

PLAN PARA LA MEJORA DEL EMPLEO EN ARAGÓN 2016-2019

28 de septiembre
de 2016

ÍNDICE

I. NECESIDAD DE UN PLAN DE EMPLEO PARA ARAGÓN	2
II. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PLAN DE EMPLEO	5
III. OBJETIVOS PERSEGUIDOS POR EL PLAN DE EMPLEO	7
3.1. UNA APUESTA DECIDIDA POR LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	7
3.2. EL DISEÑO DE POTENTES POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	9
3.2.1. Información, orientación e inserción profesional	10
3.2.2. Formación profesional para el empleo	12
3.2.3. Fomento del empleo	19
IV. PLAN OPERATIVO 2016-2019	23
PRINCIPALES MEDIDAS DEL PLAN DE EMPLEO	
4.0. SISTEMA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES	23
4.1. INTERMEDIACIÓN LABORAL	24
4.2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	26
4.2.1. Información, orientación e inserción profesional	26
4.2.2. Formación profesional para el empleo	33
4.2.3. Fomento del empleo	40

I. NECESIDAD DE UN PLAN DE EMPLEO PARA ARAGÓN

Nuestra reciente historia ha puesto en evidencia las debilidades de un modelo de crecimiento económico basado en especulaciones y burbujas al que habían sucumbido, en mayor o menor medida, todos los países más o menos desarrollados.

Paralelamente a esta evidencia, aunque se aprecia una incipiente recuperación económica de la actividad en todos los sectores que forman el tejido empresarial de nuestra Comunidad Autónoma, no es posible obviar que la crisis económica ha disparado la brecha de la desigualdad, situando a muchas familias aragonesas en situación de precariedad y de dificultad para el acceso a bienes y servicios básicos, así como a las empresas en dificultades para ser altamente competitivas.

Revertir esta situación debe convertirse en nuestro principal reto colectivo: debemos lograr satisfacer no sólo las necesidades materiales más urgentes de las personas y las familias sino también debemos tratar de incorporar a su vida bienes sociales. De ahí la necesidad de consolidar y fortalecer los servicios públicos básicos que garantizan niveles dignos de calidad de vida de todos los ciudadanos cualquiera que sea su extracción social y origen.

Por otro lado, los poderes públicos deben poner en marcha políticas que fomenten la expansión económica y por tanto el volumen y la calidad del empleo así como la mejora de la empleabilidad de los trabajadores a través de las políticas activas de empleo, especialmente de la formación.

En este sentido, el 28 de septiembre de 2015 el Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón) firmaron una declaración institucional sobre el diálogo social en la que se fijaban los objetivos principales para favorecer acuerdos tendentes a la mejora de la competitividad, del empleo estable, de la cohesión social y de la participación institucional. De hecho, en relación con el empleo, se acordó que la creación de empleo debía de ser la prioridad absoluta, para lo que se consideraba fundamental fortalecer el papel del Instituto Aragonés de Empleo como potenciador de las políticas activas de empleo y de activación, con especial atención a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, parados de larga duración u otros colectivos con necesidad de inclusión.

Por ello, como consecuencia de esta declaración institucional, y en un contexto como el descrito, el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón y los agentes sociales creen necesaria la puesta en marcha de un Plan para la Mejora del Empleo en Aragón 2016-2019 que apueste por el diseño de políticas de igualdad de oportunidades que ayuden a transformar la realidad, a corregir las

injusticias y a procurar los necesarios y urgentes equilibrios entre la diversidad y la cohesión social.

Y es que las partes firmantes de este Plan coinciden en pensar que no hay mejor herramienta para la cohesión social que el desempeño de un empleo digno. Sólo cuando se reconoce el derecho al trabajo de todas las personas, a través de sistemas laborales seguros y estables, se logra el adecuado desarrollo socioeconómico de un país y, por supuesto, la inserción de las franjas más pobres de la sociedad.

El empleo, además del valor económico, tiene sobre todo un valor social, puesto que representa la mejor protección contra la exclusión. La carencia de trabajo acarrea graves problemas al individuo que la padece, ya que la falta de ingresos y de relaciones sociales lo alejan del ejercicio de otros derechos, derivando, en definitiva, en situaciones de marginación. El empleo contribuye a la prevención de situaciones de exclusión y a la rehabilitación e inserción de aquellos ciudadanos que desconocen o han abandonado unos mínimos hábitos laborales y sociales.

Para todo ello es necesario incrementar los niveles de actividad económica para generar empleo, así como aplicar políticas orientadas a un desarrollo de los recursos humanos y empresariales, acordes a las necesidades del mercado de trabajo y del nuevo modelo productivo que nuestra economía requiere.

En la actualidad, los datos son irrefutables y permiten visualizar claramente las disfunciones del mercado de trabajo, la brecha de la desigualdad y la exclusión social.

Si se analiza la evolución del mercado de trabajo y su comportamiento en cuanto al sexo de las personas desempleadas, se vislumbra claramente que en los momentos de máximo paro registrado la tasa de desempleo femenino y masculino se aproxima. Sin embargo se observa claramente que cuando las cifras de paro registrado disminuyen lo hacen más rápidamente en el sexo masculino. De hecho, en la actualidad, del total de personas desempleadas en Aragón el 57,22% son mujeres frente al 42,78% de hombres y mientras que el paro registrado se ha reducido en tasa interanual en un 15,85%, esta reducción ha sido del 18,46% para los hombres y sólo del 13,78% para las mujeres.

Si la desagregación la hacemos por edad, se detecta que aunque la tasa general de paro en Aragón, según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre del 2016, es del 15,27%, la de los jóvenes menores de 25 años es del 37,46%. Además, es necesario abordar el problema de la fuga de los jóvenes con talento, para tratar de incorporarlos en el mercado de trabajo y, por tanto, retenerlos en nuestra tierra.

Si tenemos en cuenta el nivel formativo de los desempleados, de las 77.840 personas desempleadas en Aragón, en la actualidad, 14.352 tienen educación primaria

o inferior, un 18,44% del total, y 37.336 tienen primera etapa de educación secundaria, un 47,97% del total. Ambos niveles formativos componen el 66,41% del total de paro registrado, porcentaje que además se ha incrementado en 3,27 puntos porcentuales en el último año.

En cuanto al paro registrado con demanda de larga duración, en estos momentos, del total de personas en esta circunstancia en Aragón, que alcanza la cifra de 32.062, el 65,30% tiene más de 45 años, el 27,37% tienen entre 30 y 44 y el 7,33% son menores de 30. Por otra parte, cabe destacar que, siendo en el último año la variación de paro registrado del -15,85%, este porcentaje es solo del -8,87% en los parados de larga duración, mayores de 45 años.

Por último, es importante señalar que mientras que en la población en general la variación interanual es del -15,85%, este porcentaje es sólo del -7,21% en las personas con discapacidad.

Para dar respuesta a toda la población aragonesa y, en particular, a estos colectivos más vulnerables y con mayores dificultades para aproximarse al mercado de trabajo, es necesario diseñar una política orientada al pleno empleo y a garantizar la formación y la readaptación profesional. Y no sólo porque es una cuestión de justicia social, que desde luego lo es, sino porque, además, estamos obligados por nuestro propio texto constitucional. Es el artículo 40 de la Constitución Española, dentro de los principios rectores de la política social y económica el que nos exhorta a ello.

Por tanto, el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Empleo, UGT Aragón, CCOO Aragón, CEOE Aragón y CEPYME Aragón quieren suscribir este Plan para la Mejora del Empleo en Aragón 2016-2019, en el marco del diálogo social, que se configura como el punto de partida para avanzar en el desarrollo económico y social y para soslayar esta situación descrita en la que se encuentra aún una buena parte de la sociedad aragonesa. Este Plan va a recoger los principios que lo inspiran, los objetivos perseguidos por el mismo y las principales medidas a desarrollar dentro de un Plan Operativo 2016-2019, que las partes se comprometen a poner en marcha.

No obstante, este Plan debe ser flexible y avanzar hacia la mejora continua. Por ello, en función del análisis del impacto de las actuaciones que se vayan impulsando, en el último trimestre del año anterior, se podrán introducir las modificaciones que se consideren necesarias en el Plan Operativo de cada uno de los años sucesivos.

Por eso, las partidas económicas establecidas en este Plan cuentan con el compromiso económico del Departamento de Economía, Industria y Empleo, a través del Instituto Aragonés de Empleo pero, si en el desarrollo del Plan, las partes que lo suscriben detectaran nuevas realidades en el mercado laboral que debieran atenderse,

estas partidas económicas podrían ser modificadas, siempre de acuerdo con los principios inspiradores y los objetivos perseguidos por el Plan para la Mejora del Empleo 2016-2019.

II. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PLAN DE EMPLEO

El presente Plan debe fundamentarse en unos principios inspiradores que se corresponden con las demandas que, abierta y permanentemente, la sociedad manifiesta cuando enjuicia las políticas de empleo y cuya filosofía compartimos todas las partes firmantes de este documento. Por eso, a lo largo de este Plan van a estar implícitos determinados principios que deben incluir todas y cada una de las actuaciones que se lleven a cabo en aplicación del Plan y que, fundamentalmente, son:

- ✍ Se debe estar permanentemente alerta, fomentando la escucha activa de las necesidades, presentes y futuras, del mercado de trabajo. Sólo de este modo será posible tomar las mejores decisiones en relación con los programas y servicios a impulsar, que garantizarán ser los más eficaces y eficientes.
- ✍ Con el conocimiento profundo y permanente del mercado de trabajo, se debe enfocar el diseño de todas las actuaciones, programas o servicios que puedan plantearse, de manera que se cubran realmente las necesidades de las empresas y de los trabajadores, empleados y desempleados.
- ✍ Es absolutamente necesario llevar a cabo un análisis permanente que permita conocer en todo momento el impacto, fundamentalmente en términos de mejora de la empleabilidad, inserción y competitividad, de los servicios y programas de empleo que impulsamos, porque sólo de este modo será posible reorientar todas aquellas medidas que no hayan proporcionado el impacto esperado.
- ✍ En toda prestación de servicios o programas que se diseñe en relación con el empleo, se deben incorporar las tecnologías de la información y la comunicación para hacerlos más innovadores, ágiles, rápidos y próximos al territorio.
- ✍ Los servicios y programas de empleo deben estar disponibles de forma continua, de manera que todos los trabajadores, empleados y desempleados, y empresas tengan acceso a programas y servicios especializados, integrados y segmentados según sus necesidades individuales.
- ✍ Estos programas y servicios de empleo puestos a disposición deben plantearse como un todo interrelacionado entre sí y no como una suma de partes, al mismo

tiempo que se debe garantizar también el acompañamiento y seguimiento de los mismos, para que se complete todo el ciclo vital de sus receptores.

- ✍ Todos los programas y servicios que se implementen tratarán de proteger, en mayor medida, a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para aproximarse al mercado laboral que, en muchas ocasiones, incluso los expulsa dramáticamente. Estos colectivos no son inmutables ni tasados a lo largo del tiempo, de manera que, aunque en la actualidad, los colectivos prioritarios sean los señalados anteriormente, si los colectivos más afectados por el desempleo cambian, las medidas impulsadas deberán mutar con ellos.
- ✍ Todos los servicios y programas que se pongan en marcha como consecuencia de este Plan, tomarán en consideración su impacto en términos de género.
- ✍ Todos los servicios y programas se dirigirán prioritariamente a aquellos sectores estratégicos para la Comunidad Autónoma de Aragón y que permitan reorientar el modelo productivo como el sector de la logística, el sector TIC, la industria agroalimentaria o la industria cultural, que serán punta de lanza en el desarrollo económico del territorio, así como a aquellos sectores con mejores perspectivas de generación de empleo.
- ✍ Las partes firmantes de este Plan pondrán en valor tanto los programas y servicios que se pongan en marcha como consecuencia de la aprobación de este Plan de Empleo como los que se han venido impulsando y contribuyen de forma eficaz y eficiente a la consecución del fin y objetivos perseguidos por el Plan. En este sentido, se tratará de reforzar el papel del Instituto Aragonés de Empleo como organismo responsable de las políticas activas de empleo y la intermediación laboral.

III. OBJETIVOS PERSEGUIDOS POR EL PLAN DE EMPLEO

El Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Empleo, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales firmantes del presente Plan manifiestan, por tanto, que es su objetivo común impulsar medidas que contribuyan a que se reduzcan las tasas de desempleo de la Comunidad Autónoma de Aragón, sobre todo de aquellos colectivos ciudadanos que se encuentren en una situación más vulnerable y se alcancen mayores niveles de calidad en el empleo que incrementen la competitividad de las empresas.

Es esencial, en consecuencia, intensificar las políticas activas de empleo para favorecer la inserción laboral a la vez que se adoptan políticas públicas capaces de dar respuesta a una serie de retos que se plantean en el horizonte de este Plan. En este escenario, las políticas de empleo deben redefinirse para lograr un mayor impacto. Para ello, se debe trabajar para mejorar el acceso al mercado de trabajo de aquellos colectivos con mayores necesidades de intervención como son los jóvenes, las mujeres, los parados de larga duración, las personas con un bajo nivel de cualificación y formativo o las personas con discapacidad y para contribuir a limitar las elevadas tasas de temporalidad y a incrementar la calidad del empleo de nuestros trabajadores.

Las partes firmantes del Plan coinciden en que estas políticas de empleo a impulsar deben pivotar sobre los siguientes pilares fundamentales: lograr la colocación de nuestros trabajadores, empleados y desempleados y diseñar potentes políticas activas de empleo que contribuyan a aumentar las tasas de empleo; incrementar la competitividad de las empresas aragonesas; favorecer la estabilidad y la calidad del empleo; y reforzar la cohesión e inclusión socio-laboral.

3.1. UNA APUESTA DECIDIDA POR LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

El Instituto Aragonés de Empleo, principal referente de la intermediación laboral en nuestra Comunidad Autónoma, tiene una importante misión en este terreno. Más aún cuando, en la actualidad, 77.840 aragoneses todavía no encuentran empleo.

No es una tarea fácil pero para acometerla el Servicio Público de Empleo cuenta, por un lado, con una red de 22 oficinas de empleo distribuidas por todo el territorio, dotadas con profesionales que deben ser el alma máter de la prestación de este servicio público. Son ellos los que van a velar por acoger y orientar al ciudadano que no encuentra trabajo, que van a realizar un diagnóstico de su situación en términos de empleabilidad, que van a diseñarles un itinerario personalizado y, en definitiva, que van a acompañarlos, individualizadamente, hasta lograr su inserción laboral.

Y por otro lado, con otras entidades colaboradoras, entre las que tienen un papel destacado los Agentes Sociales firmantes de este Plan, que disponen de estructuras consolidadas y equipos cualificados propios con amplia experiencia en la gestión de políticas activas de empleo e intermediación laboral.

Asimismo, e íntimamente relacionado, debe haber un acercamiento entre el Servicio Público de Empleo y las empresas y otras organizaciones generadoras de empleo. Para ello, es imprescindible estar en permanente contacto con el tejido empresarial aragonés, para ofrecerle una cartera de servicios atractiva y útil.

Sólo de este modo, podremos realizar eficazmente el conjunto de acciones que sean necesarias para ofrecer oportunidades reales a los trabajadores que buscan un empleo, y salvar los obstáculos que puedan existir inicialmente para su colocación.

Por eso, las partes firmantes de este Plan asumen el compromiso de tratar de conseguir que la intermediación laboral promovida desde el Servicio Público de Empleo, a través de sus propios profesionales o de sus entidades colaboradoras, facilite la confianza de los trabajadores, empleados y desempleados, en las empresas que necesitan contratación y viceversa, a través de medidas como:

- Desplegar mecanismos de detección, escucha y análisis del mercado de trabajo, así como de las necesidades de empresas y trabajadores, empleados y desempleados, como paso previo para poder dar soluciones ahora y en el futuro, conociendo las particulares necesidades de los diferentes sectores y de los diferentes colectivos. Para ello, será necesaria una prospección sistemática para identificar las oportunidades de empleo entre las empresas aragonesas. Este conocimiento será el requisito previo necesario para poder proporcionar los servicios y programas que permitan a los trabajadores insertarse en el mercado de trabajo en las mejores condiciones posibles y a las empresas encontrar los perfiles profesionales más adecuados que las hagan más competitivas.
- Este conocimiento de la realidad económica y social que poseen las partes firmantes del Plan permitirá diseñar planes de actuación que identifiquen y seleccionen nuevos nichos de trabajo y empresas generadoras de empleo que permitan intermediar entre los trabajadores, principalmente desempleados, y los sectores productivos y empresas con necesidades de contratación. Este conocimiento se plasmará en informes periódicos en los que se reflejen las principales ocupaciones demandadas y de los que se deriven medidas que permitan la colocación de los desempleados en dichas ocupaciones con alta demanda de contratación.

- Adecuar los servicios de intermediación a las nuevas realidades para una búsqueda eficaz de candidatos, mejorando el conocimiento de las competencias profesionales y disponibilidad de los trabajadores, en definitiva, de su empleabilidad. De este modo, a través de la definición de itinerarios de cualificación individualizados con un plan de acción ajustado y vinculado a los perfiles profesionales de los trabajadores aragoneses, se podrán establecer medidas individualizadas para su efectiva incorporación al mercado de trabajo. Asimismo, será posible profundizar en el conocimiento de los recursos humanos que requiere el tejido empresarial aragonés para poderle ofrecer alternativas adecuadas a su necesidad de contratación.
- Poner a disposición de empresas y trabajadores herramientas, con especial atención a las herramientas tecnológicas, que incrementen la agilidad, rapidez y fiabilidad en la intermediación, incluida la intermediación on-line, potenciando todos los canales que faciliten el contacto entre empresas y trabajadores de forma que sean los interesados quienes aporten la información para conseguir una intermediación inmediata, segura y fiable. Esto conllevará, asimismo, la necesidad de identificar los colectivos con necesidades de formación en nuevas tecnologías para que puedan hacer uso de estos nuevos canales.
- Mejorar la atracción de empresas y aumentar la confianza de los trabajadores, empleados y desempleados, a través de una actividad comercial que permita: incrementar y fidelizar el número de empresas usuarias del servicio público de empleo; ofrecer servicios a las empresas para satisfacer sus necesidades en materia de recursos humanos; y captar ofertas de empleo para los trabajadores demandantes de empleo.

3.2. EL DISEÑO DE POTENTES POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Las políticas activas de empleo con valor añadido deben aunar un conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación que se dirijan a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Estas políticas deben desarrollarse, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores, empleados y desempleados, y los requerimientos del tejido productivo.

3.2.1. Información, orientación e inserción profesional

La información y la orientación profesional son elementos clave para la igualdad de oportunidades de las personas, sobre todo para las que más dificultades tienen para acceder a los canales normalizados.

A su vez, la información y orientación profesional son los instrumentos que permiten conseguir un mercado de trabajo más transparente, eficaz y sobre todo más solidario a la hora de ofrecer oportunidades a aquellas personas a las que la sociedad se las ha negado anteriormente.

La orientación profesional es la medida más adecuada para la eficaz toma de decisiones y acompañamiento de los ciudadanos en dos ámbitos perfectamente singularizados. Por un lado, en los entornos formativos, como elemento clave para ayudar al ciudadano a componer su itinerario de cualificación y recualificación, mediante las diferentes acciones formativas a lo largo de toda su vida activa y especialmente en el momento de tránsito hacia la vida laboral activa. En consecuencia, la orientación profesional debe estar presente en todos los procesos de formación, como instrumento de tutorización y acompañamiento para una eficaz toma de decisiones. Por otro lado, en el entorno laboral, en el que la orientación profesional se configura como un eficaz instrumento para los trabajadores, empleados y desempleados, a la hora de decidir las estrategias a seguir para acceder al empleo, reinsertarse al mismo o conseguir su mantenimiento y promoción laboral. Dicha orientación deberá permitirle diseñar un itinerario de inserción que contemple todas aquellas actuaciones necesarias para la mejora de su empleabilidad.

La orientación profesional se erige, por tanto, en un conjunto de actividades dirigidas a apoyar a las personas a lo largo de su vida laboral, que ayuda a los individuos a reflexionar sobre sus ambiciones, sus intereses y sus competencias, les facilita la comprensión del mercado laboral y los sistemas de formación, y la relación de estos conocimientos con lo que saben sobre ellos mismos.

El cometido de la orientación profesional debe dirigirse a que las personas desarrollen competencias para gestionar de forma autónoma su propia trayectoria profesional, consigan una inserción o mejora profesional, así como el desarrollo e incremento del talento y de las competencias que exige cada puesto de trabajo.

En consecuencia, el primer paso es ofrecer a las personas que buscan empleo herramientas útiles para potenciar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación.

Por tanto, el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Empleo, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas que suscriben este Plan valoran la importancia de la información y orientación profesional, como pasos previos a la inserción profesional, que deben perseguir la atención personalizada de los demandantes de empleo, basada en las necesidades de la persona, relacionada con el resto de políticas activas de formación o promoción. Todas las medidas que se enumeran a continuación, en relación con la información y orientación profesional, deben, además, aprovechar las tecnologías de la información y comunicación y los dispositivos móviles para mejorar la accesibilidad a los servicios que se pretenden poner a disposición, tratando de:

- Diseñar planes de acogida y orientación profesional individualizada que aseguren en todo el territorio aragonés, una orientación profesional para el empleo, de calidad, presencial y telemática, centrada en la persona, y adaptada a los diferentes colectivos, entre ellos, con especial atención a las mujeres y a otros con especiales dificultades.
- Apostar por la figura del tutor como elemento clave para el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción.
- Identificar las habilidades, competencias, formación, experiencia, intereses, situación familiar y posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes para la elaboración del perfil del usuario en función de su empleabilidad.
- Apostar por el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo como un derecho de las personas desempleadas que se erija en piedra angular de los servicios de orientación y obligue a redoblar los esfuerzos a la hora de ajustar y garantizar la calidad y efectividad de los mismos.
- Introducir las nuevas tecnologías de la información y la comunicación dentro de los itinerarios, sobre todo para evitar que en un mercado laboral, cada vez más digitalizado, se excluya a determinada población que no las domina y que, por tanto, se convierten en invisibles para las empresas.
- Segmentar los demandantes de empleo en función de sus necesidades, expectativas y colectivos, para ofrecer los servicios y programas adecuados.

- Avanzar hacia programas que integren las diferentes actuaciones y que tengan como meta la inserción profesional.
- Acompañar permanentemente al demandante, cualquiera que sea su grado de empleabilidad, en su búsqueda de empleo.
- Valorar la orientación como herramienta de captación de la realidad del mercado laboral y de las personas demandantes de empleo, detectando necesidades formativas, colectivos en los que es preciso intensificar las actuaciones, competencias y nuevas ocupaciones que requieren las empresas, entre otros.
- Informar a los demandantes de empleo de la posibilidad de reinserción en sectores estratégicos o de la posibilidad de optar por fórmulas de autoempleo.

3.2.2. Formación profesional para el empleo

El sistema de formación profesional para el empleo tiene como finalidad impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras y desempleadas una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de su empleabilidad así como a incrementar la competitividad empresarial.

En este sentido, las iniciativas de formación profesional para el empleo deben estar dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales para favorecer la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, trabajadores ocupados y desempleados, y conjugar las necesidades de las personas, empresas, territorio y sectores productivos.

La oferta formativa tiene por objeto ofrecerles una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, las necesidades de adaptación a los cambios de sistema productivo, las posibilidades de promoción e inserción profesional y desarrollo de las personas, de forma que las capacite para el ejercicio cualificado de las diferentes profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

Es necesario que nuestros trabajadores, empleados y desempleados, tengan la formación adecuada para soslayar los desajustes que en muchas ocasiones existen entre los perfiles profesionales de nuestros trabajadores y los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.

Para lograrlo, debemos conocer la evolución del mercado de trabajo para anticiparnos y proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación en un mercado laboral cambiante.

Este conocimiento de la realidad nos permitirá trasladarlo a la oferta formativa, que deberá incorporar todas las experiencias formativas que presentan los mejores índices de inserción laboral, explorando las posibilidades formativas que se encuentran aún sin explotar y que obtienen muy buenos resultados en otros países de nuestro entorno.

Todos los recursos que pongamos a disposición para formar a nuestros trabajadores deben utilizarse para cubrir las necesidades reales de las empresas y de este modo conseguiremos que sean nuestros trabajadores y no otros los que aprovechen las ofertas de trabajo disponibles.

Debe destacarse que en España, según el último informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) del año 2015, el 34,7% de la población española de entre 25 y 64 años tienen certificada una formación terciaria, frente al 33,6% de los países de la OCDE. De manera que, en este parámetro, nuestro país se encuentra en sintonía con los países más desarrollados. Sin embargo, sólo el 21,9 % de la población española de entre 25 y 64 años tiene estudios de Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio, frente al 42,7% de los países de la OCDE. Y por tanto, lo más dramático es que en España, el 43,4% tienen un nivel académico por debajo de la Educación Secundaria Obligatoria. Este porcentaje baja drásticamente en los países de la OCDE, situándose en un 23,6%.

Estos datos nos tienen que hacer reflexionar, por el impacto que tiene la formación sobre la empleabilidad de nuestros trabajadores, empleados y desempleados. Es necesario evaluar cómo está incidiendo el nivel académico y formativo de nuestros trabajadores en relación con los recursos humanos que el mercado laboral, en continua evolución, necesita.

Y es que, como se ha señalado anteriormente, las tasas de desempleo son descorazonadoras para las personas con un bajo nivel académico. Y la tendencia no remite. En la Estrategia Europea para el Crecimiento, Europa 2020, se augura que sólo el 15% de los empleos podrán ser ocupados por personal no cualificado, y un 50% requerirá algún tipo de acreditación de su Formación en Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Ello quiere decir que debemos hacer un más que notable esfuerzo por elevar el nivel educativo y formativo de su fuerza de trabajo, para que se

reduzca la tasa de desempleo y para que se incremente la calidad del empleo de nuestros trabajadores, con condiciones de trabajo y niveles salariales más elevados.

Por tanto, es urgente que, desde todos los ámbitos afectados y, en especial, desde el ámbito de la formación para el empleo, se adopten las medidas necesarias que traten de revertir esta delicada situación descrita.

A tal fin, es preciso impulsar actuaciones orientadas a ajustar al máximo la cualificación del capital humano para que se adapte a las necesidades del mercado laboral; reconocer y acreditar las cualificaciones obtenidas; adecuar la oferta educativa y formativa a las necesidades del mercado de trabajo; retener el talento en nuestro territorio; y formar y recualificar a los trabajadores desempleados hacia los nichos de actividad con más posibilidades de empleo.

La formación, y su relación con el empleo, son, en consecuencia, una prioridad del Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Empleo, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas firmantes de este Plan, pues es clave para incrementar la empleabilidad de nuestros trabajadores, empleados y desempleados, y la innovación y la competitividad de las empresas.

El momento actual es, además, especialmente relevante puesto que se ha aprobado un nuevo marco jurídico a nivel estatal en la materia, al que la Comunidad Autónoma de Aragón debe adaptarse.

El nuevo sistema de formación aragonés que se diseñe tiene que permitir una mejor estructuración y una mayor diversificación de las actuaciones e iniciativas formativas y una clara mejora en los procedimientos administrativos de gestión y control de la calidad de la formación que reciben los ciudadanos aragoneses.

Esta apuesta clara y decidida del Plan por la formación para el empleo requiere de la participación activa de todas las partes que, respetando la normativa estatal en la materia, van a perseguir:

- Mejorar la capacitación de los trabajadores desempleados, a través de acciones formativas que mejoren su empleabilidad y sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo, a través de los planes de formación que se impulsen desde los centros públicos o mediante las entidades colaboradoras, haciendo especial hincapié en:
 - Mejorar la detección temprana de necesidades de formación y la anticipación a los requerimientos futuros de empleo y cualificación,

para poder ofrecer una programación de la formación que responda a las necesidades del mercado de trabajo en cada momento. Para ello, es precisa la creación de un instrumento de detección de necesidades formativas que se anticipe a las necesidades del mercado de trabajo, en el que las partes que suscriben este Plan van a desempeñar un papel fundamental.

- Adecuar de forma permanente la oferta formativa a la realidad social y al entorno productivo, teniendo en cuenta los nuevos yacimientos de empleo, las profesiones de interés para el desarrollo económico y social de Aragón, las actividades con déficit de mano de obra y los sectores en crisis, mejorando la coordinación y la complementariedad entre las ofertas formativas estatales y las autonómicas, que se desarrollan en Aragón.
 - Garantizar una programación estable y de calidad a lo largo de todo el año para los trabajadores aragoneses, empleados y desempleados.
 - Optimizar la distribución temporal y territorial de la oferta formativa en coordinación con otras políticas activas de empleo, como la orientación y la inserción.
 - Facilitar la formación presencial y la teleformación en todo el territorio aragonés, de forma que se superen las dificultades de desplazamiento para las personas en el mundo rural.
 - Impulsar proyectos innovadores en materia de formación para el empleo, tanto en las acciones formativas como en las metodologías de impartición.
 - Flexibilizar los actuales programas y modernizarlos, con una visión integradora y convergente, para que respondan a las nuevas tendencias y buenas prácticas identificadas.
 - Apostar por la introducción en la programación formativa del indicador de impacto: tasa de inserción y reinserción en el empleo.
- Incrementar el nivel académico y de acreditación formativa de nuestros trabajadores, desempleados y ocupados, con especial incidencia en los primeros, principalmente a través de los certificados de profesionalidad, de acuerdo con las siguientes actuaciones:

- Programar con carácter preferente unidades formativas que correspondan a uno o varios módulos de certificados de profesionalidad o bien certificados de profesionalidad completos, en las distintas convocatorias y planes de formación que se lleven a cabo.
 - Promover la vía del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias, como vía para la acreditación de las personas trabajadoras, a través de la experiencia adquirida y la formación recibida, tanto a través de vías formales como no formales.
 - Reforzar los instrumentos para que los alumnos de las acciones formativas puedan acceder a la realización de prácticas no laborales, como complemento necesario para poder acceder a su titulación o acreditación profesional. Estas prácticas deben complementar la formación recibida de manera que las empresas puedan conocer a los candidatos y validar sus conocimientos y aptitudes, lo que seguro redundará en mejorar sus posibilidades de inserción.
- Prestar especial atención a las personas trabajadoras jóvenes, empleadas o desempleadas, a través de programas y actuaciones dirigidas a su capacitación, con preferencia de aquellos que tengan baja cualificación. La formación en estos casos estará diseñada y dirigida a perfiles profesionales con posibilidades reales de contratación para el colectivo de jóvenes. Se tendrá especial atención de aquellas que incluyan formación en alternancia con el empleo remunerado, tratando de:
- Llevar a cabo un diagnóstico de nichos y oportunidades de empleo sectorial y territorial que podrían resultar más idóneos para el colectivo joven.
 - Diseñar y desarrollar acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad u otras vías de acreditación con alta demanda empresarial, centrados en sectores estratégicos o que permitan cubrir ocupaciones de difícil cobertura en la actualidad por la escasez de trabajadores cualificados.
 - Diseñar actuaciones de formación en habilidades transversales clave para el empleo en los que pueden participar de manera especial las personas trabajadoras jóvenes, empleadas y desempleadas, y que estén diseñados en línea con las necesidades de las empresas potencialmente contratantes.

- Impulsar la Formación Dual, a través de la vía del contrato para la formación y el aprendizaje, combinando un trabajo remunerado con la formación en el aula.
 - Utilizar el programa de Escuelas Taller como sistema para formar a las personas jóvenes a través de un sistema mixto de empleo-formación.
 - Considerar a las personas jóvenes con escasa capacitación profesional, como colectivo prioritario en las distintas acciones formativas que se programen.
 - Realizar prácticas no laborales vinculadas a la formación recibida, que permitan la validación de las aptitudes y conocimientos adquiridos, así como conocer a personas candidatas a integrar en su plantilla por parte de las empresas participantes.
 - Potenciar los programas dirigidos a jóvenes relacionados en especial con el conocimiento de idiomas o con la mejora de la cualificación en herramientas tecnológicas.
- Prestar especial atención a las mujeres y especialmente a las residentes en zonas rurales, con la finalidad de incrementar sus tasas de empleabilidad y su capacitación, de cara a la obtención de un empleo, con propuestas para:
- Considerar a la mujer prioritaria en las acciones de formación profesional que se programen, con especial atención a las que tengan cargas familiares, estén afectadas por circunstancias que disminuyan sus posibilidades de inserción social o laboral o residan en zonas rurales.
 - Programar acciones de formación específicas para mujeres, con especial atención a las mujeres que viven en zonas rurales, especialmente en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas o carezcan de reconocimiento profesional o laboral.
 - Prestar especial atención a las mujeres emprendedoras en las actuaciones formativas, utilizando esta vía como uno de los recursos de empleabilidad principales de las mujeres en el medio rural.

- Introducir con carácter generalizado módulos de igualdad de género, durante la impartición de las distintas acciones de formación profesional para el empleo.
- Formar personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, en aquellas competencias transversales o sectoriales que favorezcan su desarrollo profesional, con la finalidad de acceder a un mejor empleo o prevenir su desadaptación a las necesidades cambiantes del sistema económico y productivo y favorecer su progresión dentro de las empresas pertenecientes a su ámbito profesional o bien su acceso a otros sectores económicos o productivos deficitarios en mano de obra y con mejores oportunidades de empleo, para lo que se deberá:
- Programar formación de carácter transversal, que permita a los trabajadores capacitarse en conocimientos y habilidades que posibiliten su progresión y adaptabilidad profesional.
 - Programar competencias que mejoren la formación de los colectivos especialmente vulnerables, relacionadas con la alfabetización informática, la prevención de riesgos laborales, las habilidades sociales y laborales y la perspectiva de género.
 - Programar formación en aquellos sectores estratégicos para la Comunidad Autónoma que precisen una mejora en la capacitación de sus trabajadores o tengan dificultades de obtención de mano de obra cualificada para la incorporación a sus empresas.
 - Programar formación que soslaye el déficit lingüístico que aún existe entre las personas trabajadoras, empleadas y desempleadas, poniendo el foco especialmente en el inglés.
- Formar a las personas trabajadoras, empleadas y desempleadas, en aquellos sectores de alto valor añadido para el sector productivo aragonés, que requieren de una capacitación tecnológica o profesional elevada y cualificada. Estos sectores deberán cubrir necesidades y déficits tanto actuales como a largo plazo, para lo cual se tendrá que:
- Poner a disposición formación especializada y certificada por los fabricantes de software en tecnologías de la información y las comunicaciones a las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas.
 - Programar formación cuyo objetivo sea el apoyo formativo a la incorporación de nuevas tecnologías o de la innovación en las

empresas aragonesas, asegurando la actualización del nivel de competencia de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas en técnicas, tecnologías, métodos y procesos innovadores.

- Colaborar con las empresas y entidades asociativas empresariales del sector de las nuevas tecnologías, para la formación de personas prioritariamente desempleadas con la finalidad de acceder a puestos de trabajo especializados en sus centros productivos y de servicios.
- Formar a personas desempleadas con dificultades para su inserción laboral, con especial atención a quienes tengan discapacidad, pertenezcan a colectivos discriminados o en riesgo de exclusión social o posean una baja cualificación profesional o laboral, atendiendo con carácter preferente a los que tengan una demanda de larga duración, especialmente si tienen responsabilidades familiares, para lo que habrá que:
- Convocar programas de formación e integración social, dirigidos a personas trabajadoras prioritariamente desempleadas pertenecientes a los colectivos con dificultades de inserción, que ofrezca un plan de inserción, orientación, acompañamiento y capacitación laboral integral, con el objetivo de lograr el acceso de estas personas al ámbito laboral y productivo.
 - Establecer prioridades para estos colectivos en los distintos planes, convocatorias y otras actuaciones de carácter formativo que se lleven a cabo.

3.2.3. Fomento del empleo

Para ello, el Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Empleo, y los agentes sociales que suscriben este Plan se van a centrar en tres aspectos esenciales: favorecer el emprendimiento; promover la creación del empleo en el ámbito de la economía social; y fomentar el empleo de calidad sobre todo para aquellos colectivos que más dificultades presenten para incorporarse al mercado de trabajo.

3.2.3.1. El trabajo autónomo y el emprendimiento

El emprendimiento y el trabajo por cuenta propia constituyen uno de los principales motores para dinamizar la economía, dada su capacidad de generar empleo. La economía aragonesa está sustentada principalmente sobre los

autónomos y las microempresas. Dada su importancia y que su tamaño y características las hacen notablemente más sensibles a las dificultades propias del inicio de toda actividad, han de ser destinatarias de medidas de fomento que faciliten su puesta en marcha y su pervivencia.

Se requiere de una gran determinación para tomar la decisión de constituirse como trabajador autónomo o como socio de una microempresa y, por eso, debemos apoyar decididamente a todo aquél que quiera intentarlo, más aún si subyace en él el espíritu emprendedor, teniendo en cuenta, además, la correlación positiva entre fomento del espíritu empresarial y crecimiento económico. Se debe, en consecuencia, dinamizar el espíritu emprendedor y apoyar el desarrollo de los proyectos de autoempleo y de microempresas, que contribuyan al crecimiento económico y a la diversificación y flexibilidad del tejido económico empresarial de nuestra Comunidad Autónoma, con la cooperación y transversalidad de las distintas áreas, organismos y herramientas del Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, tratando de:

- Facilitar el establecimiento de trabajadores autónomos, como trabajadores por cuenta propia o como socios de sociedades limitadas unipersonales, prestando especial atención a las personas jóvenes, a las personas desempleadas con una demanda de empleo de larga duración o a las personas con más dificultades económicas.
- Establecer medidas concretas de compensación y superación de la brecha de género.
- Apoyar a las iniciativas emprendedoras mejorando la eficacia y eficiencia de los servicios y ayudas que se ofrecen.
- Respaldar a microempresas de iniciativa local y emprendedora que contemplen la creación de empleo.
- Incentivar la formación y la asistencia técnica de las personas desempleadas que decidan establecerse como trabajadores autónomos.
- Promocionar el desarrollo territorial, apoyando especialmente la creación de nuevas iniciativas empresariales en zonas rurales y pequeños municipios.

3.2.3.2. La economía social

El segundo aspecto sobre el que se va a incidir va a ser el apoyo a la economía social como sector generador de empresas sostenibles como lo son

las cooperativas y las sociedades laborales que contribuyen a la creación de empleos estables y de calidad. Para ello, con la cooperación y transversalidad de las distintas áreas, organismos y herramientas del Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, se pretende:

- Fomentar la incorporación a este tipo de empresas de colectivos con más dificultades para su incorporación al mercado de trabajo como los jóvenes, las personas con una demanda de empleo de larga duración o las personas con discapacidad.
- Establecer medidas concretas de compensación y superación de la brecha de género.
- Apoyar especialmente a los proyectos ubicados en pequeños municipios para lograr una vertebración real y efectiva del territorio aragonés.
- Ayudar a la financiación de las inversiones que este tipo de empresas de economía social realicen al objeto de mantener y mejorar sus niveles de empleo y de competitividad.
- Contribuir al fomento y difusión de la economía social como una tarea de interés general.

3.2.3.3. El fomento del empleo de calidad para los más desprotegidos

Y en tercer lugar, las partes que suscriben el Plan se comprometen de manera firme por el empleo de calidad porque, además, existe una estrecha relación entre la competitividad de las empresas y la calidad del empleo. En este sentido, se deben redoblar los esfuerzos para estimular la creación de empleo de calidad, fomentando la contratación indefinida y dotando a los trabajadores de las competencias que permitan incrementar la competitividad de las empresas, tratando de contribuir, de este modo, a que el empleo que suministra el mercado laboral garantice un nivel mínimo de ingresos que permita vivir con dignidad, para lo que se propone:

- Estimular el mercado de trabajo y fomentar el empleo estable y de calidad, para contribuir a reducir el número de personas desempleadas, a través de incentivos a la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo especialmente dirigidos para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo como los jóvenes, especialmente los jóvenes con baja o ninguna cualificación, las personas desempleadas de larga duración o las mujeres, a través de las siguientes medidas:

- Incentivar la contratación laboral indefinida de personas en situación de desempleo, especialmente la de los colectivos prioritarios dentro de este Plan.
 - Incentivar la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, favoreciendo así la estabilidad en el empleo.
 - Promover la incorporación al mercado de trabajo de jóvenes a través de contratos laborales.
 - Favorecer la adquisición y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales de los colectivos prioritarios dentro de este Plan y de las personas con perfiles menos requeridos por el mercado de trabajo.
- Fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad a través de las dos vías de acceso al empleo que para las mismas prevé la legislación laboral: el empleo ordinario y el empleo protegido. Las personas con discapacidad constituyen un colectivo especialmente sensible a sufrir las consecuencias de la falta de empleo y son merecedoras de medidas específicas de fomento de empleo que se contemplan como un apartado específico dentro del presente Plan y que se describen a continuación:
- Favorecer la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
 - Facilitar la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulte el acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de trabajo.
 - Ayudar a los centros especiales de empleo, en el ámbito de mercado protegido de trabajo, para el mantenimiento del empleo de sus trabajadores con discapacidad, para el apoyo de los trabajadores con especiales dificultades por la severidad de sus discapacidades mediante la contratación de personal de apoyo con funciones técnicas y de acompañamiento en la producción de bienes o prestación de servicios.
 - Incentivar proyectos de inversión de los centros especiales de empleo que contribuyan a la generación de empleo estable para los trabajadores con discapacidad.
 - Impulsar medidas para sensibilizar a las empresas y a la sociedad en general sobre la obligación legal, y de responsabilidad social, de insertar laboralmente a las personas con discapacidad.
- Fomentar la inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social mediante su incorporación al mercado ordinario así como a las empresas de inserción, que cumplen una importante función social al

facilitar la inserción en el mercado de trabajo ordinario de estas personas más vulnerables:

- Favorecer la contratación de las personas en situación o riesgo de exclusión en el mercado ordinario de trabajo.
- Fomentar la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión por parte de las empresas de inserción.
- Apoyar los procesos de acompañamiento y los itinerarios de inserción mediante la figura del técnico de inserción.
- Apoyar a los equipos directivos de estas empresas de inserción para la contratación de directores y gerentes.
- Favorecer la inserción en empresas ordinarias de trabajadores que hayan pasado por los procesos de inserción.
- Apoyar inversiones de las empresas de inserción que vayan acompañadas de procesos de creación de empleo.

IV. PLAN OPERATIVO 2016-2019-PRINCIPALES MEDIDAS DEL PLAN DE EMPLEO

4.0. SISTEMA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

MEDIDA 1: SISTEMA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES Y PROSPECCIÓN DEL MERCADO LABORAL ARAGONES PRESENTE Y FUTURO.

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Medida transversal que persigue el desarrollo de un sistema de detección y observación permanente, a corto y largo plazo, del mercado de trabajo, que permita escuchar las necesidades de las empresas y trabajadores, empleados y desempleados, y facilite la toma de decisiones sobre la permanente actualización de las políticas activas de empleo.

Este sistema impulsará una planificación y programación de las políticas activas de empleo más ajustada a las necesidades de trabajadores y empresas y también facilitará una gestión más eficaz de apoyo a la intermediación.

Debe además permitir realizar una planificación y programación de la formación que dé respuesta a las necesidades de cualificación de los trabajadores y del tejido empresarial y una permanente reorientación de las demás políticas activas de empleo que puedan impulsarse, todo

ello basado en el conocimiento profundo del mercado en cada momento que permita prever las necesidades futuras.

El Consejo General del Instituto Aragonés de Empleo constituirá un grupo de trabajo, en colaboración con los agentes sociales.

- **DESTINATARIOS:**
Todos los usuarios del Servicio Público de Empleo.
- **PRESUPUESTO 2016:**
225.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
900.000 euros.

4.1. INTERMEDIACIÓN LABORAL

MEDIDA 2: PLAN DE MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Diseño y actualización permanente de un Plan de mejora de la intermediación laboral que permita a los profesionales que se encuentran en las Oficinas de Empleo realizar de forma más eficaz el proceso de casación entre oferta y demanda.
Este Plan deberá contener, entre otras numerosas cuestiones:
 - La implantación de un sistema informático de apoyo a la gestión de los profesionales en sus relaciones con los clientes.
 - La verificación del proceso de casación entre oferta y demanda.
 - El diseño de un sistema estructurado de oferta de los servicios de intermediación dirigidos a las empresas y a los trabajadores.
 - El desarrollo de los recursos, infraestructuras y herramientas que permitan avanzar en la intermediación on-line.
- **DESTINATARIOS:**
Todos los usuarios del Servicio Público de Empleo.
- **PRESUPUESTO 2016:**
300.000 euros
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

900.000 euros

MEDIDA 3: PLAN DE MEJORA DE LA GESTIÓN DE DEMANDAS DE EMPLEO.

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Mejora de la gestión y coordinación de oferta-demanda de empleo, y con ello de la atención a empresas y personas trabajadoras ocupadas y desempleadas.

Para ello, se trabajará en la depuración de bases de datos y en la actualización de información referente a ocupaciones profesionales.

El constante cambio del mercado laboral en función de la evolución del tejido empresarial hace que aparezcan nuevas ocupaciones. Ante estos cambios es necesario incorporar los nuevos perfiles laborales, y actualizar los ya existentes.

Gran parte de las actuaciones desarrolladas por el Instituto Aragonés de Empleo dependen de que los demandantes de empleo se encuentren correctamente registrados, con datos actualizados. Esta circunstancia redundará en una mayor calidad de la base de datos y en el incremento de las posibilidades de que mediante sondeos contra dicha base de datos se puedan obtener los perfiles profesionales adecuados para cada una de las actuaciones impulsadas por el Servicio Público de Empleo, bien sean ofertas de empleo, orientación o acciones de formación.

- **DESTINATARIOS**

Personas demandantes de empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**

2.700.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

10.800.000 euros.

MEDIDA 4: PLAN DE GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Gestión de las ofertas de empleo presentadas por las empresas, con el fin de cubrir sus necesidades de trabajadores con demandantes de empleo que reúnan el perfil solicitado. La gestión de ofertas puede

incluir el desarrollo de procesos de difusión, preselección de candidaturas y selección técnica.

- **DESTINATARIOS:**
Tejido empresarial de Aragón.
- **PRESUPUESTO 2016:**
1.900.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
7.600.000 euros.

MEDIDA 5: PLAN DE PROSPECCIÓN DE EMPRESAS

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN**
Realización de visitas a empresas con el fin de acercar el Servicio Público de Empleo al tejido empresarial y dar a conocer los servicios a disposición de los empresarios por parte del Instituto Aragonés de Empleo, incluyendo la resolución de consultas planteadas en el ámbito laboral o de la contratación, así como información sobre recursos de interés, herramientas y subvenciones disponibles.
- **DESTINATARIOS:**
Tejido empresarial de Aragón.
- **PRESUPUESTO 2016:**
700.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
2.800.000 euros.

4.2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

4.2.1. INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 6: INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Desarrollo de actuaciones y servicios de información y asesoramiento profesional y personalizado para el empleo. Actuaciones y servicios centrados en la búsqueda activa y mejora de empleo, que dotan de herramientas, habilidades e información técnica al trabajador usuario con el objeto de facilitar su incorporación laboral (Desarrollo de Aspectos Personales para la Ocupación, Taller de Entrevista, Definición y Elaboración de Curriculum, Herramientas de Búsqueda Activa de Empleo), recualificación profesional, así como la puesta en marcha de un proyecto empresarial.

Se debe dar una información y orientación profesional especializada y segmentada según el colectivo al que se dirige. Por otro lado, se debe segmentar también por sectores de actividad, según la información que se obtenga del sistema de detección de necesidades y prospección.

- **DESTINATARIOS:**

Personas demandantes de empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**

2.400.000 euros

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

9.600.000 euros

MEDIDA 7: ATENCIÓN MULTICANAL AL USUARIO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Servicios de información y asesoramiento, no presenciales, a través de distintos canales, como el telefónico, on-line y dispositivos móviles. Se ofrecerá a los usuarios del Servicio Público de Empleo toda la información necesaria y se podrán resolver dudas o consultas en relación con el empleo y la formación, sin necesidad de realizar desplazamientos.

- **DESTINATARIOS:**

Todos los usuarios del Servicio Público de Empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**

160.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

640.000 euros.

MEDIDA 8: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ONLINE PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Orientación para el empleo y autoempleo on line, cuyo objeto es proporcionar información, recursos y herramientas que permitan a las personas, de forma autónoma y/o con ayuda de un equipo de tutores/as on line, establecer un itinerario integral y personalizado de inserción para favorecer la mejora de su empleabilidad.

Se pondrá a disposición de las personas usuarias diferentes herramientas para localizar cursos de formación, ofertas de trabajo, realizar talleres de formación on line, presentar su candidatura a empresas o prepararse para la búsqueda de empleo.

- **DESTINATARIOS:**

Todos los usuarios del Servicio Público de Empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**

360.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

1.440.000 euros.

MEDIDA 9: DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO Y ELABORACIÓN DE PERFIL PROFESIONAL

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Atención específica al usuario, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes en el protocolo específico que desarrolle esta actividad. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil profesional del usuario y su clasificación en función de su empleabilidad.

- **DESTINATARIOS:**

Personas demandantes de empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**
400.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
1.600.000 euros.

MEDIDA 10: DISEÑO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE EMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Elaboración de un itinerario personalizado de empleo con un doble objetivo:

- Ofrecer los servicios y programas adecuados al usuario para reorientar, modificar o rediseñar un itinerario coherente con su objetivo profesional y ajustar su perfil a las necesidades requeridas por el mercado de trabajo.
- Facilitar la identificación de candidatos adecuados ante las necesidades de empleo que demandan las empresas.

Este itinerario será el que se considere más adecuado para su acceso o mejora al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento.

- **DESTINATARIOS:**

Personas demandantes de empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**
300.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
1.200.000 euros.

MEDIDA 11: SEGUIMIENTO DE TODO EL CICLO VITAL DEL DEMANDANTE DE EMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Acompañamiento a la persona demandante de empleo de forma permanente en el desarrollo de su vida profesional mediante servicios relacionados con búsqueda de empleo bien por medio de un itinerario o a través de otras actuaciones, como el asesoramiento adicional y puntual sobre cuestiones como la situación del mercado de trabajo, políticas activas de empleo, ofrecimiento de servicios complementarios, revisión del perfil ocupacional o la oferta formativa.

- **DESTINATARIOS:**
Personas demandantes de empleo.
- **PRESUPUESTO 2016:**
800.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
3.200.000 euros.

MEDIDA 12: APOYO A LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Información, asesoramiento y apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional, como europeo e internacional de los usuarios para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso. Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Unión Europea, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.
- **DESTINATARIOS:**
Personas demandantes de empleo.
- **PRESUPUESTO 2016:**
100.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
400.000 euros.

MEDIDA 13: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN DENTRO DE ESTE PLAN DE EMPLEO (JÓVENES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN, MUJERES, ETC.)

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN**

Desarrollo de un conjunto de actuaciones que mejoran la empleabilidad de personas en desempleo con el objeto de lograr su inserción laboral mediante itinerarios individualizados que comprenden acciones de información, orientación, asesoramiento, práctica laboral y movilidad geográfica.

- **DESTINATARIOS:**

Personas desempleadas demandantes de empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**

4.600.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

16.000.000 euros.

MEDIDA 14: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN PARA PERSONAS TRABAJADORAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Programa integral de información, orientación, formación e inserción laboral, para atender a las personas trabajadoras desempleadas de larga duración.

- **DESTINATARIOS:**

Personas desempleadas de larga duración demandantes de empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**

2.992.700 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

9.323.600 euros.

MEDIDA 15: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DE OTROS COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES: PROYECTOS PILOTO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Programas piloto para la atención a colectivos que sin ser prioritarios para este Plan de Empleo, se detecte la necesidad, por no tener ningún recurso específico disponible, de diseñar para ellos acciones personalizadas de orientación, formación y acompañamiento en la búsqueda de empleo.

- **DESTINATARIOS:**

Personas desempleadas demandantes de empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**

70.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

280.000 euros.

MEDIDA 16: ATENCIÓN TEMPRANA FRENTE AL DESEMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Atención temprana frente al desempleo. Por un lado, tal y como sucede en el caso del personal de las Fuerzas Armadas, trabajando con aquellas personas que, estando ocupadas, se prevé que puedan ser expulsadas del mercado de trabajo, con la finalidad de que incrementen su empleabilidad y sus posibilidades de inserción laboral futura.

Por otro lado, tratando de reducir el tiempo de inscripción de los demandantes de empleo hasta su baja por colocación, a través del ofrecimiento de acciones de orientación para el empleo, de formación y de ofertas de empleo adecuadas. De este modo, el Instituto Aragonés de Empleo trataría de dar cumplimiento a una de las directrices principales de trabajo de la Red de Servicios Públicos de Empleo Europeos que aboga por la atención temprana frente al desempleo.

- **DESTINATARIOS:**

Personas ocupadas en riesgo a corto plazo de encontrarse en situación de desempleo o personas desempleadas demandantes de empleo antes de los 90 días de inscripción.

- **PRESUPUESTO 2016:**
700.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
2.800.000 euros.

4.2.2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

MEDIDA 17: FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Programación estable y continua de formación dirigida a la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el mercado de trabajo.
- **DESTINATARIOS:**
Personas desempleadas demandantes de empleo.
- **PRESUPUESTO 2016:**
20.000.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
80.000.000 euros.

MEDIDA 18: FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Programación estable y continua de formación destinada a trabajadores prioritariamente ocupados, para la actualización permanente de conocimientos, destrezas y habilidades transversales claves para el empleo.
- **DESTINATARIOS:**

Personas ocupadas, incluyendo autónomos e integrantes de la economía social.

- **PRESUPUESTO 2016:**
6.000.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
24.000.000 euros.

MEDIDA 19: FORMACIÓN EN HABILIDADES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Desarrollo de acciones formativas específicas para formar trabajadores en aquellas competencias o habilidades profesionales de carácter transversal, que resultan clave para la empleabilidad y aquellas otras de carácter específico de cada puesto de trabajo.

- **DESTINATARIOS:**

Personas demandantes de empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**
20.000 euros
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
600.000

MEDIDA 20: FORMACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Formación certificada por empresas de alto nivel tecnológico en el sector de las nuevas tecnologías, de conformidad con la demanda actual a corto y medio plazo del mercado de trabajo en estas actividades económicas.

- **DESTINATARIOS:**

Personas ocupadas y desempleadas demandantes de empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**
1.100.000 Euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
4.400.000 euros.

MEDIDA 21: FORMACIÓN EN COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Acciones formativas específicas para reducir significativamente la brecha existente entre el déficit formativo en idiomas y la alta demanda de trabajadores con esta formación certificada entre sus competencias laborales, que persigan la certificación oficial establecida en el marco común europeo de referencia para el aprendizaje, enseñanza y evaluación para las lenguas.
- **DESTINATARIOS:**
Prioritariamente, personas desempleadas demandantes de empleo y personas ocupadas.
- **PRESUPUESTO 2016:**
600.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
1.800.000 euros.

MEDIDA 22: FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO, PROGRAMA ESCUELAS TALLER Y TALLERES DE EMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Programas de formación en alternancia con el empleo mediante sistema de talleres y experiencia laboral. Las Escuelas Taller están destinadas a menores de 25 años (el proceso de formación dura entre 1 y 2 años) y los Talleres de Empleo están destinados a trabajadores mayores de 25 años (el proceso de formación dura entre 3 meses y 1 año). La finalidad es formar a alumnos trabajadores en situación real de trabajo. Además del itinerario de formación práctica se ofrece

formación complementaria y tutorización para una mejor inserción laboral posterior.

- **DESTINATARIOS:**
Personas desempleadas demandantes de empleo. En los Talleres de Empleo mayores de 25 años, en las Escuelas Taller jóvenes menores de 25 años (incluidos los jóvenes beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil).
- **PRESUPUESTO 2016:**
9.430.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
36.000.000 euros.

MEDIDA 23: FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO, LA FORMACIÓN DUAL

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Potenciación de la formación dual, como la que se impulsa a través del Plan Fija. Se trata de una actuación de formación dual en materia de empleo juvenil de la Comunidad Autónoma de Aragón cuyo objetivo es orientar, formar e insertar laboralmente a los jóvenes mediante su capacitación profesional de acuerdo a las necesidades del mercado de trabajo. La inserción laboral de los jóvenes se realiza a través de los contratos para la formación y el aprendizaje en empresas dispuestas a tutorizar a jóvenes trabajadores en proceso de formación.
- **DESTINATARIOS:**
Jóvenes desempleados demandantes de empleo susceptibles de formalizar un contrato para la formación y aprendizaje (incluidos los jóvenes beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil).
- **PRESUPUESTO 2016:**
300.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
1.200.000 euros.

MEDIDA 24: PRACTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN**

Impulso de las prácticas no laborales en empresas, con la finalidad de completar la formación teórica recibida a través de acciones formativas. Esta medida está diseñada para que el alumno obtenga una experiencia directa de trabajo intentando mejorar sus posibilidades de inserción laboral en el marco de un itinerario formativo adaptado a las necesidades del trabajador y la empresa.

- **DESTINATARIOS:**

Personas demandantes de empleo que hayan cursado acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad u otras especialidades formativas, que requieran la realización del módulo de prácticas para obtener la acreditación correspondiente.

- **PRESUPUESTO 2016:**

1.300.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

5.200.000 euros.

MEDIDA 25: PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Establecimiento de programas de cualificación y reconocimiento profesional, para que los trabajadores ocupados y desempleados avancen y completen la cualificación profesional, mediante procedimientos que permitan combinar la oferta formativa modular dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, con instrumentos de evaluación y acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral, facilitando el progreso en sus itinerarios profesionales cualquiera que sea la situación laboral en la que se encuentren.

- **DESTINATARIOS:**

Personas que carezcan de formación o cualificación reconocida oficialmente pero que tengan los conocimientos necesarios para el

desarrollo de una profesión u oficio adquiridos a través de la experiencia laboral o por otras vías no formales de formación.

- **PRESUPUESTO 2016:**
11.420 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
100.000 euros.

MEDIDA 26: PROGRAMA DE INNOVACIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Financiación de proyectos de inserción social y laboral que instrumenten medidas preventivas (personales, sociales, culturales, residenciales o laborales), necesarias para el desarrollo de itinerarios integrados de inserción. La finalidad es lograr la integración, en la vida cotidiana de la comunidad, de personas o grupos de personas que estén excluidos o en riesgo de exclusión.
- **DESTINATARIOS**
Personas prioritariamente desempleadas en situación o riesgo de exclusión.
- **PRESUPUESTO 2016:**
250.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
1.000.000 euros.

MEDIDA 27: FORMACIÓN PARA JÓVENES UNIVERSITARIOS

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Mejora de la cualificación profesional de los jóvenes universitarios a través de programas formativos que complementen la formación recibida en la Universidad, que potencien la innovación y el desarrollo de la capacidad emprendedora de los titulados universitarios, así como que favorezcan su inserción profesional mediante la realización de prácticas no laborales en empresas nacionales e internacionales.

- **DESTINATARIOS:**
Jóvenes universitarios demandantes de empleo con necesidades formativas en aspectos que mejoren su empleabilidad e inserción laboral.
- **PRESUPUESTO 2016:**
1.000.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
4.000.000 euros.

MEDIDA 28: ACUERDOS CON EMPRESAS PARA LA FORMACION CON COMPROMISO DE CONTRATACION

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Potenciación de este recurso dirigido a aquellas empresas que necesitan formar a trabajadores de acuerdo a sus demandas concretas de producción para incorporarlos posteriormente a su plantilla. Implica por una parte la financiación pública de la formación demandada y por otra el compromiso de la empresa de contratar un porcentaje mínimo del total de trabajadores que son formados, en un periodo determinado posterior a la finalización de la formación.
- **DESTINATARIOS:**
Personas desempleadas demandantes de empleo.
- **PRESUPUESTO 2016:**
750.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
3.000.000 euros.

MEDIDA 29: FORMACION PARA EL APOYO A LA INNOVACION Y LA TECNOLOGIA EN LA EMPRESA

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN**
Apoyo formativo a la incorporación de nuevas tecnologías o innovación en las empresas aragonesas, asegurando la actualización del nivel de

competencia de las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas, en técnicas, tecnologías, métodos y procesos innovadores.

- **DESTINATARIOS:**
Personas ocupadas o desempleadas.
- **PRESUPUESTO 2016:**
200.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
800.000 euros.

MEDIDA 30: PROYECTOS INNOVADORES DE FORMACIÓN

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Desarrollo de proyectos piloto dirigidos a la introducción de materias innovadoras relacionados con los programas y actuaciones relativas a la formación profesional para el empleo.
- **DESTINATARIOS:**
Personas ocupadas o desempleadas.
- **PRESUPUESTO 2016:**
60.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
240.000 euros.

4.2.3. FOMENTO DEL EMPLEO

4.2.3.1. EL TRABAJO AUTÓNOMO Y EL EMPRENDIMIENTO

MEDIDA 31: PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Medidas de promoción del empleo, dirigidas a emprendedores que se establezcan como trabajadores autónomos por cuenta propia, de sociedades civiles, comunidades de bienes o sociedades limitadas unipersonales, ayudando especialmente a las personas desempleadas que pertenecen a colectivos más desprotegidos, prioritarios en este Plan de Empleo.

- **DESTINATARIOS:**
Personas desempleadas demandantes de empleo.
- **PRESUPUESTO 2016:**
3.000.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
12.000.000 euros.

MEDIDA 32: ASESORAMIENTO A EMPRENDEDORES PARA LA CONSOLIDACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Programa para la consecución de fines de interés público en materia de empleo y apoyo a las empresas aragonesas, prioritariamente pymes, en el asesoramiento para la consolidación, y mantenimiento del empleo y fomento del espíritu emprendedor a través del autoempleo.
- **DESTINATARIOS:**
Beneficiarios de las ayudas de fomento del empleo autónomo y nuevos emprendedores que requieran consolidar sus conocimientos a través de talleres y mejorar el desarrollo de su actividad empresarial en áreas como las nuevas tecnologías aplicadas a la gestión empresarial, fiscalidad, comercialización, marketing, comunicación, control económico, financiación y ayudas.
- **PRESUPUESTO 2016:**
200.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
800.000 euros.

MEDIDA 33: MICROEMPRESAS-INICIATIVAS LOCALES DE EMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Medidas de promoción del empleo, dirigidas a emprendedores que pongan en marcha iniciativas emprendedoras de ámbito local que den lugar a microempresas.

- **DESTINATARIOS:**

Empresas de nueva creación que obtengan la calificación de microempresas. Los destinatarios finales son los trabajadores desempleados demandantes de empleo que se incorporen a empresas de nueva creación, que no hayan iniciado su actividad o que no haya transcurrido un año desde el inicio de su actividad empresarial, y que obtengan la calificación de microempresas, como promotores, trabajadores o gerentes de las mismas.

- **PRESUPUESTO 2016:**

325.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

1.300.000 euros.

4.2.3.2. LA ECONOMÍA SOCIAL

MEDIDA 34: APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PROTEGIDO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo. La medida contempla subvenciones a estas entidades de la economía social que generen o mantengan el empleo de personas con discapacidad.

- **DESTINATARIOS:**

Los Centros Especiales de Empleo que posean la calificación administrativa. Los destinatarios finales de estas subvenciones son los trabajadores con discapacidad que sean trabajadores por cuenta ajena o socios trabajadores en un Centro Especial de Empleo.

- **PRESUPUESTO 2016:**

10.000.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

40.000.000 euros.

MEDIDA 35: APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo favoreciendo el funcionamiento de las Unidades de Apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

- **DESTINATARIOS:**

Los Centros Especiales de Empleo que posean la calificación administrativa. Los destinatarios finales de este programa serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que tienen especiales dificultades de inserción laboral.

- **PRESUPUESTO 2016:**

600.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

2.400.000 euros.

MEDIDA 36: CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EN COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORALES

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Fomento de la incorporación, con carácter indefinido, como socios trabajadores en cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales aragonesas, de desempleados y de trabajadores con contrato de trabajo de carácter temporal en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se integran como socios, así como a apoya el desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de

empresas de economía social, mediante una mejora de su competitividad, facilitando así su consolidación.

- **DESTINATARIOS:**

Cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales. Los destinatarios finales son los desempleados demandantes de empleo que se incorporen como socios trabajadores.

- **PRESUPUESTO 2016:**

1.300.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

5.200.000 euros.

MEDIDA 37: PROGRAMA DE INSERCIÓN PARA PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Fomento del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social, para favorecer procesos de inserción sociolaboral a través de las empresas de inserción existentes en la Comunidad Autónoma de Aragón.

La medida contempla subvenciones a empresas que generen o mantengan el empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social a través de un proceso de inserción.

- **DESTINATARIOS:**

Las empresas de inserción que posean la calificación administrativa. Los destinatarios finales de estas ayudas son las personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social y con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo.

- **PRESUPUESTO 2016:**

800.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

3.000.000 euros.

MEDIDA 38: OTRAS MEDIDAS DE APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Promoción, fomento y difusión de la economía social, en colaboración con las entidades asociativas o representativas de la economía social u otras entidades que, como la Universidad de Zaragoza, comparte el objetivo común de potenciar el espíritu emprendedor a través de la economía social.
- **DESTINATARIOS:**
Entidades asociativas o representativas de la economía social, o vinculadas a ella.
- **PRESUPUESTO 2016:**
174.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
696.000 euros.

4.2.3.3. EL FOMENTO DEL EMPLEO DE CALIDAD PARA LOS MÁS DESPROTEGIDOS

MEDIDA 39: ESTÍMULO DEL MERCADO DE TRABAJO Y FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Fomento de la contratación por cuenta ajena de trabajadores desempleados en particular, de los colectivos prioritarios en este Plan de Empleo: jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años, parados de larga duración y mujeres, con un enfoque de género en la configuración de medidas de acción positiva y con un enfoque local que incentiva especialmente el empleo en núcleos de población reducida.
- **DESTINATARIOS:**
Las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, los empresarios individuales y trabajadores autónomos, las entidades privadas sin ánimo de lucro, las comunidades de bienes y las sociedades civiles que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón.
Los destinatarios finales de estas subvenciones son los desempleados demandantes de empleo: jóvenes menores de 30 años, los mayores de 45 años, las mujeres y los desempleados de larga duración.
- **PRESUPUESTO 2016:**

2.470.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

10.000.000 euros.

MEDIDA 40: FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Mejora de la empleabilidad y la adquisición de experiencia laboral de personas jóvenes desempleadas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil mediante su participación en proyectos de interés general y social puestos en marcha por entidades locales, organismos, corporaciones y empresas públicas, universidades y entidades sin ánimo de lucro.

- **DESTINATARIOS:**

Jóvenes menores de 30 años desempleados demandantes de empleo e inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil.

- **PRESUPUESTO 2016:**

2.840.000 euros.

- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**

5.270.000 euros.

MEDIDA 41: FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE PARADOS DE LARGA DURACIÓN

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**

Mejora de la empleabilidad de las personas paradas de larga duración con la finalidad de romper su situación de desempleo prolongado que amenaza sus posibilidades de reinserción en el mercado de trabajo a través de la participación en proyectos de interés general y social puestos en marcha por entidades locales, organismos, corporaciones, empresas públicas y entidades sin ánimo de lucro.

- **DESTINATARIOS:**
Personas desempleadas paradas de larga duración demandantes de empleo, mayores de 30 años.
- **PRESUPUESTO 2016:**
1.450.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
2.800.000 euros.

MEDIDA 42: FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

- **OBJETO Y DESCRIPCIÓN:**
Fomento del empleo por cuenta ajena de las personas con discapacidad, con la finalidad de favorecer su integración laboral en el sistema ordinario de trabajo.
Se promociona la contratación indefinida, y en algunos casos también temporal, de personas con discapacidad en situación de desempleo, para favorecer su incorporación y su estabilidad en el empleo, mediante incentivos a la transformación de contratos temporales en indefinidos, y para contribuir a la adaptación de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- **DESTINATARIOS:**
Las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, los empresarios individuales y trabajadores autónomos, las entidades privadas sin ánimo de lucro, las comunidades de bienes y las sociedades civiles que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y que contraten a trabajadores con discapacidad. Los destinatarios finales de estas subvenciones son personas con discapacidad en situación de desempleo.
- **PRESUPUESTO 2016:**
600.000 euros.
- **ESTIMACIÓN PRESUPUESTO 2016-2019:**
2.400.000 euros.