

LAS MEDIDAS AUTONÓMICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

AUTONOMOUS MEASURES TO PROMOTE EMPLOYMENT

SUSANA DE LA CASA QUESADA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

ORCID: 0000-0003-1020-7841

RESUMEN

Palabras clave: empleo, fomento, Comunidades Autónomas

Las políticas de empleo representan un pilar fundamental en la estructura socioeconómica del país, especialmente en el marco del Estado Autonómico. La descentralización de competencias ha permitido a las Comunidades Autónomas desarrollar estrategias adaptadas a sus realidades específicas, buscando la activación laboral y la inserción efectiva en el mercado de trabajo.

El presente trabajo está dedicado al estudio y análisis de las medidas autonómicas de fomento del empleo. Si bien cada autonomía presenta sus lógicas e inevitables peculiaridades, teniendo en cuenta sus características económicas, demográficas y sociales, lo cierto es que lo habitual es que las acciones implementadas comprendan principalmente la incentivación de la contratación a través de la concesión de ayudas y subvenciones; el fomento de la contratación de colectivos con menor empleabilidad o mayores dificultades en el acceso a un empleo de calidad -como jóvenes, mayores, mujeres, personas con discapacidad o parados de larga duración-; el apoyo de manera expresa del emprendimiento; considerar la formación como elemento clave en la realidad productiva y laboral; luchar por la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar en el fomento del empleo, y la inevitable incorporación de las nuevas tecnologías.

ABSTRACT

Keywords: employment, promotion, Autonomous Communities

Employment policies represent a fundamental pillar in the socioeconomic structure of the country, especially within the framework of the Autonomous State. The decentralization of powers has allowed the Autonomous Communities to develop strategies adapted to their specific realities, seeking labor activation and effective insertion into the labor market.

This work is dedicated to the study and analysis of autonomous measures to promote employment. Although each autonomy presents its logical and inevitable peculiarities, taking into account its economic, demographic and social characteristics, the truth is that it is common for the actions implemented to consist mainly in encouraging hiring through the granting of aid and subsidies; promote the hiring of groups with lower employability or greater difficulties in accessing quality employment - such as young people, the elderly, women, people with disabilities or the long-term unemployed; expressly support entrepreneurship; consider training as a key element in productive and labor reality; fight for equal opportunities and the reconciliation of work and family life to promote employment, and the inevitable incorporation of new technologies.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL FOMENTO DEL EMPLEO EN EL ESTADO AUTONÓMICO
 - 2.1. Bonificaciones y subvenciones a la contratación
 - 2.2. El fomento del empleo de colectivos específicos
 - 2.3. El fomento del empleo de sectores específicos
 - 2.4. Las ayudas para el fomento del empleo autónomo
 - 2.5. La modernización digital y la mejora de la competitividad como medida de fomento del empleo
 - 2.6. La formación profesional como medida de fomento del empleo
 - 2.7. El fomento del empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar
3. BREVE REFLEXIÓN FINAL

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 31 de la Ley 3/2023, de Empleo, de 28 de febrero¹, recoge la definición de las políticas activas de empleo como “el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”, siendo sus objetivos prioritarios, pero no excluyentes de otros que puedan alcanzar relevancia en cada momento “elevar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, reducir las brechas de género, y conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, a través de una mayor fluidez de la información y de unos servicios de empleo eficaces y eficientes”, con una destacada, y obligada, mención a los requerimientos de los mercados de trabajo locales.

El artículo 35, por su parte, precisa que el mantenimiento y la mejora de la empleabilidad es un derecho y deber de las personas demandantes de empleo, por lo que deberá dotarse de los medios necesarios a quienes gestionan las políticas activas de empleo para que ello sea posible, combinado con la obligación de suscribir el compromiso o acuerdo de actividad por aquéllas, con una clara finalidad de mejora de su nivel de presencia, o de incorporación, al mercado de trabajo en empleos que sean estables y de calidad, ya que así se debe entender la afirmación que señala que “...las personas beneficiarias no deben verse abocadas a la toma de decisiones que vayan en detrimento de su profesionalidad y de su capacidad de mejorar en el mercado de trabajo”, debiendo dotarse el Sistema Nacional de Empleo para llevar a cabo, de forma directa o compartida, su actuación mediante un “catálogo

¹ BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

de instrumentos eficaces de empleabilidad útiles tanto para el acceso al empleo como para la mejora de la empleabilidad, y que deberá ser útil igualmente para adecuarse a las necesidades de cada persona, con atención especial a los colectivos prioritarios, y siempre evitando cualquier tipo de discriminación” (artículo 37), queriendo cerrar la norma toda posibilidad de que ello pudiera producirse cuando dispone que “además, se evitará el establecimiento de criterios que presupongan que las personas destinatarias son suficientemente mayores, suficientemente jóvenes o referentes al sexo o a la discapacidad de estas” (artículo 39). No queda claro si con el término “suficientemente” se está refiriendo la norma a las edades de “jóvenes” (30 años) y “mayores” (50 años) utilizadas en otros preceptos del texto, aunque entendemos que debe ser así.

En su ámbito territorial, corresponde a las Comunidades Autónomas, de conformidad con la Constitución y sus respectivos Estatutos de Autonomía, el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos, así como de los programas comunes que se establezcan, conjuntamente con el desarrollo y diseño de los programas propios adaptados a las características territoriales (artículo 7.2 de la Ley 3/2023, de Empleo). Se refuerza por tanto la dimensión autonómica, ampliando la posibilidad de que las Comunidades Autónomas puedan desarrollar y diseñar programas propios adaptados a las características del territorio en cuestión. También se enfatiza la dimensión local cuando se reconoce la singularidad institucional de las Corporaciones Locales en la puesta en marcha y desarrollo de la política de empleo, que se articulará a través del principio de cooperación y de convenios con otras Administraciones.

Concierne por tanto a las Comunidades Autónomas la implementación de políticas y programas destinados a estimular la creación de empleo y a mejorar la empleabilidad de los ciudadanos. Estas medidas abarcan desde incentivos fiscales para las empresas que contratan a personas desempleadas, hasta programas de formación y recualificación profesional para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores.

Además, las Comunidades Autónomas también promueven la colaboración entre el sector público y privado para impulsar la creación de empleo en sectores estratégicos y emergentes, fomentando así la diversificación económica y la generación de oportunidades laborales sostenibles a largo plazo. En este sentido, las medidas autonómicas de fomento del empleo no solo buscan reducir la tasa de desempleo, sino también contribuir al desarrollo económico y social de cada región, fortaleciendo el tejido empresarial y promoviendo la inclusión laboral de colectivos vulnerables.

Es necesario advertir que la concreción de dichas medidas no suele presentar enormes discrepancias o diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas. Aunque cada una presenta sus lógicas e inevitables peculiaridades, lo cierto

es que también suele ser habitual que las acciones implementadas consistan principalmente en incentivar la contratación a través de la concesión de ayudas y subvenciones; fomentar la contratación de colectivos con menor empleabilidad o mayores dificultades en el acceso a un empleo de calidad -como jóvenes, mayores, mujeres, personas con discapacidad o parados de larga duración-; el apoyo expreso al emprendimiento y a la formación como elemento clave en la nueva realidad productiva y laboral; la lucha por la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar en el fomento del empleo, y la inevitable incorporación de las nuevas tecnologías.

2. EL FOMENTO DEL EMPLEO EN EL ESTADO AUTONÓMICO

El fomento del empleo en el estado autonómico no solo es una cuestión de generar oportunidades laborales, sino también de adaptarse a las nuevas realidades del mercado de trabajo. Esto implica una apuesta firme por la educación, la formación profesional y el reciclaje laboral, así como el apoyo a sectores emergentes que puedan ser motores de crecimiento sostenible.

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023 (PAFED 2023)², configuró el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo, con el fin de que los servicios públicos de empleo diseñaran y gestionaran sus propias políticas. Este plan se diseñó con el fin de reducir el desempleo; aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo; mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes y mejorar el grado de satisfacción de los empleadores/as y demandantes con los servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo.

En la elaboración de este plan se incorporaron los objetivos estratégicos y específicos establecidos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Además, los servicios y programas del plan se incluyeron de acuerdo con los seis ejes definidos en el artículo 13 de la Ley 3/2023. Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal propusieron para su inclusión en el plan 2023 un total de 96 servicios y programas distintos, de los cuales 65 son comunes y 31 propios, para el conjunto de los 6 ejes. Los servicios y programas de políticas de activación para el empleo incluidos en este plan 2023 son aquellos que no se financian con cargo al Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (MRR), ni a los créditos distribuidos en el seno de la Conferencia Sectorial del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional para el Empleo.

² Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023. (BOE núm. 134, de 6 de junio de 2023).

El que nos refiramos al PAFED 2023 y no al del año en curso, 2024, responde al hecho de que, al cierre de este trabajo, no se dispone aún del texto del nuevo PAFED 2024, a cuya futura aprobación se refiere la reciente Orden TES/602/2024, de 10 de junio, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2024, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, créditos del ámbito laboral financiados con cargo a los Presupuestos Generales del Estado³, y en la que se determina que el futuro PAFED 2024 concretará las directrices necesarias para alcanzar a lo largo de este año en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas los objetivos de la Estrategia Española de Apoyo al Empleo 2021-2024, así como los indicadores que se van a utilizar para conocer y evaluar su grado de cumplimiento.

A su vez, el PAFED 2024 contendrá el conjunto de los servicios y programas que cada Comunidad Autónoma llevará a cabo, comprendiendo tanto los servicios y programas propios que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios y programas comunes de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias.

Cabe destacar el servicio común creado de «Red de orientadores para el proceso de acompañamiento», destinado a reforzar la red de personal dedicado a labores de orientación profesional para el empleo y prospección del mercado de trabajo. Así, se mantiene de forma temporal el programa de contratación de personas orientadoras creado con ocasión del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, que perdió su vigencia a finales de 2021 y del Plan Reincorpora-T, plan trienal para prevenir y reducir el desempleo de larga duración 2019-2021, cuya vigencia finalizó en el primer trimestre de 2022.

Dedicaremos las siguientes páginas al análisis y estudio de las medidas autonómicas de fomento del empleo, no sin antes manifestar a modo aclaratorio que, si bien para la elaboración del presente estudio se han consultado la totalidad de dichas medidas del conjunto de las Comunidades Autónomas, al objeto de que el texto final de este trabajo de investigación se ajuste al espacio asignado y con el objetivo de resultar lo más gráfico posible y resaltar las que, a nuestro juicio, pueden considerarse como buenas prácticas en la materia, en el análisis de cada una de las medidas se destacarán las más significativas.

2.1. Bonificaciones y subvenciones a la contratación

El establecimiento de bonificaciones y subvenciones representa **lógicamente** un pilar fundamental para el impulso empresarial y la creación de empleo. Se trata

³ BOE núm. 145, de 15 de junio de 2024.

de una medida común a todas las Comunidades Autónomas entre las que pueden existir algunas diferencias en materia de cuantía o ámbito subjetivo, pero que en todas responde a un mismo objetivo cual es incentivar la contratación en cualquiera de sus modalidades con especial atención al fomento del empleo indefinido y a la contratación de personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

Dentro del fomento del empleo indefinido, podemos afirmar que todas las Comunidades Autónomas recogen entre sus programas acciones orientadas a incrementar la contratación indefinida, bien a través de ayudas o subvenciones para que la contratación en su origen responda a esta modalidad o bien para la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Destacamos en primer lugar a la Comunidad Autónoma de Extremadura en la que, dentro de la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial en Extremadura 2020-2025, se establece un programa de subvenciones enfocado en el fomento de la contratación laboral y el mantenimiento del empleo estable y de calidad. Este programa ofrece dos tipos de ayudas, unas dirigidas a las contrataciones indefinidas iniciales realizadas con personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo, con o sin relación laboral temporal previa, y, en segundo lugar, ayudas por transformación de contratos de duración determinada en contratos indefinidos. Con un enfoque inclusivo, los colectivos prioritarios objeto de subvención son los jóvenes menores de 30 años, las mujeres, los hombres mayores de 45 años, las personas en paro de larga duración y aquellas personas que trabajan en localidades de menos de 5.000 habitantes. Podrán ser beneficiarias de las ayudas las empresas privadas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, las personas trabajadoras autónomas, los/as profesionales colegiados/as, las asociaciones, las fundaciones, las entidades sin ánimo de lucro, las sociedades civiles y las agrupaciones privadas de personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes, o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado, aunque carezcan de personalidad jurídica que, en su condición de empleadoras, realicen contrataciones conforme a lo establecido en esta norma en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Las bases reguladoras de estas subvenciones se recogen en el Decreto 29/2024⁴, siendo un claro ejemplo de cómo las políticas activas de empleo pueden ser diseñadas para apoyar a las empresas y a los trabajadores, fomentando la contratación indefinida y la transformación de contratos temporales en indefinidos.

También Aragón enfoca su política de fomento del empleo indefinido en la concesión de subvenciones para la contratación estable, que tiene como objetivo promover el empleo indefinido entre colectivos con dificultades para acceder al

⁴ Decreto 29/2024, de 2 de abril, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a fomentar el empleo estable y reducir los costes laborales de las empresas en la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE de 22 de abril de 2024).

mercado de trabajo. La Orden EEI/174/2024, convoca subvenciones para el año 2024, reguladas en la Orden EPE/268/2023, que aprueba las bases para la concesión de subvenciones destinadas a estimular el mercado de trabajo y promover el empleo estable y de calidad.

Esta iniciativa está dirigida a empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en Aragón y que estén interesadas en contratar a personas desempleadas. Los requisitos para acceder a estas subvenciones son claros; se busca apoyar a personas jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años, desempleados de larga duración y otros colectivos específicos determinados por la normativa. Además, se incentiva la conversión de contratos formativos en indefinidos, siempre y cuando esto represente un incremento neto en la plantilla fija de la empresa. Cada contratación indefinida deberá suponer un incremento neto de la plantilla fija de la empresa en relación con el promedio de la plantilla en los seis meses anteriores a la contratación.

En Andalucía, los incentivos dirigidos a impulsar la recuperación y generación del empleo estable tienen por objeto reactivar el mercado de trabajo e impulsar la recuperación y creación de empleo a través de la concesión de subvenciones dirigidas a la contratación indefinida. El concepto subvencionable es la contratación laboral con carácter indefinido o fijo discontinuo, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial, siempre que la jornada de trabajo no sea inferior al 50% de la jornada completa. La cuantía de la subvención será de 3.500 euros por cada contrato laboral indefinido formalizado, a jornada completa, en general. Cuando la persona contratada se encuentre en el grupo de edad de 45 o más años, la cuantía de la subvención será de 4.500 euros. Cuando la persona contratada esté incluida en los Grupos de cotización I al IV de la Seguridad Social, o la contratación se realice con una persona joven de hasta 30 años, la cuantía de la subvención será de 5.000 euros. Cuando concurren ambos supuestos a la vez, la cuantía será de 5.500 euros.

Las cuantías establecidas en los apartados anteriores se incrementarán un 10%, cuando la persona contratada sea mujer, o cuando sea una persona con discapacidad de las que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. Cuando concurren a la vez ambos supuestos el incremento será del 20%.

En el supuesto de que la contratación indefinida se formalice a jornada parcial, o el contrato sea fijo discontinuo a jornada completa, la cuantía de la subvención será el 50% de la cantidad resultante de lo establecido en los apartados anteriores. Si el contrato fijo discontinuo se suscribe a jornada parcial, la cuantía de la subvención será un 25% de dicha cantidad resultante.

El fomento del empleo en Cataluña también se ve reforzado por una serie de ayudas y subvenciones destinadas a facilitar la inserción laboral de personas en situación de desempleo, con especial atención a aquellos que encuentran más dificultades para acceder al mercado laboral. El Servei Públic d'Ocupació de

Catalunya (SOC) impulsa servicios, programas y actuaciones que buscan promover la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo.

Entre las iniciativas destacadas para el año 2024, encontramos programas como el Trabajo y Formación -Entidades locales y el Programa 30 plus - Entidades contratantes, que ofrecen anticipos financieros para apoyar la contratación en entidades locales y empresas, respectivamente. Además, se han destinado fondos significativos para favorecer el autoempleo de jóvenes, con ayudas que alcanzan los 15.120 euros por solicitante, cofinanciados por el Fondo Social Europeo Plus.

En la Comunidad Valenciana se bonifica, entre otras, la contratación indefinida de víctimas de violencia de género o doméstica y víctimas de terrorismo con una ayuda anual de 1.500 euros durante 4 años. Además, hay bonificaciones especiales para la contratación de personas con discapacidad, con cuantías que pueden llegar hasta los 6.300 euros dependiendo del grado de discapacidad y de la edad del contratado.

En La Rioja, dentro del programa de fomento del empleo por cuenta ajena, se ofrecen ayudas económicas para la contratación de trabajadores en desempleo, con el objetivo de favorecer su integración laboral y estabilidad en el mercado de trabajo. Las subvenciones varían desde los 600€ para contratos formativos hasta los 7.000€ para la contratación indefinida, dependiendo del colectivo al que pertenezca el trabajador contratado y el porcentaje de la jornada de trabajo.

Cantabria ha implementado medidas de fomento de estabilidad en el empleo a través de la conversión de contratos formativos y de personas contratadas en régimen de sustitución en indefinidos, buscando, de esta manera, ofrecerles una mayor seguridad laboral. Este programa busca promover la contratación indefinida inicial a tiempo completo de personas jóvenes menores de 30 años, desempleadas e inscritas como demandantes de empleo, así como otros grupos vulnerables como mujeres mayores de 45 años y personas en riesgo de exclusión social.

Estas medidas están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y forman parte de la Agenda 2030 de Cantabria, que busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, así como el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Las ayudas económicas varían según el programa y las características de los beneficiarios y pueden alcanzar hasta 13.000 euros por contrato, especialmente para aquellas empresas ubicadas en zonas en riesgo de despoblación y que contraten a personas de colectivos en riesgo de exclusión social.

También constituye una de las estrategias clave en Galicia la oferta de incentivos para la contratación indefinida, que busca no solo aumentar el número de empleos, sino también mejorar la calidad y estabilidad de estos. Esto se complementa con programas de inserción laboral y acciones formativas que incluyen compromisos de contratación, asegurando que los trabajadores no solo obtengan las habilidades necesarias, sino también un camino claro hacia el empleo productivo.

El Programa de incentivos a la contratación por cuenta ajena y a la formación, conocido como TR342C, es una iniciativa destacada de la Xunta de Galicia. Este programa ofrece una ventana de oportunidad para que las empresas soliciten asistencia financiera, con un período de solicitud abierto desde el 26 de enero hasta el 30 de septiembre de 2024. Las solicitudes deben presentarse electrónicamente, lo que refleja el compromiso de la región con la modernización y la eficiencia administrativa.

Además, el TR349F es otro programa significativo que proporciona ayudas a trabajadores autónomos por la contratación indefinida y la formación de personas asalariadas. Este programa complementa el TR342C al centrarse en los autónomos, un sector crucial para la economía gallega.

Para finalizar este recorrido por las principales ayudas y subvenciones que las distintas Comunidades Autónomas han puesto en marcha en sus respectivos territorios, nos referiremos brevemente a Canarias, donde tras la catástrofe provocada por el volcán de la isla de La Palma se implementaron subvenciones y ayudas para incentivar la contratación de colectivos con dificultades para acceder o permanecer en el empleo, con un enfoque especial en aquellos afectados por los efectos del volcán.

La Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) juega un papel crucial en este esfuerzo, siendo una entidad sin ánimo de lucro creada por el Gobierno de Canarias. Su objetivo es cooperar en la generación de empleo y proponer soluciones adaptadas a las necesidades del mercado laboral del archipiélago. FUNCATRA se enfoca en la realización de estudios de investigación y análisis del mercado de trabajo, el desarrollo de proyectos innovadores en materia de formación y empleo, y la gestión de ayudas y subvenciones, tanto locales como europeas.

Igualmente, el programa NOE (Nuevas Oportunidades de Empleo) tiene como objeto favorecer la contratación laboral, en la modalidad contractual de prácticas, de personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Canario de Empleo (SCE), favoreciendo con ello la lucha contra el desempleo y la inserción socio-laboral de las personas desempleadas, al mismo tiempo que contribuirá al desarrollo de proyectos de interés general por parte de las entidades públicas beneficiarias.

2.2. El fomento del empleo de colectivos específicos

La inclusión laboral de colectivos específicos es una prioridad de las políticas de empleo a nivel global. En España, se han implementado diversas iniciativas para mejorar la empleabilidad de grupos que enfrentan barreras significativas en el mercado laboral. Estos colectivos incluyen jóvenes, personas mayores de 45 años, mujeres, personas con discapacidad y miembros de la comunidad LGTBIQ+, entre otros.

Estas políticas reflejan un compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo. La implementación de medidas de “discriminación positiva” puede ser controvertida, pero su objetivo es nivelar el campo de juego para aquellos que históricamente han sido marginados o excluidos del mercado laboral.

Una de las estrategias ha sido la creación de programas específicos que ofrecen formación, orientación y experiencia laboral. Así, en Andalucía, los programas Emple@Joven y Emple@30+ fueron diseñados para ayudar a jóvenes desempleados y a personas mayores de 30 años sin experiencia laboral o que han estado fuera del mercado laboral durante más de 24 meses. Sin embargo, estudios recientes sugieren que estos programas necesitan ser más específicos y dirigidos para tener un impacto significativo en la empleabilidad de los beneficiarios.

Los artículos 42 y siguientes del Decreto-Ley 27/2021, de 14 de diciembre⁵, bajo la rúbrica “Nuevos Proyectos Territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables” se dedican a la promoción de la inserción laboral y la atención personalizada de colectivos vulnerables mediante el desarrollo de proyectos integrados de inserción laboral, los cuales deberán incluir acciones de orientación y de formación. Las personas destinatarias son personas con discapacidad.; personas paradas de larga duración; personas pertenecientes a minorías étnicas; personas demandantes de empleo mayores de 45 años, personas inmigrantes, mujeres con problemas de integración social; personas desempleadas en riesgo de exclusión social y personas receptoras de prestaciones, subsidio por desempleo o Renta Activa de Inserción.

El Servicio Andaluz de empleo podrá derivar a las personas que pertenecen a colectivos vulnerables a las entidades beneficiarias para la participación en el programa. Igualmente, las entidades gestoras podrán proponer dicha participación, siempre que cumplan con los requisitos para ello y cuenten con el visto bueno del Servicio Andaluz de Empleo.

En Baleares, el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) ha lanzado varios programas, como el SOIB Reactiva y el SOIB Jove, que buscan impulsar la contratación y la formación de jóvenes y desempleados en sectores estratégicos. Estos programas no solo ofrecen oportunidades laborales, sino que también proporcionan formación y recalificación en áreas con potencial de crecimiento, como la economía verde, la digitalización y el turismo sostenible.

Además, recientemente se ha anunciado una asignación de 15 millones de euros por parte del Gobierno central para apoyar las políticas de empleo en las Islas Baleares. Este fondo se destinará a programas que fomenten la contratación y la

⁵ Decreto-Ley 27/20201, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía (BOJA núm. 24, de 17 de diciembre de 2021).

formación, con un enfoque particular en la inclusión de colectivos vulnerables y el desarrollo de habilidades para la economía del futuro.

En Canarias podemos destacar los programas de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, diseñados para mejorar la empleabilidad de personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en colaboración con los Cabildos Insulares; los programas para personas desempleadas de larga duración que buscan mejorar la empleabilidad de este colectivo a través de diferentes iniciativas y formaciones o el Programa Extraordinario de Empleo Social dirigido a desarrollar tareas de utilidad y reinserción social que apoya a los individuos más afectados por la crisis económica. Asimismo, dentro de las iniciativas de Investigación e Innovación (INVESTIGO) se busca fomentar la contratación de jóvenes desempleados para la realización de proyectos de investigación e innovación, apoyando así el desarrollo económico y tecnológico de las islas.

El programa AVALEM JOVES 2021-2024 de la Comunidad Valenciana, es un claro ejemplo del compromiso social de la Generalitat con los más vulnerables y su confianza en el talento joven como motor de cambio hacia un nuevo modelo económico. Este programa busca integrar a los jóvenes en el mercado laboral a través de la formación y el empleo de calidad.

Un pilar importante para el fomento del empleo en Castilla-La Mancha, es el Programa de Apoyo Activo al Empleo, dotado con 73 millones de euros y destinado a mejorar la empleabilidad de más de 7.000 personas desempleadas de larga duración. Este programa no solo proporciona formación profesional relevante, sino que también establece una colaboración directa con el tejido empresarial privado, facilitando la contratación y el desarrollo de habilidades en demanda.

Además, el Plan de Medidas Extraordinarias para la recuperación económica post-COVID-19 y la Estrategia de Empleo y Garantía Juvenil son ejemplos de cómo Castilla-La Mancha está abordando proactivamente los desafíos actuales y futuros del mercado laboral. Estas medidas están diseñadas para estimular el mercado de trabajo y promover el empleo estable, incluyendo ayudas para la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Los Programas de Empleo para personas jóvenes cofinanciados por el Fondo Social Europeo Plus 2021-2027 al 60% y Fondo Finalista del Estado al 40% en el marco del Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de Galicia, se configuran como programas de empleo y formación que tienen por finalidad mejorar la ocupabilidad, la cualificación y la inserción profesional de las personas jóvenes incluidas en el fichero del Sistema nacional de garantía juvenil mediante la realización de obras o prestación de servicios de interés general y social que posibiliten al alumnado participante la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional para el empleo recibida, relacionada directamente con dicho trabajo,

busque su cualificación profesional y favorezca su posterior inserción laboral en el mercado de trabajo.

La etapa de formación en alternancia con la práctica profesional tendrá una duración de 12 meses, que también estará dirigida al aprendizaje, cualificación y adquisición de experiencia profesional.

En los contratos para la formación en alternancia que la entidad promotora suscriba con el alumnado participante en los programas de empleo, la Xunta de Galicia subvencionará el 100 % del salario mínimo interprofesional, incluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias. Asimismo, también subvencionará la totalidad de las cuotas por cuenta de la persona empleadora correspondientes a la seguridad social, fondo de garantía salarial y desempleo previstas para dichos contratos en su normativa específica.

El Plan Galicia Emprega 2024 es una iniciativa ambiciosa diseñada por la Xunta de Galicia con el objetivo de fomentar la contratación y la formación en la empresa ordinaria y en entidades sin ánimo de lucro. Este plan se centra en proporcionar incentivos económicos para la contratación de personas desempleadas, especialmente aquellas que enfrentan mayores dificultades para integrarse en el mercado laboral.

Entre los colectivos prioritarios para recibir estas ayudas se encuentran las personas con discapacidad, aquellas en riesgo o situación de exclusión social, y las personas emigrantes retornadas. Para estos grupos, se requiere documentación específica que acredite su situación y, en el caso de los emigrantes retornados, su nacimiento en Galicia o su relación de parentesco con alguien nacido en la región.

El Programa de acompañamiento hacia el empleo estable para personas jóvenes tituladas (Oriemplex Joven) de Extremadura, comprende las actuaciones de intermediación activa necesarias para la incorporación de las personas desempleadas en el mercado laboral extremeño y conseguir la estabilidad de esos puestos de trabajo. Las actuaciones se desarrollarán por el personal técnico de empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, tanto en los Centros de Empleo como en los Puntos de Prospección y Orientación Profesional de Extremadura (Red POPPEX) y por el personal técnico de las entidades colaboradoras. El programa se articula en dos fases; una primera fase de orientación y acompañamiento a través de un itinerario personalizado de inserción que permitirá a la persona acceder en las mejores condiciones competenciales a la segunda fase que consiste en una oportunidad laboral a través de una contratación de 6 meses de duración.

También La Rioja ha implementado ayudas para el fomento del empleo de personas con discapacidad que incluyen la asistencia de un preparador laboral. Estas ayudas demuestran el compromiso de la comunidad con la inclusión y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Con una cuantía de 3.000€ por contrato y un plazo de presentación de solicitudes abierto todo el año, estas ayudas representan un paso adelante en la integración laboral de personas con discapacidad.

Igualmente, en Aragón se han implementado subvenciones para el fomento de la contratación de personas con discapacidad. Dirigido a empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, también a las personas trabajadoras autónomas y a las entidades privadas sin ánimo de lucro, todas ellas que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón. Han de tratarse de empresas con 50 o más personas trabajadoras que cumplan con la obligación de reserva de la cuota del 2% de personas trabajadoras con discapacidad, salvo que tengan autorizada la aplicación de medidas alternativas. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad que provengan de enclaves laborales, además de los requisitos anteriores se exige que la persona contratada por la empresa colaboradora presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, entendiéndose que dicha circunstancia se produce cuando se trate de personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, en un grado reconocido igual o superior al 33% o de personas con discapacidad física o sensorial, en un grado reconocido igual o superior al 65%. Además, la contratación de las personas trabajadoras deberá realizarse sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación de la persona trabajadora si esta fuera posterior al inicio del enclave.

En definitiva, como hemos podido comprobar son muchas y muy variadas las medidas de fomento del empleo destinadas a incentivar la contratación de determinados colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, habiendo destacado aquellas que, a nuestro juicio, son más representativas por la propia definición de las mismas tanto por su ámbito subjetivo como por el alcance que las caracteriza.

2.3. El fomento del empleo de sectores específicos

Existen determinados sectores o ámbitos que reciben una atención especial por parte de las políticas de fomento del empleo, uno de ellos es el ámbito rural y aquellas áreas con mayor despoblación. En este sentido, son varias las Comunidades Autónomas en las que se han diseñado actuaciones orientadas a conseguir un incremento de la actividad económica en dichos territorios con el consecuente efecto que, sobre el empleo, supone dicha labor.

En este sentido, hay que destacar la medida implementada en Asturias llamada nueva tarifa rural, diseñada para beneficiar a los trabajadores autónomos en municipios con menor población, con más de dos años de antigüedad en la actividad. Este programa tiene como objetivo apoyar a cerca de 4.500 trabajadores por cuenta propia, fomentando así la actividad económica en las zonas rurales y ayudando a combatir el despoblamiento. La Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo trabaja en la aplicación de la medida, que se dirige a personas trabajadoras por cuenta propia de los concejos con menos población, concretamente de los que se sitúan por debajo de los 3.000 habitantes. El Principado destina 4 millones en

el presupuesto de 2024 para esta tarifa, que persigue favorecer la transformación económica en el área rural. 40 de los 78 municipios asturianos se sitúan en el ámbito de actuación de esta iniciativa. La ayuda cubre el 40% de la cuota, salvo para los autónomos con una cotización superior a 225 euros, para los que el apoyo se limita a los 90 euros al mes, con un máximo de 1.080 euros anuales.

La Comunidad de Madrid también ha puesto en marcha programas de activación profesional en municipios rurales y de reequilibrio territorial, buscando así fomentar la igualdad de oportunidades en diferentes zonas de la región. Estas acciones se complementan con subvenciones destinadas a financiar el coste salarial de las personas con discapacidad contratadas en Centros Especiales de Empleo, lo que refleja un esfuerzo por integrar a todos los sectores de la población en el mercado laboral.

La Región de Murcia también ha modificado las bases reguladoras de las ayudas LEADER, financiadas por el Programa de Desarrollo Rural, para proyectos no programados. Esto permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades específicas del territorio, promoviendo así el desarrollo rural integrado y sostenible.

En Galicia el Programa Aprod Rural 2024 es un programa de fomento de empleo en el medio rural puesto en marcha por la Consellería de Emprego, Comercio e Emigración con los ayuntamientos que así lo solicitaron.

Estas subvenciones tienen como objeto promover acciones de fomento de empleo en colaboración con las entidades locales rurales a través de la contratación de personas trabajadoras desempleadas para la realización de tareas relacionadas mayoritariamente con la prevención de incendios y defensa contra los incendios forestales de Galicia.

Asimismo, en Cantabria se ofrecen ayudas específicas para para zonas en riesgo de despoblación, que pueden alcanzar los 13.000 euros por contrato en empresas ubicadas en zonas de despoblamiento y cuya actividad económica sea objeto de especial fomento.

Estos incentivos están cofinanciados por el Fondo Social Europeo Plus para el período 2021-2027, lo que permite una mayor cobertura y apoyo a las acciones emprendidas.

El reciente Decreto 39/2024, de 30 de abril⁶, prevé en Extremadura subvenciones complementarias a las ya previstas para el establecimiento de personas desempleadas como trabajadoras autónomas, y de personas autónomas que propicien la inserción laboral de un familiar colaborador, cuando las personas beneficiarias de estas subvenciones tengan su domicilio en localidades de menos

⁶ Decreto 39/2024, de 30 de abril, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para el fomento y consolidación del empleo autónomo en el ámbito de la Comunidad

de 5.000 habitantes. Este factor de población, que además de convertirse en transversal mantiene su condición de grupo prioritario, se diseña como una medida frente al reto demográfico, facilitando que en el medio rural se mantengan las actividades comerciales y de servicios, que son ejercidas mayoritariamente por personas autónomas, como instrumento para fijar población.

Dentro de las medidas de fomento del empleo en los ámbitos rurales ocupan un lugar destacado aquellas que se dirigen a procurar el empleo de las mujeres pertenecientes al mundo rural. Es el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía en la que el Capítulo III, (artículo 31 y ss.) del Decreto-ley 27/2021, recoge el Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano, que tiene por objeto promover la atención personalizada a las mujeres de dichas áreas a través de su participación en itinerarios individualizados que combinen acciones de diferente naturaleza, tales como orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, inserción laboral y acompañamiento en el empleo, su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo. También en la Comunidad Autónoma de Aragón encontramos este tipo de ayudas con las que se pretende que las mujeres que compartan unas determinadas características que dificultan su acceso a un puesto de trabajo, puedan participar en determinadas acciones que tengan por objeto incrementar su capacitación y oportunidades de inserción laboral.

Otro de los sectores sobre los que es posible encontrar medidas de fomento del empleo destacables es el del empleo en las Administraciones Pública.

El marco normativo en Cataluña ha experimentado cambios significativos con el objetivo de reducir la temporalidad y promover la estabilidad en el empleo. Un ejemplo de ello es Ley 8/2023⁷, cuyo objetivo es reducir la temporalidad en el empleo público de la Generalitat y situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8%.

En la Comunidad Foral de Navarra, a través del Decreto Foral 39/2014, de 14 de mayo por el que se establecen medidas de reparto del empleo en las Administraciones Públicas de Navarra⁸, se implantaron medidas adicionales para el reparto del empleo en las Administraciones Públicas de Navarra, permitiendo al personal reducir voluntariamente su jornada laboral para propiciar nuevas contrataciones temporales.

Autónoma de Extremadura y se aprueba la primera convocatoria de las ayudas de los Programas I, II, III, IV y V para el periodo 2024-2025 (DOE núm. 109 de 6 de junio de 2024).

⁷ Ley 8/2023, de 12 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, de fomento de la promoción interna y de agilización de la cobertura de puestos de trabajo con funcionarios de carrera (BOE núm. 134, de 6 de junio de 2023).

⁸ BON núm. 105 de 30 de mayo de 2014.

Asimismo, hay que destacar las ayudas a Entidades Locales por contratar personas desempleadas para realizar obras y servicios de interés general o social, dirigido a las entidades locales de Navarra, que ejecuten la obra o servicio directamente y cuya cuantía será de 1.100 euros mensuales, durante un máximo de 12 meses para cada contrato a jornada completa de una duración mínima de 3 meses suscrito con personas receptoras de la Renta Garantizada, o que acrediten una discapacidad de al menos el 33%, o que sean mujeres víctimas de violencia de género, jóvenes entre 18 y 21 años que procedan del Sistema de Protección y estén inmersos en procesos de autonomía y personas mayores de 55 años; de 1.000 euros mensuales para los contratos suscritos con mujeres menores de 55 años, hasta un máximo de 6 meses; de 800 euros mensuales por cada contrato de 6 meses de duración suscrito con hombres de entre 45 y 54 años o con edades comprendidas entre 30 y 44 años y que sean desempleados de larga duración (al menos 12 meses de desempleo en los 18 inmediatamente anteriores a la fecha del sondeo efectuado por la Agencia de Empleo). Para contratos de duración inferior, 600 euros mensuales; y, por último, de 600 euros mensuales por cada contrato de 6 meses de duración y 400 euros mensuales para los contratos de duración inferior, para los suscritos con hombres que no pertenezcan a ninguno de los colectivos anteriores.

La promoción del empleo en el entorno local cuenta en La Rioja con un programa de subvenciones para la contratación de Agentes de Promoción de Empleo Local. Este programa ofrece a las Entidades Locales de La Rioja y a sus entidades dependientes o vinculadas, subvenciones significativas para la contratación de estos agentes. Con una financiación que cubre hasta el 80% de los costes laborales durante los primeros tres años, y el 50% durante los tres siguientes, el programa busca fortalecer la economía local y fomentar el empleo sostenible.

Son varias las Comunidades Autónomas como por ejemplo Cataluña, Baleares, Madrid o Andalucía, en las que se ha puesto en marcha el denominado programa de primera experiencia profesional en las Administraciones Públicas que tiene por finalidad proporcionar a las personas jóvenes desempleadas que hayan finalizado su etapa educativa las primeras experiencias en el empleo, en el seno de los servicios prestados por las administraciones y entidades del sector público, que contribuyan a la adquisición de competencias, habilidades sociales y profesionales que facilite su incorporación en el mercado de trabajo.

Sirva a modo de ejemplo el caso andaluz, donde el artículo 8 del Decretoley 27/2021, establece que el objeto de las subvenciones contempladas en dicho programa es la contratación por parte de las Administraciones Públicas y entidades del sector público andaluz de personas jóvenes desempleadas, mayores de dieciséis y menores de treinta años, en la modalidad de contrato en prácticas, como medio de adquisición de experiencia profesional.

Con esta finalidad, la cobertura de los puestos de trabajo se deberá realizar en alguna de las siguientes líneas de empleo:

- Al menos un 20% de las contrataciones corresponderán a actividades relacionadas con la línea de empleos verdes, que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente. Los ámbitos de actuación serán, entre otros, los siguientes: la agricultura, ganadería y pesca dirigida a la restauración de los ecosistemas y a implantar modelos de explotación animal más ecológicos y sostenibles; las actividades dedicadas a aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas, los procesos dirigidos a producir bienes y servicios que beneficien al medio ambiente.
- Al menos un 20% de las contrataciones corresponderán a actividades relacionadas con la línea de empleos en competencias digitales, conforme al Marco Europeo de competencias digitales para los ciudadanos establecido por la Comisión Europea.
- Un 60% como máximo de las contrataciones corresponderá a actividades relacionadas con la línea de empleo general.

En el caso de que se soliciten tres o menos puestos de trabajo, se garantizará que alguna de las contrataciones se realice en la línea de empleo verde o empleo digital.

Estarán exceptuadas del cumplimiento de dichos porcentajes de contratación aquellas entidades cuya actividad económica esté dedicada en exclusiva, o en su mayoría, a economías verdes o digitales, en cuyo caso el 80% de las contrataciones irán dirigidas a la actividad principal de la entidad.

El artículo 19 del citado Decreto, regula el Programa Investigo destinado a la contratación de las personas jóvenes demandantes de empleo, de dieciséis o más años y menores de treinta años, por organismos de investigación y difusión de conocimientos, universidades públicas, centros tecnológicos, parques científicos y tecnológicos, entidades públicas sujetas a derecho privado y entidades privadas sin ánimo de lucro, junto con empresas que estén invirtiendo en investigación e innovación pertenecientes al sector público o privado en la realización de iniciativas de investigación e innovación contemplados en este programa.

Para finalizar el análisis de las principales actuaciones autonómicas que tienen como objetivo el fomento del empleo en determinados sectores específicos con una mayor necesidad de intervención en este sentido, consideramos oportuno referirnos a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en la que se ha implementado el denominado Programa de formación para la recualificación profesional y recolocación de personas desempleadas de zonas afectadas por la transición energética dirigido a trabajadores excedentes de las centrales térmicas de carbón o desempleados mayores de 52 años empadronado/a en alguno de los municipios de las zonas afectadas

El Programa de formación, con compromiso de contratación, tiene una duración de 24 meses y los siguientes objetivos:

- Formación de los trabajadores y trabajadoras para su cualificación en los nuevos empleos de futuro.
- Recolocación de al menos 200 profesionales de las zonas afectadas por el cierre de las centrales térmicas del carbón

La formación será presencial y eminentemente práctica, centrándose en energía solar, eólica, infraestructuras verdes y rehabilitación energética.

Estos son sólo algunos ejemplos de intervenciones autonómicas orientadas al fomento del empleo con especial incidencia en determinados sectores, y que no solo buscan resolver problemas a corto plazo, sino que están diseñadas para conseguir un futuro laboral más sólido y sostenible a largo plazo.

2.4. Las ayudas para el fomento del empleo autónomo

El fomento del empleo autónomo es una prioridad en el panorama económico actual, especialmente en un contexto donde la iniciativa individual y la capacidad emprendedora son más necesarias que nunca. Las ayudas incentivan el desarrollo de proyectos personales que contribuyen al tejido empresarial y a la economía de una región.

Ya hemos tenido ocasión de ver anteriormente algunas de las medidas de fomento del empleo autónomo particularmente diseñadas para determinados colectivos especialmente vulnerables o sectores específicos más necesitados de intervención, por lo que nos referiremos a continuación a aquellas actuaciones que tienen como finalidad la creación o consolidación del empleo autónomo de manera genérica y a las que todas las Comunidades Autónomas, sin excepción, dedican una parte destacada de sus políticas activas de empleo, como tendremos ocasión de comprobar.

Como venimos haciendo, por razones obvias, haremos referencia a aquéllas que por una y otra razón resultan más destacadas. Tal es el caso de Andalucía en la que, a través del Programa de fomento y consolidación del trabajo autónomo, se ofrece subvenciones, entre otras, para reducir la carga financiera de los trabajadores autónomos en las etapas iniciales de su actividad. Este programa no solo busca aliviar los gastos iniciales, sino también apoyar la estabilización y fortalecimiento de las iniciativas emprendedoras.

Las líneas de acción del programa abarcan desde el apoyo a la creación de empresas hasta la consolidación empresarial y la promoción del trabajo autónomo. Por ejemplo, la línea 1 llamada cuota cero y la línea 2 llamada inicio de actividad, están diseñadas para financiar las cuotas de cotización a la Seguridad Social de los nuevos autónomos, incentivando así el emprendimiento individual.

Asimismo, encontramos el Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo, que se estructura conforme a las siguientes líneas de actuación: línea 1, de fomento de la creación de empresas de trabajo autónomo, que desarrolla medidas para impulsar el autoempleo individual mediante el apoyo al inicio de una actividad económica y la incentivación de iniciativas emprendedoras; la línea 2 para la consolidación empresarial del trabajo autónomo que contiene medidas de cooperación empresarial, relevo generacional de las unidades económicas, ayudas para el desarrollo de planes técnicos y ayudas para la competitividad y continuidad; la línea 3 de ayuda a la creación y consolidación del empleo en empresas de trabajo autónomo con medidas de apoyo a la contratación por tiempo indefinido, a la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, y apoyo a la contratación de duración determinada para conciliar la vida personal, laboral y familiar y la línea 4 para la promoción del trabajo autónomo.

Igualmente, la Comunidad de Madrid ofrece ayudas para los emprendedores y trabajadores autónomos destinadas a la creación de nuevas empresas y para la incorporación de socios a empresas ya constituidas, así como bonificaciones y financiación para proyectos empresariales. Estas medidas no solo buscan estimular la economía, sino también apoyar la innovación y el espíritu empresarial.

En el caso de que el alta en el RETA del trabajador sea anterior al 1 de enero de 2023 se amplía la tarifa plana para autónomos lo que permite prolongar durante un máximo de doce meses adicionales la tarifa plana de cotización a la Seguridad Social; de manera que, cuando finalice el período inicial del incentivo estatal, los autónomos recibirán una ayuda económica por parte de la Comunidad de Madrid, que les permitirá mantener el coste en el pago de sus cuotas a la Seguridad Social durante 12 meses adicionales.

En el caso de la puesta en marcha de su actividad empresarial en la Comunidad de Madrid, las personas físicas desempleadas que se den de alta como trabajadores autónomos, por cuenta propia en el régimen que corresponda de la Seguridad Social o en la mutualidad del colegio profesional correspondiente, así como los que sean miembros de sociedades civiles o de comunidades de bienes o socios trabajadores o de trabajo de cooperativas de sociedades laborales, recibirán el 80% de los gastos justificados con un importe mínimo de 750 euros y máximo de 2.500 o 3.080 dependiendo de si el trabajador por cuenta propia pertenece o no a un colectivo con especiales dificultades de inserción laboral.

Una de las estrategias clave de fomento del empleo autónomo en Castilla-La Mancha, es la Estrategia de Impulso al Trabajo Autónomo 2022-2025⁹, que

⁹ Decreto 19/2023, de 21 de febrero, por el que se regula la concesión directa de subvenciones en el marco de la estrategia de impulso al trabajo autónomo en Castilla-La Mancha 2022-2025 (DOCM núm. 41, de 28 de febrero).

tiene como objetivo apoyar el autoempleo y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores autónomos. Esta estrategia incluye varias líneas de ayuda, como subvenciones para la conciliación, el fomento del relevo generacional, y la inserción laboral de familiares colaboradores. Además, se ofrecen ayudas para la primera contratación indefinida, lo que incentiva el crecimiento de los negocios locales y la estabilidad en el empleo.

El Plan Estratégico de Fomento del Empleo Autónomo 2023-2025 de Castilla y León, se centra en la promoción y el estímulo del empleo por cuenta propia, con el fin de fortalecer un trabajo autónomo moderno, estable y de calidad. Para alcanzar este objetivo general, el plan establece dos objetivos específicos: promover y divulgar las ventajas del trabajo por cuenta propia y favorecer la creación y mantenimiento de un empleo autónomo de calidad en la región.

Las líneas de actuación del plan incluyen medidas dirigidas al fomento del emprendimiento individual, como motor necesario para el crecimiento económico. Estas medidas buscan facilitar el establecimiento y consolidación de la actividad por cuenta propia, reforzar la competitividad, incentivar el relevo generacional y retener el talento en la comunidad.

El apoyo al emprendimiento también juega un papel fundamental en la estrategia de empleo de Galicia. Las medidas dirigidas a emprendedores se complementan con las destinadas a pequeñas y medianas empresas y profesionales autónomos, abordando aspectos cruciales como el acceso al crédito, la conciliación laboral y familiar, la contratación y la innovación.

En el año 2024, la Oficina Virtual do Autónomo ha lanzado programas significativos para promover el empleo autónomo, con especial atención a personas desempleadas que desean iniciar su actividad empresarial o profesional en la región.

Una de las iniciativas más destacadas es el Programa para la Promoción del Empleo Autónomo y la Cuota Cero, que ofrece dos líneas de ayuda económica. La primera línea proporciona una subvención para el inicio de la actividad económica y el mantenimiento del empleo como persona trabajadora autónoma, con cuantías que varían según el perfil del solicitante, llegando hasta los 4.000 € para colectivos específicos. La segunda línea se centra en sufragar los gastos de mantenimiento de la actividad por cuenta propia, equivalente a 12 meses de la cuota reducida de la seguridad social.

En la Comunidad Valenciana, dentro de las ayudas de fomento del empleo, el programa EAUTOE 2024 ofrece ayudas a personas desempleadas que accedan a su empleo a través de la creación de actividad empresarial o profesional como trabajador autónomo en proyectos innovadores.

Estas ayudas van destinadas a las personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en LABORA -Servicio Valenciano de Empleo y

Formación- que se establecieran como personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia a partir del 1 de enero de 2024 y con anterioridad a la solicitud de la subvención y cuenten con un plan de empresa de la actividad a realizar, que contemple su organización, recursos necesarios, plan financiero y de inversiones y plan de viabilidad para poder llevar a cabo dicha actividad, y además acrediten que la actividad autónoma tiene carácter innovador cumpliendo alguna de las siguientes condiciones: los proyectos que ofrezcan alguna novedad o mejora sobre productos o servicios existentes; las actividades en las que se detecte una falta de oferta en el territorio donde la persona trabajadora autónoma vaya a prestar servicios; ideas de negocio, en sectores maduros, que den respuesta a necesidades no cubiertas. Este requisito se acreditará mediante un informe que ha de emitir alguna de las entidades que formen parte del Mapa de Entidades del Ecosistema Emprendedor de la Comunidad Valenciana.

En la Región de Murcia, una de las iniciativas más destacadas es el Programa para el Fomento Territorial del Empleo, que ha sido establecido por el Servicio Regional de Empleo y Formación. Este programa ofrece subvenciones y apoyo a los trabajadores autónomos, con el objetivo de estimular la creación de empleo y la actividad económica independiente.

En el ámbito del emprendimiento, se han establecido subvenciones para el fomento del empleo autónomo, con el fin de fomentar el establecimiento de personas desempleadas como trabajadores autónomos. Estas subvenciones varían según el colectivo al que pertenezca el solicitante, y pueden llegar hasta los 9.000 euros para mujeres de 55 años o más, o para hombres y mujeres con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

El Plan de Fomento del Emprendimiento de La Rioja 2024-2027, busca favorecer la implantación de nuevas empresas, así como reconocer y poner en valor la figura de los emprendedores y los empresarios. Liderado desde el Ejecutivo regional con la marca *EmprendeRioja*, cuenta con la colaboración del sector privado para conseguir, mediante un proyecto integral y distribuido en todo el territorio riojano, que La Rioja sea la mejor región para emprender.

Entre los objetivos prioritarios de *EmprendeRioja*, cabe hacer hincapié en la coordinación de todos los agentes económicos, públicos y privados, implicados en el apoyo al emprendimiento, en el fomento de la cultura emprendedora en las diferentes etapas educativas y ámbitos de la sociedad; en la generación de un itinerario personalizado de apoyo; en la provisión de herramientas adecuadas para la consolidación de las actividades económicas en desarrollo; en la identificación de las necesidades especiales del emprendimiento rural; o en la simplificación administrativa¹⁰.

¹⁰ Véanse los ejes y áreas estratégicas del Plan en ADER (Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja).

Para cerrar este apartado ya que por motivos de espacio, como se dijo al comienzo, no es posible referirse a todas y cada una de las iniciativas autonómicas, haremos referencia a una de las más recientes como es el caso de Extremadura donde el Decreto 39/2024, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para el fomento y consolidación del empleo autónomo¹¹, distingue 5 líneas de subvenciones: programa I, de ayudas para el establecimiento de personas desempleadas como trabajadoras autónomas; programa II, que establece ayudas a personas autónomas que propicien la inserción laboral de un familiar colaborador; programa III, sobre tarifa cero para nuevos autónomos; programa IV, que establece ayudas a personas ocupadas que sean trabajadoras por cuenta ajena y que inicien una actividad como autónomas, y programa V, sobre ayudas a personas beneficiarias del programa I por mantener la actividad por un período adicional de 12 meses (a los 24 meses comprometidos inicialmente).

Las principales novedades que incorporan estos programas son, en el caso del Programa I, la ayuda inicial de 9.000 euros para las mujeres desempleadas y para hombres con discapacidad que estén en desempleo. También en ese primer programa se concederá una ayuda inicial de 7.500 euros a jóvenes menores de 30 años, hombres mayores de 45 años, hombres parados de larga duración y personas cuya actividad se desarrolle en municipios de menos de 5.000 habitantes. En este último supuesto, si el beneficiario/a está encuadrado en un colectivo prioritario, tendrá una ayuda adicional de 1.000 euros.

La ayuda inicial será de 6.000 euros para el resto de los colectivos, si bien se añadirá una ayuda más de 1.500 euros para los autónomos que adquieran un negocio por relevo generacional.

Otra de las novedades, en este caso en el Programa III, es la de la Tarifa cero para nuevos autónomos. Se trata de una subvención de 1.920 euros (costes de la Seguridad Social por un período de dos años) a mujeres desempleadas que se hayan incorporado al RETA o mutualidad alternativa en el plazo de un año desde el nacimiento o adopción de un hijo o una hija, y también a personas desempleadas menores de 36 años que se establezcan como autónomas.

La subvención será de 960 euros (un año de costes de la seguridad Social) para las personas que se hayan incorporado al RETA o mutualidad alternativa.

Por último, en lo que respecta al Programa V, se añade como novedad una ayuda de 2.500 euros si el trabajador autónomo se compromete a mantener su actividad durante 36 meses, es decir, 12 meses adicionales a los 24 que se exigen a los beneficiarios del programa I.

¹¹ DOE núm. 109, de 6 de junio de 2024.

2.5. La modernización digital y la mejora de la competitividad como medida de fomento del empleo

La digitalización de la economía y de las empresas es un factor clave para mejorar la competitividad y la productividad, lo que a su vez puede traducirse en la creación de nuevos puestos de trabajo y en la retención de talento en las Comunidades Autónomas. La implementación de tecnologías digitales en los procesos productivos, la promoción del comercio electrónico, el impulso de la inteligencia artificial y el fomento de la ciberseguridad son algunas de las estrategias que pueden contribuir a la modernización de las empresas y al fortalecimiento de su posición en el mercado. Además, la formación y la capacitación en competencias digitales son aspectos fundamentales para garantizar que los trabajadores estén preparados para afrontar los retos del mercado laboral actual y futuro.

Las Comunidades Autónomas, con el apoyo de iniciativas nacionales, están en una posición privilegiada para liderar la transformación digital y generar un impacto positivo en el mercado laboral, desarrollando programas de formación en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en habilidades digitales y en emprendimiento para impulsar la empleabilidad de los ciudadanos y facilitar su inserción en sectores emergentes y de alto valor añadido.

Asimismo, la colaboración entre el sector público, el sector privado, las universidades y los centros de investigación es esencial para promover la innovación y el desarrollo tecnológico en las Comunidades Autónomas.

Es innegable que el impacto de la pandemia de COVID-19 ha acelerado la necesidad de digitalización, y las empresas que habían iniciado su transformación digital antes de la pandemia demostraron una mayor capacidad de adaptación y respuesta a los desafíos presentados. La Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-2027, refleja esta realidad, promoviendo la digitalización como mecanismo para mejorar la productividad y sostenibilidad de la actividad económica autónoma.

Veamos a continuación algunos ejemplos de Comunidades Autónomas en las que se han implementado medidas de este tipo como otra de las estrategias de fomento del empleo.

En Andalucía se vienen aprobando desde el año 2021 la concesión de subvenciones para la modernización digital y la mejora de la competitividad, reconociendo la importancia de la tecnología y la innovación en el crecimiento económico sostenible. Se dirigen a personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, personas trabajadoras por cuenta propia agrarias, mutualistas y entidades de economía social que implanten y desarrollen soluciones de transformación digital en la gestión empresarial o incorporen estrategias de marketing digital en la actividad de la empresa.

Una de las iniciativas destacadas es el Programa de capacitación digital “Preparadas”, que ofrece cursos online gratuitos para mejorar las competencias digitales de la población femenina. El objetivo principal del programa se centra en la mejora de las capacidades digitales demandadas por el ámbito productivo entre las mujeres andaluzas, con el propósito de mejorar su capacidad de inserción en el mercado laboral; impulsar el emprendimiento; fortaleciendo, en particular, la extensión de start-ups de base tecnológica; apoyar el desarrollo económico de los territorios donde residen y reducir la brecha digital de género. Se destina a mujeres en situación de desempleo; mujeres afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo; y mujeres ocupadas que deseen mejorar su situación laboral. Todas ellas han de cumplir el requisito de residencia consistente en residir en municipios de menos de 30.000 habitantes o en zonas vulnerables de municipios mayores.

Los artículos 61 y siguientes del Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, están dedicados a la regulación de la transición del trabajo autónomo y de la economía social hacia una economía verde y digital. En este sentido se han implementado una serie de medidas consistentes principalmente en el otorgamiento de subvenciones dirigidas al impulso de actuaciones emprendedoras que se inicien por personas trabajadoras autónomas en Andalucía o por entidades de economía social, que contribuyan a la consecución de una economía verde o de una economía digital, así como la transición de la actividad económica que se realice por personas trabajadoras autónomas ya constituidas, con el mismo fin.

Se prevé que, durante el año 2024, la Junta de Andalucía lance nuevas y potentes ayudas en este ámbito de la modernización digital. Las convocatorias abarcarán desde el apoyo a la digitalización de procesos empresariales hasta la promoción de proyectos innovadores de I+D+i.

Las medidas de modernización digital en Castilla y León son muchas y muy variadas. En tal sentido, se han dispuesto ayudas para las digitalización de pymes y autónomos destinadas a financiar proyectos empresariales con destino a facilitar la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en las pymes; ayudas ala I+D+i, con el objetivo de facilitar la financiación de los planes estratégicos en materia de I+D que vayan a ser acometidos por empresas y se declaren de especial interés por la Junta de Castilla y León; planes que comprendan uno o varios proyectos de investigación industrial y/o desarrollo experimental con una duración máxima de tres años, así como otras ayudas relacionadas con la digitalización destinadas a financiar los proyectos empresariales de inversión, con el fin de promover la creación de empresas y el desarrollo de la competitividad y la consolidación del tejido empresarial de las empresas existentes, mediante el fomento de la inversión, así como la creación de empleo vinculado a la misma y/o el mantenimiento de puestos de trabajo.

Otros programas que proporcionan servicios especializados de apoyo a la digitalización en Castilla y León son CENTR@TEC3 (Programa de Capacitación, Transferencia de Tecnología y Apoyo a la I+D+i Empresarial) que incluye, entre otras, actuaciones de internacionalización de la I+D+i; o de sensibilización, demostración y capacitación para incentivar a las empresas a que incorporen innovaciones y nuevas tecnologías que las hagan más competitivas; el programa DIGIS3 (Digitalización Inteligente, Sostenible y cohesiva), cuyo objetivo es facilitar la transformación digital de pymes y sector público de Castilla y León a través de servicios especializados en formación y capacitación, prueba antes de invertir, apoyo en la búsqueda de financiación, y redes y ecosistemas de innovación; o el programa CODIPA (Programa de coworking Digital Palencia) que se trata de un programa de promoción y apoyo a la digitalización, emprendimiento, consolidación empresarial y mejora de la competitividad de empresas de la provincia de Palencia.

En Aragón, entre otras actuaciones, también se otorgan ayudas a las pymes con la finalidad de incentivar la digitalización de las mismas, subvencionando las inversiones tanto en software como en hardware, y el desarrollo e implantación de soluciones de digitalización, así como los servicios de consultoría externa vinculados a las mismas. También es el caso de la Comunidad Valenciana, donde a través de las denominadas Ayudas Digitaliza CV 2024, se persigue que las pymes industriales y de servicios a la industria incrementen su nivel tecnológico mediante la implantación de nuevas tecnologías electrónicas, informáticas y de las comunicaciones.

Las ayudas para la internacionalización digital de las empresas gallegas, llamada Exporta Digital 2024, tiene por objeto apoyar las empresas gallegas en sus procesos de internacionalización digital, ya que el desarrollo de las tecnologías digitales supone un enorme potencial para la mejora de la competitividad en los mercados internacionales.

Se considera que el desarrollo de planes empresariales de internacionalización digital repercute en las posibilidades de negocio de las empresas, posibilita la presencia en mercados exteriores, facilita el acceso a clientes, reduce los costes de transacción y publicidad y permite abrir nuevos canales comerciales, aportando así medios más eficaces para la potenciación de actividades económicas internacionales y el incremento de las exportaciones.

El objeto último es el desarrollo y la implementación de un plan de Internacionalización digital de empresa y las necesidades específicas en materia de marketing digital internacional.

En este sentido serán subvencionables los conceptos de consultoría jurídica y legal para la internacionalización digital; las aplicaciones informáticas; y otros conceptos como campañas de posicionamiento o costes indirectos distintos de los costes directos subvencionables que no pueden vincularse directamente a la

actividad subvencionada, pero resultan necesarios para su realización, en los que se incluyen los gastos administrativos, suministros, seguros...

2.6. La formación profesional como medida de fomento del empleo

El fortalecimiento de la formación profesional es otra de las principales preocupaciones, más aún en un contexto como el actual tras la crisis sanitaria global provocada por la pandemia COVID-19. En este sentido, las Comunidades Autónomas han adoptado una serie de iniciativas para reforzar la formación profesional orientadas a impulsar la cualificación de los trabajadores tanto ocupados como desempleados, con el fin de mejorar su inserción laboral y promover el desarrollo profesional y personal.

Una de las acciones más destacadas es la distribución competencial, que define las responsabilidades en materia de formación profesional para el empleo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Esta distribución permite una planificación más efectiva y una mejor coordinación entre las distintas administraciones involucradas.

Además, se han implementado medidas extraordinarias para adaptar la formación profesional a los retos impuestos por la pandemia de COVID-19. Entre estas, se encuentra la promoción del aula virtual como complemento a la formación presencial, facilitando así la continuidad educativa en tiempos de restricciones sanitarias.

Otra medida relevante es la resolución de la Secretaría General de Formación Profesional, que establece criterios de distribución de fondos con carácter plurianual¹². Esto permite a las Comunidades Autónomas una planificación a medio plazo de sus políticas de formación, garantizando una evaluación continua y la posibilidad de ajustar las estrategias según las necesidades emergentes.

Veamos a continuación algunos ejemplos de cómo las Comunidades Autónomas están adoptando medidas innovadoras y adaptativas en el ámbito de la formación profesional para el empleo que buscan no solo mejorar la empleabilidad de los individuos, sino que también aspiran a fortalecer el tejido empresarial y responder a los desafíos de un mercado laboral en constante evolución. La colaboración entre las distintas administraciones y la inversión en formación son clave para construir un futuro laboral próspero y sostenible.

¹² Resolución de 23 de enero de 2024, de la Secretaría General de Formación Profesional, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Educación de 13 de diciembre de 2023, por el que se aprueba la propuesta de distribución territorial y los criterios de reparto de los créditos gestionados por comunidades autónomas, destinados al Redimensionamiento de la oferta de Formación Profesional del Plan de Modernización de la Formación Profesional, en el ejercicio presupuestario 2023, para su sometimiento a la Conferencia Sectorial de Educación, en el marco del componente 20 «Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024).

Una muestra de la preocupación de las Comunidades Autónomas por la formación para el empleo como elemento clave en la creación y mantenimiento de puestos de trabajo lo encontramos en Andalucía que, con una amplia gama de programas y acciones formativas, busca mejorar la empleabilidad de sus ciudadanos y adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

El Programa de Empleo y Formación, que sustituyó a las antiguas Escuelas Taller y Talleres de Empleo, está diseñado para formar y contratar a más de 4.000 personas, proporcionando no solo educación sino también oportunidades laborales directas. Para esta labor, se han puesto a disposición de los ayuntamientos y entidades locales un total de 90 millones de euros.

La formación impartida puede ser presencial, semipresencial, a través de teleformación o mixta.

En Cataluña, a través del Programa Trabajo y Formación se combina la formación con el trabajo remunerado para mejorar las habilidades y la empleabilidad de los participantes. Dicho programa subvenciona las actuaciones de contratación laboral destinadas especialmente al colectivo de personas que tienen más dificultades para acceder al mercado laboral y se encuentran en situación de vulnerabilidad social y, si procede, las actuaciones formativas que incluyen certificados de profesionalidad, formación transversal y formación en competencias básicas, y/o las actuaciones de acompañamiento de las personas contratadas durante la ejecución del programa.

Además, el SOC ofrece programas de orientación laboral y profesional, diseñados para preparar a los individuos en competencias personales y profesionales necesarias para acceder al mundo laboral o para iniciar un proceso de inserción laboral. Estos programas se adaptan al perfil, intereses y necesidades de cada persona, asegurando una atención personalizada y una formación relevante para el mercado de trabajo actual.

Un ejemplo específico del compromiso del programa con los jóvenes es el Programa de Trabajo y Formación para jóvenes tutelados y extutelados, que proporciona experiencias profesionales a un sector de la población joven especialmente vulnerable, facilitando su transición al mercado de trabajo ordinario.

Además, la integración de la formación profesional básica, los ciclos formativos y la formación continua es una prioridad, como se refleja en el aumento del 34% de las plazas totales para el curso 2022-2023. Este enfoque integrado busca responder a las nuevas demandas del mercado laboral y del alumnado.

El SOC también ha lanzado programas experimentales como el SOC-FPOAN, que lleva a cabo acciones de formación profesional para el empleo en especialidades digitales de alto nivel de cualificación, demostrando el compromiso de Cataluña con la innovación y la adaptación a la era digital.

También la Comunidad Foral de Navarra ofrece programas mixtos de empleo y formación, que se vienen ejecutando durante el año 2023 y 2024, y continuarán en 2025, que combinan la experiencia laboral con la adquisición de competencias profesionales. Estos programas no solo benefician a los participantes, sino que también contribuyen al desarrollo económico regional al mejorar la competitividad de la fuerza laboral.

La formación para el empleo en la Comunidad de Madrid ha tomado un nuevo impulso con la introducción de una serie de medidas innovadoras destinadas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y otros grupos en riesgo de exclusión laboral. Se ha lanzado un ambicioso plan que incluye incentivos económicos y programas de orientación laboral, con el objetivo de combatir el desempleo y fomentar que la población desempleada pueda adquirir una mayor cualificación.

Una de las iniciativas más destacadas es la concesión de cheques de formación de hasta 1.500 euros, que buscan facilitar el acceso a cursos y capacitaciones que mejoren las habilidades y competencias de los demandantes de empleo. Además, se ha establecido una ayuda mensual de 360 euros para desempleados sin estudios, incentivando así su participación en acciones formativas y su posterior inserción en el mercado laboral.

Para garantizar una orientación más personalizada, las oficinas de empleo de Madrid contarán con orientadores exclusivos para jóvenes, proporcionando un seguimiento más cercano y eficaz en la búsqueda de oportunidades laborales. Este enfoque individualizado es crucial para identificar las necesidades específicas de cada persona y ofrecer la formación más adecuada a su perfil y aspiraciones profesionales.

En respuesta a la crisis del COVID-19 y la necesidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes, la Comunidad de Madrid ha adoptado medidas para permitir la continuidad de la formación para el empleo a través de la teleformación. Esto incluye la posibilidad de que las entidades de formación soliciten el cambio de modalidad presencial a teleformación, asegurando así que los programas de capacitación puedan seguir adelante sin interrupciones significativas.

El Gobierno de Canarias, ha implementado una serie de medidas concretas para fomentar la formación y acreditación de competencias profesionales.

Una de las iniciativas clave es la integración de la formación ocupacional y la continua en un único modelo de formación profesional para el empleo. Este enfoque unificado busca facilitar la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, tanto desempleados como ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.

Los objetivos principales de estas medidas son variados y ambiciosos: favorecer la formación continua de los trabajadores adaptándola a las competencias profesionales demandadas por el mercado; proporcionar conocimientos y prácticas

que respondan a las necesidades de las empresas canarias; contribuir a la mejora de la productividad y competitividad empresarial; mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente aquellos con dificultades de inserción laboral; y acreditar las competencias profesionales adquiridas, tanto por formación como por experiencia laboral.

Además, el Servicio Canario de Empleo ofrece itinerarios formativos personalizados, cursos de Centros de Referencia Nacional y formación con compromiso de contratación, priorizando a las personas desempleadas. También se han puesto en marcha proyectos específicos como “Femete Joven + Metal”, que busca fomentar el empleo y la formación en sectores como el metal y las nuevas tecnologías, con especial atención en la incorporación de mujeres jóvenes desempleadas.

Estas medidas se complementan con recursos adicionales como becas, ayudas para el alumnado y un boletín de empleo y formación que facilita la conexión entre la oferta formativa y las demandas del mercado laboral.

En la Comunidad Autónoma de Cantabria, el Sistema Nacional de Formación Profesional en Cantabria está compuesto por el conjunto articulado de actuaciones dirigidas a identificar las competencias profesionales del mercado laboral, asegurar las ofertas de formación idóneas, posibilitar la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, el reconocimiento de las competencias profesionales, y poner a disposición de las personas un servicio de orientación y acompañamiento profesional que permita el diseño de itinerarios formativos individuales y colectivos. Se articula en torno a varios componentes clave como son el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales que ordena los estándares de competencias profesionales identificados en el sistema productivo, lo que permite un reconocimiento y acreditación adecuados de las habilidades profesionales; el Catálogo Modular de Formación Profesional que organiza los módulos profesionales de FP asociados a cada uno de los estándares de competencias profesionales; el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional que incorpora todas las ofertas de FP reconocidas y acreditables, facilitando así la capacitación formal para el desempeño cualificado de diversas profesiones.

En definitiva, es esencial reconocer que la inversión en la formación profesional es una inversión en el capital humano, que se traduce en beneficios tangibles para las Comunidades Autónomas y, por ende, para el conjunto del país.

2.7. El fomento del empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema de gran relevancia en la sociedad actual, especialmente en un mundo donde el equilibrio entre el trabajo y la vida personal se ha convertido en una prioridad para muchos. En nuestro país, este asunto ha sido objeto de diversas legislaciones y políticas que buscan facilitar a los trabajadores la gestión de sus responsabilidades laborales y familiares.

Las políticas de conciliación laboral y familiar incluyen, entre otras medidas, la adaptación de la jornada laboral, permitiendo a los trabajadores solicitar cambios en la duración y distribución de su tiempo de trabajo, así como la posibilidad de realizar teletrabajo. Estas adaptaciones son fundamentales para que las personas trabajadoras empleados puedan atender sus necesidades familiares sin comprometer su rendimiento profesional.

El Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 colabora con iniciativas que promueven prácticas empresariales flexibles y responsables con la familia, abarcando aspectos como la organización del trabajo, el teletrabajo y los permisos y licencias. Estas iniciativas son cruciales para construir una sociedad que valore la calidad de vida y ofrezca igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

El fomento del empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar son elementos clave para el desarrollo de una sociedad moderna y equitativa. Las leyes y políticas en esta materia son esenciales para garantizar que los trabajadores puedan equilibrar sus compromisos laborales y personales, contribuyendo así a una fuerza laboral más feliz y productiva.

Las políticas de empleo y conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas de España varían en función de las necesidades y características propias de cada región. Sin embargo, todas comparten el objetivo común de facilitar la integración de la vida profesional y personal de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral más flexible y equitativo.

La Comunidad de Madrid ofrece ayudas para la conciliación laboral y familiar a través de la concesión de incentivos económicos para el fomento del teletrabajo, incluida la compra de equipamiento electrónico cuando haya sido necesario para realizarlo y también a través de incentivos económicos para el fomento de la flexibilidad horaria, proporcionales a la jornada laboral del trabajador.

Asimismo, existe una ayuda dirigida a la contratación de personas empleadas de hogar para el cuidado de hijos menores de 12 años o menores de 18 años con discapacidad, así como de otros familiares con discapacidad o dependientes a cargo y que convivan en el mismo domicilio.

La subvención estará destinada a sufragar los costes laborales derivado de la contratación y alta en la Seguridad Social de la persona o personas empleadas de hogar que hayan estado contratadas en el período subvencionable. El importe máximo de la subvención será de 4.000 euros.

En el País Vasco, una de las iniciativas más destacadas es la concesión de subvenciones para la contratación de personas desempleadas que sustituyan a trabajadores que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes. Esta medida no solo beneficia a las

familias que necesitan tiempo para atender a sus seres queridos, sino que también contribuye a la creación de empleo y al desarrollo económico de la región.

Además, el proceso de conciliación laboral es un requisito previo indispensable para la tramitación de cualquier procedimiento laboral, lo que subraya la importancia de alcanzar acuerdos satisfactorios para ambas partes antes de recurrir a la jurisdicción social. Este enfoque preventivo ayuda a evitar conflictos y promueve un ambiente laboral más armónico y productivo.

El País Vasco también ofrece ayudas específicas para la excedencia por cuidado de hijos y la reducción de jornada, así como para la contratación de trabajadores que se encarguen del cuidado de los hijos, facilitando así que los padres puedan continuar con su desarrollo profesional sin descuidar sus responsabilidades familiares.

El Decreto 164/2019¹³, es otro ejemplo de cómo el Gobierno Vasco busca mejorar las relaciones laborales, equilibrando la vida familiar y laboral y favoreciendo el bienestar de las familias y las empresas. Este decreto amplía y mejora las medidas existentes, impulsando un nuevo concepto de relaciones laborales más equitativas y sostenibles.

La sección Kontzilia del Gobierno Vasco proporciona recursos e información valiosa para todas aquellas personas interesadas en mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

La Comunidad Valenciana, por su parte, ha desarrollado estrategias para la promoción del empleo y la conciliación, incluyendo medidas de apoyo a la maternidad y paternidad, así como la promoción de la flexibilidad horaria y el trabajo a distancia para facilitar la conciliación.

Las medidas implementadas para abordar estas cuestiones, se reflejan en la “Guía de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral” que proporciona recursos y prestaciones relacionadas con los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Otra iniciativa destacable es la “Subvención municipal Emprende y Concilia” de Valencia, que busca fomentar la creación de actividad empresarial y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, ofreciendo ayudas a personas que inician su propio negocio. Estas subvenciones son un incentivo para el emprendimiento y la autonomía económica, al tiempo que se promueve un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

En Aragón, a través del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad dotado con 158 millones de euros y compuesto por 115 medidas, se persigue la promoción

¹³ Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral (BOPV núm. 208, de 31 de octubre de 2019).

de la igualdad de género en el lugar de trabajo y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Una medida destacada dentro de este plan es la creación de agentes de corresponsabilidad y conciliación en los municipios, que ayudarán a identificar y mejorar los recursos de conciliación existentes.

En Andalucía, se conceden subvenciones orientadas a la conciliación personal, familiar y laboral. En este sentido, se han establecido dos líneas; una primera destinada a subvencionar la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de tres años a su cargo para que trabajen en su actividad económica o profesional. El incentivo es de 6.000 euros, pero puede alcanzar los 7.200 euros en estos casos: si la persona a la que se contrata es una mujer; si es un hombre menor de 30 años; si es una persona con discapacidad igual o superior al 33%; si es víctimas de terrorismo; y si es víctimas de violencia de género; la segunda línea se otorga por la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento familiar. La cuantía es de 3.200 euros para contratos de interinidad en caso de riesgo de embarazo o de 1.700 euros (16 semanas/ y 1.900 euros (18 semanas) en casos de periodos de descanso por nacimiento, adopción o acogimiento familiar.

En Canarias, una de las medidas más destacadas es la promoción de la flexibilidad laboral, permitiendo a los empleados adaptar sus horarios de trabajo para atender mejor sus necesidades familiares. Esto incluye la posibilidad de solicitar ajustes en la jornada laboral, como la reducción de horas o la reorganización del tiempo de trabajo, para facilitar el cuidado de los hijos o familiares dependientes.

Además, se han establecido políticas para fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo, animando a los hombres a participar más activamente en las tareas domésticas y de cuidado, y apoyando a las mujeres para que puedan continuar con sus carreras profesionales sin sacrificar su vida familiar.

El Gobierno de Canarias también ha tomado medidas para mejorar los servicios de apoyo a las familias, como la provisión de guarderías a precios asequibles y servicios de asistencia para personas dependientes. Estas iniciativas no solo benefician a las familias, sino que también contribuyen a la economía local al permitir que más personas participen en el mercado laboral.

El fomento del empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar requiere un compromiso conjunto de la sociedad, las empresas y el gobierno. Solo a través de un esfuerzo colaborativo y la implementación de políticas inclusivas y flexibles, será posible alcanzar una sociedad donde el trabajo y la vida personal puedan coexistir en armonía, beneficiando así a la economía y mejorando la calidad de vida de todos los ciudadanos.

3. BREVE REFLEXIÓN FINAL

Las medidas autonómicas de fomento del empleo representan una piedra angular en la lucha contra el desempleo y la activación económica en las regiones. Estas políticas, adaptadas a las particularidades y necesidades específicas de cada Comunidad Autónoma, han demostrado ser efectivas en la creación de puestos de trabajo, el estímulo de la economía local y la inclusión social.

La implementación de programas de formación y recualificación profesional, incentivos fiscales para empresas que contratan a desempleados, y el apoyo a la creación de nuevas empresas son ejemplos de cómo las autonomías pueden jugar un papel crucial en la dinamización del mercado laboral. Además, la colaboración entre las administraciones autonómicas, locales y nacionales, junto con los agentes sociales, es fundamental para diseñar estrategias de empleo más eficientes y sostenibles.

Es imperativo que se continúe con la evaluación y el seguimiento de estas políticas para asegurar su eficacia y ajustarlas según la evolución del contexto económico y social. Solo así se podrán consolidar los avances logrados y enfrentar los retos futuros en el ámbito del empleo con soluciones innovadoras y adaptativas. Las medidas autonómicas de fomento del empleo no solo benefician a las personas trabajadoras, sino que contribuyen al desarrollo integral y sostenible de las Comunidades Autónomas y, por ende, del conjunto del país.