



Organización
Internacional
del Trabajo

Garantía Juvenil en España: Enseñanzas extraídas



GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA: ENSEÑANZAS EXTRAÍDAS

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN: 978-922-330982-4 (impreso)
978-922-330983-1 (pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en España

ÍNDICE

PREFACIO	i
1. INTRODUCCIÓN	1
2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA	5
2.1 Intervención temprana incluyendo medidas de alcance y captación	9
2.2 Activación o acompañamiento individualizado y planificación para la inserción laboral	15
2.3 Integración en el mercado laboral	19
2.3.1. Educación y formación	19
2.3.2. Apoyo a la contratación (empleo)	26
2.4 Coordinación e intercambio de información	28
3. ENSEÑANZAS EXTRAÍDAS Y PRÁCTICAS RELACIONADAS A LA GARANTÍA JUVENIL	31
4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE SEGUIMIENTO	44
ANEXO 1: DESCRIPCIÓN DE LAS PRÁCTICAS ANALIZADAS	48



PREFACIO

El presente documento es fruto de la colaboración entre las Comunidades Autónomas (CCAAs) y la Administración General del Estado compartiendo prácticas desarrolladas desde la puesta en marcha de la Garantía Juvenil (GJ) en España.

Las acciones expuestas no pretenden sino mostrar ejemplos de medidas que se llevan a cabo dentro del Plan de Implantación de la GJ y que podrían ser de utilidad para otras CCAAs y países de la Unión Europea (UE). Las medidas desarrolladas en adelante han sido elegidas por las propias Comunidades y los diferentes organismos relacionados con la GJ. En efecto, el presente documento responde a la necesidad de compartir experiencias a todos los niveles, como medio de mejora de los procesos de desarrollo de políticas públicas de promoción del empleo joven.

Las acciones analizadas en este documento muestran que existen ejemplos que merecen ser profundizados y compartidos. A partir de las diferentes prácticas expuestas por las CCAAs y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) se muestra que se están llevando a cabo acciones que, desarrolladas en profundidad y evaluadas, podrían suponer un cambio en el proceso habitual del trabajo con los jóvenes.

Este análisis fue realizado en el contexto de la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al Ministerio de Empleo y Seguridad Social financiada por la Acción CE-OIT sobre el empleo joven en Europa. La Sra. Paz Arancibia redactó el capítulo 1 y 2 y revisó la información incluida en el anexo proporcionada por las CCAAs y los organismos intermedios asociados. La Sra. Valli Corbanese y el Sr. Gianni Rosas dirigieron el análisis comparativo incluido en el capítulo 3, y el Sr. Rosas redactó el capítulo final con las conclusiones y propuestas de seguimiento para la acción futura.

Se agradece la colaboración del Sr. Daniel Jesús Solana Gázquez y del equipo de coordinación del MEYSS en la supervisión de la compilación de información y a todos los profesionales de las CCAAs y otros organismos intermedios relacionados por la información facilitada para el análisis. Por último, se agradece al Sr. Joaquín Nieto, Director de la Oficina de la OIT en Madrid, por haber impulsado este trabajo y a la Sra. Milagros Lazo Castro por la labor llevada a cabo en el diseño y ultimación del presente documento.

Este trabajo tuvo el apoyo financiero del Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social "EaSI" (2014-2020).¹ La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición oficial de la OIT ni de la Comisión Europea.

¹ Para mayor información sírvase consultar: <http://ec.europa.eu/social/easi>



1. INTRODUCCIÓN

El “Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil” se elabora tras la recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril del 2013, con la intención de que los Estados miembros: “velen por que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal”. En España la iniciativa se dirige a jóvenes de entre 16 y hasta 29 años que no estudian, ni trabajan, ni reciben formación.²

Desde su puesta en marcha en 2014, la Garantía Juvenil (GJ) en España es coordinada por la Administración General del Estado a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), en coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y diferentes organismos como el Ministerio de Educación. La ejecución y el desarrollo de la política es llevada a cabo a nivel regional y local por las Comunidades y Ciudades Autónomas y sus Servicios de Empleo. Una serie de socios nacionales como INJUVE, las Cámaras de Comercio y las organizaciones del tercer sector (Cruz Roja, Fundación ONCE, Secretariado Gitano e YMCA – *Young Men’s Christian Association*) colaboran en actividades relacionadas con el alcance, captación, registro y activación de los jóvenes en el Fichero Único de la Garantía Juvenil.

² La iniciativa es ampliada de los 25 hasta los 29 años a través de la Ley 25/2015: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/29/pdfs/BOE-A-2015-8469.pdf>.

En el marco de un acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Europea (CE), se establece el programa para "Mejorar las capacidades de los profesionales para diseñar, aplicar y supervisar las políticas de empleo de los jóvenes (2015-2017)" en diferentes países de la Unión Europea, entre otros, España. De esta manera y desde 2015, la OIT apoya al MEYSS para ajustar el diseño y las intervenciones de la GJ, establecer un marco coherente de seguimiento y evaluación, y favorecer el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre las diferentes CCAAs y la Administración General del Estado.

Los días 10 y 11 de mayo de 2016 se realizó un taller de refuerzo de capacidades en Madrid junto con las CCAAs. El taller estuvo orientado a compartir conocimientos y buenas prácticas y aprender sobre dispositivos y programas innovadores de la GJ que han funcionado en Europa, especialmente en las áreas de asociación para la promoción del empleo joven, la intervención temprana, la activación y el alcance y las medidas de inserción laboral de los jóvenes.

Para el buen funcionamiento del taller, se solicitó a las CCAAs ejemplos de prácticas realizadas en el marco del Plan de la GJ, que sirvieran para compartir inquietudes sobre la puesta en marcha de la política y sobre las medidas que han dado mejores resultados y de las que se pueden extraer lecciones, ser compartidas e incluso imitadas en otras CCAAs.

Durante los dos días de duración del taller, se compartieron las prácticas aquí expuestas en los grupos de trabajo (otras fueron recopiladas a posteriori) y se discutieron las modalidades de colaboración e intercambio de conocimientos entre las CCAAs y con la Administración General del Estado, con el fin de maximizar los resultados del Plan de Implantación Nacional de la GJ. De estos grupos de trabajo y dada la buena acogida que tuvo la exposición de las diferentes medidas, surgió la petición por parte de las CCAAs al MEYSS, de compilar las diferentes acciones en un documento de las lecciones aprendidas en la puesta en marcha de la GJ en España.

Las prácticas desarrolladas en adelante son fruto de la colaboración con las Comunidades Autónomas y no pretenden sino mostrar ejemplos de medidas que se llevan a cabo dentro del *Plan de Implantación de la Garantía Juvenil*.³ Algunas de las propuestas descritas son experiencias piloto que contienen aspectos novedosos en cuanto a medidas de promoción del empleo joven.

³ COM (Oct.2016): "the Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on" Commission Staff Working Document.

El presente documento pretende ser reflejo de una de las recomendaciones de la Comisión Europea para la puesta en marcha de la GJ y responder a la necesidad de compartir experiencias a todos los niveles, como medio de mejora de los procesos de desarrollo de políticas públicas para el empleo joven. La clasificación establecida para mostrar los ejemplos corresponde a la división propia de la Comisión y del taller de trabajo de diciembre de 2016, entre las CCAAs, los organismos intermedios y el MEYSS para la elaboración de la matriz de seguimiento y evaluación de la GJ en España.⁴

Con la introducción de la GJ en el marco de la UE, se reconoce la problemática del empleo joven como un factor de riesgo para el conjunto de los países y la necesidad de tomar medidas específicas en el frágil mercado laboral juvenil. Un mercado de trabajo caracterizado por cifras de desempleo que duplican las de los adultos y que además reflejan un problema mucho mayor que es el subempleo y la pobreza. En 2014, la proporción de jóvenes trabajadores en los 28 países de la UE clasificados como en riesgo de pobreza o exclusión social era del 12,9 por ciento, en comparación con el 9,6 por ciento de los adultos que trabajan.

Muchos jóvenes están abocados a encontrar dificultades de acceso al mercado laboral, especialmente aquellos de entre 16 y 24 años, que intentan entrar por primera vez al mismo y que sufren transiciones largas de la escuela al trabajo que los lleva al desánimo y a la inactividad. En 2013, unos 7,3 millones de jóvenes de entre 15-24 años de la UE-28 no estudiaban, ni trabajaban ni estaban en formación para el empleo (NEET).⁵

⁴ Documento (COM (2016) 646: "The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on", Commission Staff Working Document. Ver OIT, 2016: Monitoring the performance of the Youth Guarantee in Spain Final Report; Madrid 13-15 Diciembre, 2016.

⁵ Por sus siglas en inglés: Neither in employment nor in education or training, NEETs.

RECUADRO 1. CARACTERÍSTICAS CLAVE GARANTÍA JUVENIL

La Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril del 2013 sobre la Garantía Juvenil tiene las siguientes características clave:

- El alcance universal de la GJ que obliga a las instituciones involucradas a proporcionar una oferta de buena calidad, dentro de un plazo de cuatro meses, a todos los jóvenes de 15 a 24 años sin excepción, tras quedar desempleados o acabar la educación formal;
- Una combinación de enfoques preventivos (intervención temprana y activación) y paliativos (medidas de inserción laboral), acompañados de estrategias específicas para llegar a los jóvenes desconectados del mercado laboral que se enfrentan a múltiples obstáculos;
- La integración de diferentes políticas, medidas y servicios con el fin de fomentar coherencia y coordinación de las acciones;
- La formación de alianzas sólidas entre instituciones públicas (con mandato sobre el empleo, la educación, la protección social y la juventud), tanto a nivel central y local, como entre éstas y los representantes de empleadores y trabajadores, organizaciones juveniles y de la sociedad civil y del sector privado;
- El fortalecimiento de la capacidad de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), para que puedan proporcionar asesoramiento personalizado y planes de acción individuales en fase temprana, con el fin de garantizar una transición hacia la educación, formación o empleo;
- Un seguimiento continuo del diseño, la ejecución y los resultados de los sistemas de GJ, así como el análisis del impacto de las políticas en vigor; y
- Para la consecución del objetivo de la GJ, los fondos nacionales son respaldados por recursos puestos a disposición por la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y por el Fondo Social Europeo (FSE).

Fuente: Información basada en la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, Diario Oficial de la Unión Europea, C120/1

A través de la GJ los países de la UE se comprometieron a garantizar a los jóvenes una oferta de trabajo o una oferta de educación, aprendizaje o un contrato en prácticas en un plazo no superior a cuatro meses a partir del desempleo o el abandono escolar. La GJ es una realidad en el marco europeo desde 2013, año en el que la UE puso a disposición de los países miembros un conjunto de medidas políticas y financieras para la implantación de los Planes de GJ a través de los fondos de la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y del Fondo Social Europeo (FSE) a los que acompañan en igual cuantía fondos nacionales.



2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA

En España la GJ se pone en marcha en julio de 2014 y se adscribe a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven⁶ y a un conjunto de reformas en el mercado de trabajo que se venían llevando a cabo desde 2012.⁷ A esto se añade además el acuerdo entre la Administración General del Estado y las CCAAs para una mejora de la eficacia y coordinación de los Servicios Públicos de Empleo. La GJ debe ser un factor de cambio, de reforma y de innovación para el empleo joven en los diferentes países. Aunque muchas de las reformas en España ya estaban en marcha antes de la GJ con mayor o menor éxito, el conjunto de medidas arriba señaladas proponía enmiendas en los ámbitos de intervención temprana, la activación para el empleo, y una serie de medidas de integración a través del

⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estrategia de emprendimiento y empleo joven (2013-2016).

⁷ El documento final refleja la mayor parte de ellas aunque no todas han sido incluidas. Aquellas que no han sido expuestas fundamentalmente ha sido por falta de información y en menor medida de relevancia o pertinencia.

⁸ Real Decreto Legislativo 3/2015 de octubre, 2015.

refuerzo de las competencias y el fomento de la demanda de empleo joven. Entre otras, las diferentes reformas citadas preveían: (i) el desarrollo de un sistema dual de formación profesional (FP) y la puesta en marcha de un programa de FP de dos años; (ii) la introducción de la educación empresarial en las escuelas; (iii) la modernización del Servicio Público de Empleo para responder a las necesidades de los jóvenes y facilitar el proceso de equiparación laboral; y (iv) el diseño de actividades de alcance para apoyar a los jóvenes desmotivados e inactivos a acceder a los servicios y programas disponibles.

Durante el período inicial de la GJ, los esfuerzos se concentraron en la creación del fichero telemático (fichero único) de registro de la GJ y en el aumento de la inscripción de los jóvenes. Con el fin de facilitar el acceso de los jóvenes al proceso de inscripción, a nivel de la Administración General del Estado, se establece un acuerdo de colaboración con las Cámaras de Comercio, y con el Instituto de la Juventud (INJUVE) para poder inscribir a los jóvenes en el fichero único y recibir información/acompañamiento.

A finales de 2016 más de un tercio del total de los potenciales beneficiarios de la medida estaban inscritos en la GJ. Asimismo, con la ampliación de la edad máxima para inscribirse en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil a 29 años, la población potencial estimada de NEET pasó a ser de aproximadamente 1,2 millones de jóvenes.⁹

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, sobre medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de GJ se han puesto en marcha una serie de cambios normativos para incrementar la inscripción de los jóvenes. Estos cambios incluyen la inscripción en el Sistema Nacional de GJ de todos los jóvenes que se inscriben o renuevan una demanda de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, la simplificación de los requisitos para la inscripción, la posibilidad de que todas las entidades participantes en la GJ puedan articular procedimientos específicos para la inscripción de los jóvenes en el fichero e, igualmente, se prevé la participación de los agentes sociales en el procedimiento de inscripción de los jóvenes.

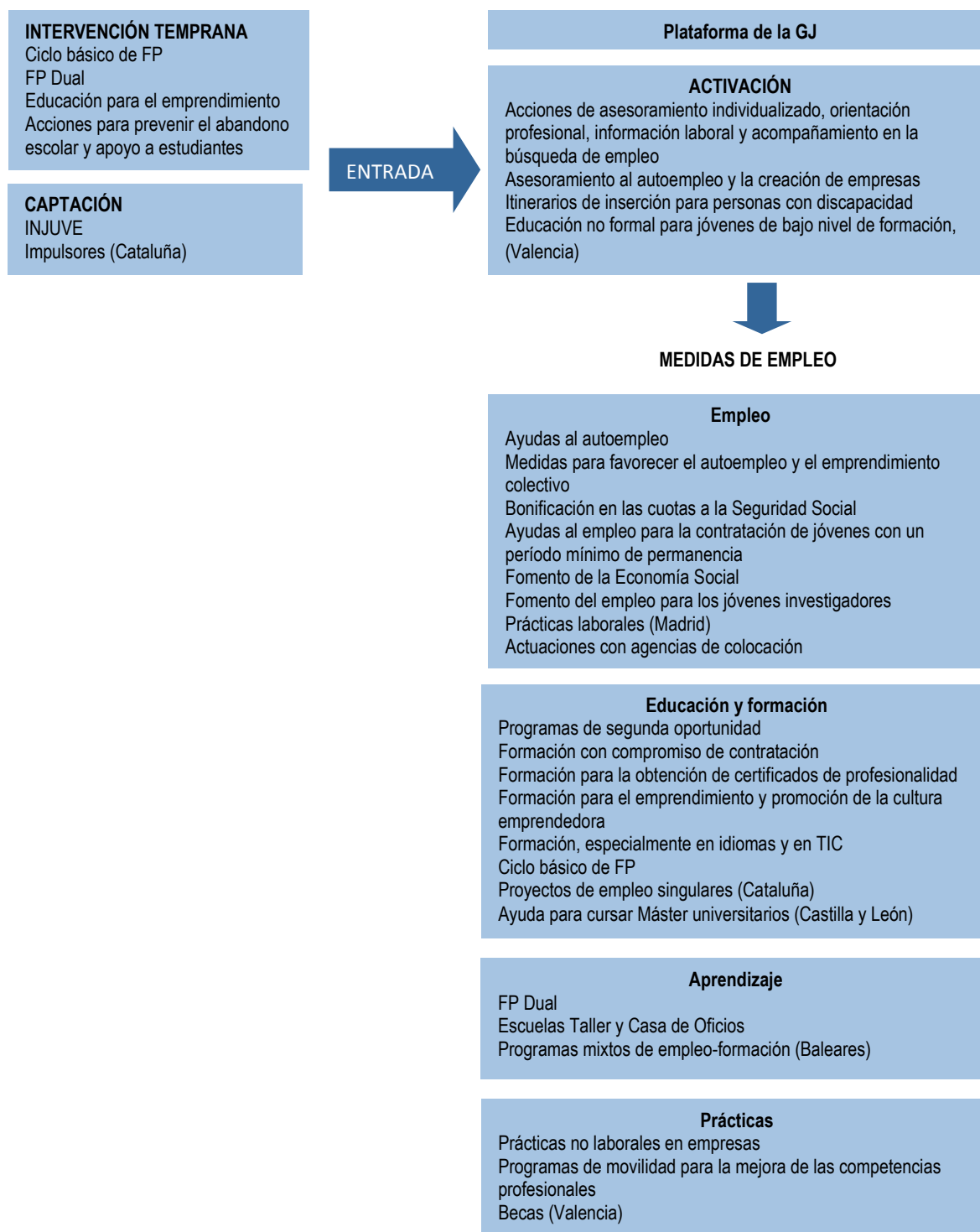
A finales del tercer trimestre de 2016 un tercio del total de los potenciales jóvenes beneficiarios de la medida estaban registrados en la GJ.¹⁰ El primer cuatrimestre de 2017 arroja un resultado de casi 600.000 inscritos en el Sistema, lo que significa aproximadamente un 50 por ciento de cobertura sobre la población destinataria.

⁹ Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

¹⁰ Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2016.

¹¹ Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

GRÁFICO 1. GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA: CATÁLOGO DE MEDIDAS¹²



¹² Las menciones específicas en el catálogo a algunas CCAAs se efectúan en los casos en que existen medidas que se entiende son singulares o particulares de las mismas. Por el contrario, cuando no existe mención es porque la medida es de carácter general y aplicable a varias CCAAs.

En 2014 (Ley 18/2014) y 2015 (Ley 25/2015) se producen diferentes modificaciones para la simplificación de los criterios de elegibilidad, especialmente el criterio de no haber trabajado durante 30 días antes de la solicitud de inscripción y ampliación de la edad hasta los 29 años.¹³ En diciembre de 2016, a través del Real Decreto-Ley 6/2016, se introducen modificaciones en la Ley 18/2014 de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que regula el Sistema.¹⁴ Dicha normativa establece como nueva vía de inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de GJ, los supuestos de jóvenes que se inscriban como demandantes de empleo o renueven su demanda en los Servicios Públicos de Empleo. Asimismo, se incluyen a los agentes sociales como parte del Sistema y de la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación.

Durante la segunda etapa del plan de implantación de la GJ, el MEYSS prevé, entre otros, concentrarse en la coordinación con las CCAAs y los agentes sociales, ampliar y mejorar el abanico de medidas disponibles y la capacidad de los servicios de empleo para prestar asistencia individualizada a un número creciente de beneficiarios en el período de cuatro meses.

Además, se pretende completar el sistema de seguimiento, evaluación y mejora continua de la GJ, así como los baremos de definición de “oferta de calidad” no especificados por la Comisión Europea sino sujeta a acuerdos a nivel nacional.¹⁵ España, al igual que otros países de la UE, ofrece un catálogo de medidas dentro de la GJ que puede resumirse en cuatro aspectos fundamentales: (i) mejorar la intermediación, (ii) promover la empleabilidad, (iii) fomentar la contratación y (iv) estimular el emprendimiento (ver Gráfico 1).

Muchas de las medidas corresponden a decisiones de idoneidad y pertinencia decididas por las diferentes administraciones públicas involucradas. De esta manera y como se ha explicado anteriormente, las prácticas recopiladas por las CCAAs en el marco del presente documento se agrupan conforme a la siguiente categorización: (i) intervención temprana, incluyendo medidas de alcance y captación; (ii) activación o acompañamiento individualizado y planificación para la inserción laboral; y (iii) medidas de integración en el mercado laboral, diferenciadas entre las que se centran en la mejora de las capacidades (educación y formación, aprendizaje, prácticas y becas), aquellas medidas que fomentan el apoyo a la contratación (empleo) y aquellas de coordinación e intercambio de información. Conviene mencionar que las prácticas expuestas no son compartimentos estancos y que la mayor parte de ellas recogen aspectos que comprenden diferentes medidas y categorizaciones. Sólo a efectos de desarrollo del presente texto se han clasificado en uno u otro apartado.

¹³ Ver <https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/29/pdfs/BOE-A-2015-8469.pdf> y http://www.minhfp.gob.es/Documentacion/Publico/NormativaDoctrina/Tributaria/IRPF/Ley_18-2014.pdf

¹⁴ <https://www.boe.es/boe/dias/2016/12/24/pdfs/BOE-A-2016-12266.pdf>

¹⁵ Si bien las recomendaciones de la Comisión Europea (CE) en la implantación de la Garantía Juvenil para la UE-28 exigen una definición de oferta de calidad, no ha existido una pauta específica o baremo homogeneizado para considerar lo que es una oferta de calidad y lo que no. Diez países miembros han establecido una definición de “oferta de calidad” dentro de los marcos de la Garantía Juvenil en 2016. Sólo unos pocos han establecido un conjunto de criterios para la evaluación cuantitativa de oferta de calidad. La CE tiene una clasificación de oferta de calidad con 6 categorías especificadas dentro de las definiciones elaboradas por los países.

2.1. INTERVENCIÓN TEMPRANA, MEDIDAS DE ALCANCE Y CAPTACIÓN

En España, la mayor parte de los NEET son desempleados de corta o larga duración que están *de facto* inscritos en los servicios de empleo.¹⁶ Se calcula que en España un 80 por ciento de los jóvenes de entre 16 y 29 años están inscritos en el Servicio de Empleo de su Comunidad Autónoma. Conviene recordar que, pese a que la mayor parte de los jóvenes se encuentren inscritos, España es uno de los países con mayores tasas de abandono escolar de la UE. Muchos de estos jóvenes se encuentran fuera de los círculos formales de empleo y/o educación y, por lo tanto, en riesgo de pobreza y exclusión social. Garantizar que estos jóvenes vuelvan al sistema formal de educación, de formación o de empleo, a través de medidas de alerta temprana y sistemas de seguimiento en la escuelas, es un factor especialmente importante para el éxito de la GJ.

La mayoría de los países de la UE han introducido metodologías para detectar el riesgo de abandono escolar prematuro. Por ejemplo, los países nórdicos y el Reino Unido utilizan sistemas elaborados de detección de factores de vulnerabilidad entre los jóvenes sin empleo. Muchas de las medidas puestas en marcha en el marco de la **alerta temprana** en Europa están relacionadas con el intercambio de información y coordinación interinstitucional entre los ministerios de empleo y educación a diferentes niveles, pero sobre todo a nivel local y municipal.

Un ejemplo de la importancia de esta coordinación y cooperación institucional para la alerta temprana en el marco de la GJ lo muestra **la Xunta de Galicia** a través del “Programa conjunto de actuación entre la Consellería de Economía, Emprego e Industria y la Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria”, por el que se establece un protocolo para acompañar en el proceso de inscripción de la GJ a los jóvenes de los centros de formación profesional e institutos de secundaria, que se encuentran en situación especialmente vulnerable frente a los desafíos del mercado laboral.

Lo novedoso de esta colaboración en Galicia entre las “consellerías” y el MEYSS a través del Protocolo de Acuerdo interinstitucional es que la inscripción en el Fichero nacional de la GJ se realiza conjuntamente con el joven en los propios centros de formación profesional a través de los orientadores profesionales. Los orientadores acompañan al joven en el proceso de inscripción, además de realizar las tareas de promoción y difusión del programa, tanto entre el alumnado como ante las empresas. De esta manera, se pretende que el alumnado de formación profesional una vez finalizados sus estudios e inscritos en el registro de la GJ puedan obtener, por ejemplo, un contrato de trabajo en la misma empresa en la que realizaron las prácticas, incorporándose al mercado laboral nada más obtener el título. Las empresas salen beneficiadas de esta acción al incorporar a jóvenes que estuvieron

¹⁶ COM (2016) 646 final “the Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on”.

realizando el aprendizaje en sus centros y que superaron el período de formación previo. El número de beneficiarios potenciales de este programa en toda Galicia asciende a 22.989. Esta cifra engloba a aquellos beneficiarios que accedieron al programa a través de los 19 Centros Integrados de Formación Profesional y de los 19 Institutos de Educación Secundaria incluidos en el programa.

RECUADRO 2: PROGRAMA CONJUNTO DE ACTUACIÓN (GALICIA)

El objetivo de este programa conjunto es que el alumnado de formación profesional que finalice sus estudios obtenga junto con su título de FP un contrato de trabajo. Con el nuevo programa de inserción laboral, los alumnos de FP podrán obtener un contrato de trabajo en la misma empresa en la que realizaron las prácticas incorporándose al mercado laboral nada más obtener el título. Por otro lado, las empresas también se benefician al incorporar personas que estuvieron realizando prácticas y cuentan, de esa forma, con personas cualificadas que superaron un período de formación previo.

Es novedoso porque mediante este programa el acceso al Sistema de GJ se hará en los propios centros de Formación Profesional a través de los responsables de los departamentos de información y orientación profesional de los centros integrados de formación profesional.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas

Otro buen ejemplo de intervención temprana en jóvenes que no han completado la Educación Secundaria Obligatoria y que carecen de experiencia laboral previa es el programa de “*Capacitación para el Empleo*”, llevado a cabo por el Instituto Aragonés de la Juventud. El programa está dirigido a alumnos de formación profesional básica de entre 15 y 20 años y pretende apoyar la labor de los orientadores y profesores que se encargan de ayudar a los jóvenes a encontrar “su motivación”, y proporcionarles las habilidades comunicativas y herramientas más útiles y eficaces en la búsqueda de empleo, informándoles en un módulo específico sobre las medidas ofertadas por la GJ.

El programa del Instituto Aragonés de la Juventud pretende contribuir a reducir las elevadas tasas de abandono escolar actuales. De esta manera se desarrolla un currículo en siete talleres formativos de tres horas cada uno, entre los que se incluye el de “*GJ y recursos para la búsqueda de empleo*”; un bono de 5 sesiones individualizadas de orientación impartido al final de los talleres donde el joven aprende, entre otros, a organizar el tiempo, mejorar las relaciones interpersonales, etc. Es significativo que el programa tiene incidencia en el apoyo a la transición al empleo de jóvenes inmigrantes, que suelen ser más vulnerables que sus pares españoles. Un seis por ciento de los participantes son de nacionalidad argelina, un 11 por ciento son salvadoreños y un 17 por ciento rumanos.

Las **campañas de alcance y captación** de los jóvenes más vulnerables, han demostrado ser útiles en foros donde los adolescentes se reúnen, incluyendo aquellos foros virtuales, tales como las redes sociales. Además, dentro los planes de la GJ, la Comisión Europea ha documentado acciones en las que los Servicios Públicos de Empleo cuentan con trabajadores específicos que motivan a los jóvenes como son los “*dinamizadores de barrio*” o los “*agentes de desarrollo local*” que ayudan a prevenir el abandono escolar temprano. A nivel nacional, se encuentran también algunos ejemplos.

Queda demostrado que los planes de comunicación bien elaborados facilitan el acceso a la información a aquellos jóvenes desinteresados que son más reacios a interactuar con las administraciones públicas. Un ejemplo de una campaña de información y comunicación bien diseñada dentro de la GJ es la de la **Comunidad Autónoma de Andalucía**. Puesta en marcha en julio del 2015, su plan de comunicación se dirigió a tres públicos diferenciados ampliando así su repercusión: (i) los socios de ejecución, (ii) los jóvenes beneficiarios de la GJ, y (iii) el público en general.

Lo novedoso en el plan de comunicación andaluz es que se tuvo en cuenta a las personas responsables de la gestión y coordinación de la GJ dentro del marco interno de comunicación, al Servicio Andaluz de empleo (SAE). Esto que permitió que una vez los jóvenes movilizados, el SAE tuvo la capacidad de dar respuesta a los requerimientos y facilitar su inscripción. Otra de las novedades del plan de difusión fue que los planes de comunicación interna abarcaron a otros responsables intermedios en la promoción del empleo joven, como el Instituto Andaluz de la Juventud, las asociaciones juveniles, las empresas y personas empleadoras, los agentes sociales y los centros tecnológicos, universidades, centros de formación reglada y no reglada, entre otros.

Andalucía creó una web específica para la iniciativa¹⁷ y utilizó además diversos canales de comunicación, tanto los tradicionales (folletos, notas de prensa y radio), como los tecnológicos, ampliamente usados por los jóvenes. Se puso a disposición de los jóvenes un teléfono de atención y un correo electrónico que recibió una media de 370 contactos diarios. La GJ en Andalucía, además, utilizó actos presenciales como foros y eventos en ferias de empleo para su difusión en las diferentes universidades andaluzas. En agosto de 2016 había 125.676 inscritos en el fichero del Sistema Nacional de GJ en Andalucía, lo que representaba cerca de un 40 por ciento del total de inscritos en España, con un vínculo claro y observable entre la implementación del plan de comunicación y la progresión en el número de jóvenes inscritos y a un coste total relativamente moderado de 25.000 euros.

¹⁷ www.garantiajuvenilandalucia.es

RECUADRO 3: PLAN DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA GARANTÍA JUVENIL EN ANDALUCÍA (ANDALUCIA)

Parte del éxito de la implementación de la GJ en Andalucía depende de las actuaciones de comunicación y difusión. Por ello se diseñó un plan que cubre todo el amplio y heterogéneo público destinatario. Este plan se caracteriza por: Alcanzar el mayor número posible de jóvenes destinatarios, facilitando el acceso a la información, animando y apoyando la inscripción.

Optimizar el flujo de información entre actores e instituciones implicadas en el sistema de GJ.

Divulgar los resultados y avances del programa de GJ.

Realizar una comunicación eficaz y entendible al conjunto de la ciudadanía y, en especial, al colectivo prioritario, sobre las principales medidas y acciones del Sistema: orientación y acompañamiento personalizado e integral, prácticas profesionales, oferta de acciones formativas y otras medidas.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas

Un recurso muy utilizado en varios países de la UE y que ha dado buenos resultados a la hora de alcanzar a los jóvenes más reacios, es el de la captación proactiva: crear perfiles profesionales específicos para la promoción y alcance de los jóvenes más alejados del sistema educativo y/o empleo. En la GJ en España y dentro del piloto previo a la implementación de la política, la Agencia de Empleo Joven de **Asturias** utilizaron los “*dinamizadores de barrio*”. Intervención suficientemente documentada hasta la fecha, este tipo de perfiles se pueden encontrar también en Cataluña con los Impulsores y en Extremadura con los Agentes de Desarrollo Local (ADL).

En **Extremadura**, el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) en colaboración con la red de Agencias de Empleo y Desarrollo Local de Extremadura (AEDL) y de los Nuevos Centros Conocimiento (NCC) decidieron actuar de manera coordinada para promover las inscripciones asistidas al fichero de la Garantía Juvenil. Los “*Nuevos Centros del Conocimiento*” son 62 sedes distribuidas por todo el territorio extremeño que, gestionadas por la Asociación de Universidades Populares de Extremadura y subvencionadas por el SEXPE, asesoran y orientan a personas desempleadas, ocupadas y emprendedoras en materia de nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Los Agentes de Desarrollo Local dependientes de las AEDL, familiarizados con las zonas más remotas y rurales de su área de cobertura, se ponen en contacto con los jóvenes desempleados y explican en qué consiste el fichero de GJ promoviendo la inscripción asistida en la oficina del SEXPE. Además, se informa de futuras actuaciones dirigidas a los jóvenes dentro de la GJ para las cuales la inscripción en el fichero es ventajosa. Desde el inicio de la colaboración interinstitucional y de la difusión proactiva de la medida, se ha multiplicado por cuatro el número de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de GJ pasando de 3.429 inscripciones a 12.468; un 40 por ciento del total de los 34.000 jóvenes potenciales beneficiarios. La iniciativa se realizó prácticamente sin costo ya que la administración utilizó la red de recursos disponibles por el SEXPE.

RECUADRO 4: ACTIVACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN MEDIANTE LA COLABORACIÓN CON LOS AGENTES DE DESARROLLO LOCAL Y LOS NUEVOS CENTROS DEL CONOCIMIENTO (EXTREMADURA)

Al hacer el balance del primer año de implementación del fichero de GJ, el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) observó que el porcentaje de jóvenes inscritos respecto a los potenciales beneficiarios de la GJ en la Comunidad Autónoma de Extremadura era muy escaso, por lo que decidió poner en marcha un proyecto coordinado por el SEXPE en colaboración con la red de Agencias de Empleo y Desarrollo Local de Extremadura (AEDL) y de los Nuevos Centros del Conocimiento (NCC) para realizar inscripciones asistidas.

Para llevar a cabo esta campaña de fomento de la inscripción se designó un responsable por cada centro de empleo. Este responsable, a su vez, actúa como referencia en cada comarca de los procesos de inscripción que llevarán a cabo tanto los agentes de empleo y desarrollo local en sus respectivos ayuntamientos y mancomunidades, así como de los Nuevos Centros del Conocimiento.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas

En **Cataluña**, una red de jóvenes impulsores, coordinada por el personal del *Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)*, tiene la misión de informar a los jóvenes sobre la GJ, ayudarlos a registrarse, remitirlos a los servicios más apropiados disponibles a nivel local y proporcionar asesoramiento a los empleadores para la contratación de trabajadores jóvenes. Alrededor de 70 impulsores han sido contratados por parte de los ayuntamientos, de los consejos comarcales de Cataluña u otros organismos autónomos vinculados. Los impulsores además de ayudar a dar a conocer el programa de la GJ y acompañar en la inscripción de los jóvenes, también actúan como dinamizadores, publicitando convocatorias de programas de la GJ existentes, e identificando a todas las entidades asociadas al programa. La contratación es compartida entre el SOC y los ayuntamientos y consejos accediendo a un público joven más alejado del sistema y con menor formación que encuentran dificultades al inscribirse en un fichero telemático. Hasta mayo del 2016, los impulsores prestaron asistencia a aproximadamente 49.300 NEET jóvenes (el 25 por ciento de la población total de NEET en Cataluña). De estos, 35.430 jóvenes fueron registrados en la GJ y 25.890 recibieron una oferta.

Otra de las medidas de alcance y captación con las que se pretende mejorar la accesibilidad a los servicios de empleo y a las prestaciones sociales de los jóvenes NEET es a través de colaboradores, como asociaciones de jóvenes u organismos del tercer sector, que trabajan directamente con los jóvenes más vulnerables. En España, el MEYSS firmó un convenio de colaboración en 2015 con cuatro asociaciones del tercer sector para trabajar en el alcance de aquellos jóvenes en mayor riesgo de exclusión, a los que los servicios de empleo y las instituciones educativas les es más difícil llegar. Destaca dentro de la GJ, el programa conjunto “*Aprender trabajando*” de la **Cruz Roja Española** y la **Fundación Secretariado Gitano**. A través de una iniciativa

de formación y empleo, se pretende aumentar la empleabilidad de los jóvenes en riesgo de pobreza y/o de exclusión, con especial atención a la población de etnia gitana, dotándoles de las competencias básicas profesionales, preparándolos a que se gradúen en educación secundaria obligatoria, y a través de acciones de intermediación con el tejido empresarial donde realizan prácticas no laborales en empresas. Estas organizaciones tienen un valor añadido notable ya que gozan de la confianza de aquellos jóvenes que son adversos a las instituciones públicas. Para evitar que los jóvenes de mayor riesgo de pobreza abandonen prematuramente el programa se dota durante el periodo de formación de una ayuda económica.

El proyecto “*Aprender trabajando*” tiene una duración de seis meses: un total de 840 horas de formación (420 teóricas y 420 prácticas). En el 2016, ambas instituciones alcanzaron un total de 1000 jóvenes en riesgo de exclusión, de los cuales más de la mitad han encontrado un empleo o ha vuelto a la educación secundaria obligatoria.

El programa piloto de la **Fundación ONCE** “*Abriendo puertas para jóvenes con discapacidad*” lleva a cabo el desarrollo de competencias clave en energía, creatividad, comunicación y liderazgo a jóvenes con distintos tipos de discapacidad inscritos en el fichero de GJ fomentando el emprendimiento personal y poniéndolos en contacto con profesionales de recursos humanos para una presentación filmada de su currículo que, a posteriori, les servirá de carta de presentación en la búsqueda de empleo.

RECUADRO 5: PROGRAMA ABRIENDO PUERTAS PARA JÓVENES CON DISCAPACIDAD (FUNDACIÓN ONCE)

El objetivo del programa es trabajar con los participantes en el desarrollo de cuatro competencias claves que activan la conducta y modifican la actitud del joven (energía, creatividad, comunicación y autoliderazgo) con la finalidad de motivarles e impulsar su empleabilidad y espíritu emprendedor.

Los empresarios y los encargados de recursos humanos que se ocupan del proceso de selección han escuchado en directo a cada uno de los alumnos en la exposición de su currículo en un formato libre de aproximadamente dos minutos que ha sido grabado como una carta de presentación digitalizada.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por la Fundación ONCE.

2.2. ACTIVACIÓN O ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUALIZADO Y PLANIFICACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Las **medidas para la activación** de los jóvenes se basan en el fortalecimiento de los servicios de empleo en el apoyo a la búsqueda de empleo del joven, principalmente en lo que se refiere a la asistencia, el asesoramiento, el perfilado y los servicios de orientación y planificación de la acción individual para su inserción en el mercado laboral. Uno de los cambios más ambiciosos que pretende la GJ en Europa es precisamente lograr cambios en los procesos de activación, reforzando las estructuras encargadas de mejorar la atención al joven.

En España los procesos de activación para el empleo del joven se llevan a cabo por las Comunidades Autónomas. Sin embargo, a nivel nacional, el MEYSS ha llegado a un acuerdo con las oficinas de las **Cámaras de Comercio**, como se ha mencionado anteriormente, a través del “*Programa Integral de Cualificación y Empleo*” (PICE), puesto en marcha por las diferentes Cámaras y Servicios de Empleo a nivel local en todo el territorio. El PICE es un programa individualizado para guiar y acompañar a los jóvenes a lo largo de un itinerario formativo cuyos objetivos son adecuar la formación de los jóvenes a la demanda de las empresas, mejorar la competitividad de los jóvenes en el mercado laboral y generar oportunidades de empleo para los jóvenes. 82 Cámaras de Comercio y 5 consejos regionales conforman los puntos oficiales de información e inscripción de la GJ y del PICE. Tras la inscripción, el joven puede incorporarse a uno de los dos planes formativos según su perfil y sus necesidades: (i) un plan de capacitación (formación en idiomas, tecnologías y habilidades) y de movilidad (posibilidad de llevar a cabo prácticas en el extranjero) o (ii) un plan para montar su propio negocio que incluye formación y asesoramiento.

Además, los jóvenes tienen acceso a una amplia red de contactos con empresas.

En Cataluña, el programa de la GJ “*Nuevas oportunidades para jóvenes*” benefició a jóvenes mayores de 16 años (la mayoría entre los 16 y los 19 años) que han abandonado prematuramente el sistema educativo y que manifiestan especiales dificultades para integrarse en las enseñanzas post-obligatorias o en el mercado laboral, llegando a dificultar una adecuada integración social en la vida adulta, con la oportunidad de explorar puestos de trabajo en diferentes sectores económicos.

Este programa pone de relieve múltiples aciertos en términos de activación, acompañamiento personalizado y planificación para la inserción de jóvenes vulnerables en el mercado de trabajo o en la educación formal. Supone un cambio en los procesos de atención al joven, poniendo de manera novedosa las necesidades específicas de cada joven en el centro del proceso de diseño y apoyo. De esta manera, la oferta es completamente flexible y diseñada después de un análisis en profundidad de las necesidades de la persona joven, incluyendo además la coordinación de múltiples actores, y el seguimiento posterior una vez finalizada la inserción en consonancia con las recomendaciones de la Comisión Europea. El

programa es el resultado de la experiencia de las diferentes entidades de Empleo en Cataluña y de la Dirección General de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Bachillerato, muy conscientes de los problemas existentes con los itinerarios formativos preestablecidos y poco flexibles, no adaptados a las inquietudes de los jóvenes más vulnerables y que a menudo reproducen los mismos problemas del sistema educativo del que han sido expulsados.

El programa de “*Nuevas oportunidades*” se basa en cinco pilares principales: orientación, exploración, formación, experiencia laboral y seguimiento a posteriori, esto es, acompañamiento durante los primeros meses de la inserción en el mercado de trabajo para incrementar las posibilidades de éxito en el proyecto profesional y vital de estos jóvenes. Después del período de exploración inicial y de orientación para la definición del proyecto profesional y vital (máximo seis semanas), se desarrolla un plan de activación con el fin de tener en cuenta la complejidad/desventajas del joven participante, denominado ejecución del proyecto profesional y vital (máximo 20 meses), al que acompaña el servicio de tutorización (máximo 20 meses) con, como mínimo, una tutoría semanal de dos horas. Al final del programa, los jóvenes beneficiarios pueden: (i) ser contratados por la empresa elegida; (ii) recibir ayuda de búsqueda de empleo para encontrar un trabajo en otra empresa del sector; o bien (iii) asistir a capacitación adicional para la ocupación seleccionada. Finalmente, se apoya la escolaridad o la inserción una vez lograda la incorporación del joven al sistema educativo formal o la inserción laboral (máximo cuatro meses) para incrementar sus probabilidades de éxito.

El programa también es innovador en términos de redes para la promoción del empleo joven, ya que involucra a diferentes actores, como el servicio de empleo, el de educación, las instituciones de formación, los servicios sociales y el sector privado incluyendo a empresas conocidas a través de su política de responsabilidad social corporativa. El coste total por participante de este programa individualizado y flexible de 24 meses se estima entre 9.000 y 12.000 euros. En la actualidad, hay más de 2.000 jóvenes participando en el Programa. Al ser un programa de largo recorrido de actuaciones formativas con los jóvenes, tienen prioridad de acceso los jóvenes que provienen de adaptaciones curriculares en la Educación Secundaria Obligatoria (Unidades de Educación Compartida), los jóvenes derivados tutelados y ex tutelados, tanto de Servicios Sociales como de Justicia y, por último, los derivados por institutos y ayuntamientos.

RECUADRO 6: PROGRAMA DE NUEVAS OPORTUNIDADES PARA JÓVENES (CATALUÑA)

Las elevadas tasas de abandono escolar llevaron al Servicio Público de Empleo de Cataluña a poner en marcha este programa en 2015. La finalidad es ofrecer un recurso formativo especializado que permita una nueva oportunidad a los jóvenes mayores de 16 años que han abandonado prematuramente el sistema educativo y que manifiestan especiales dificultades para integrarse en las enseñanzas post obligatorias o en el mercado laboral, llegando a dificultar una adecuada integración social en la vida adulta.

El programa busca dar respuesta a diferentes problemáticas que tanto el Servicio Público de Empleo o el Departamento de Educación encuentran habitualmente en las actuaciones que se realizan con jóvenes como son, por ejemplo, la imposibilidad de acceso de los jóvenes a programas ocupacionales debido a las competencias insuficientes para cumplir los requisitos de entrada o la existencia de itinerarios formativos preestablecidos, poco flexibles y no adaptados a las inquietudes de los jóvenes, que a menudo reproducen el problema del mismo sistema educativo del que han sido expulsados.

Los itinerarios personalizados se orientan a que los jóvenes mediante formación y metodologías innovadoras desarrollen las competencias sociales y personales que les faciliten de manera prioritaria el acceso a una formación profesional formal, y/o a la inserción laboral. El programa ofrece un acompañamiento durante los cuatro meses posteriores a la inserción para incrementar las posibilidades de éxito en el proyecto profesional y vital de estos jóvenes.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas

El programa "Joven ocúpate" del **Principado de Asturias**, enmarcado dentro del Plan de Empleo para los jóvenes (2013-2015), está dirigido a grupos similares a los de Cataluña (jóvenes inactivos alejados del mercado de trabajo que no han completado la ESO) y sigue un enfoque de acompañamiento flexible e individualizado. Este programa de transición de la inactividad al trabajo busca motivar a los jóvenes a través de la combinación de diferentes aprendizajes que les permita adquirir habilidades sociales, educativas, profesionales y además experiencia laboral. El programa está basado en la progresión de los incentivos. Así, las propuestas formativas están orientadas a la obtención de Certificados de Profesionalidad (nivel 1) y de Competencias Clave (nivel 2) y se prolongan durante 6 meses utilizando las nuevas tecnologías de la información a través de una metodología flexible e imaginativa (esta es una de las diferencias con otros programas de empleo-formación existentes como las escuelas taller). Además, se produce la incorporación novedosa de la figura del mentor para la orientación socio-laboral, la formación transversal y la resolución de problemas durante los seis meses después del período de formación.

Durante la primera fase del programa, un 92 por ciento de los participantes han completado la intervención formativa de 6 meses, de los cuales un 89 por ciento han obtenido una cualificación en el ámbito de la formación para el empleo. Al igual que otros programas de estas características, menos éxito han tenido la certificación de competencias clave y de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. El coste total del programa "Joven ocúpate" asciende a 2.756.197 euros, para atender a un total de

465 participantes. Además existe un incentivo a la inserción para aquellas entidades promotoras que empleen sus propios recursos humanos (compensación del salario bruto del trabajador de la propia entidad) para conseguir la inserción profesional o formativa de los jóvenes en un plazo de seis meses una vez finalizada la acción ocupacional.

De la misma manera y a través de un convenio de colaboración entre el **Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)** y el **Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ)** los jóvenes inscritos en la GJ que hayan completado la Educación Secundaria Obligatoria pueden optar a un programa de formación en habilidades y autoempleo. Durante las formaciones se trabajan los módulos de autoconocimiento, comunicación interpersonal, iniciativa y organización y resolución de problemas. Una vez completados los módulos, los jóvenes beneficiarios reciben asesoramiento individualizado con los psicólogos especializados en orientación laboral con los que trazan un camino individualizado de su búsqueda de empleo.

La mayor parte de las Organizaciones del Tercer Sector integradas en el convenio con el MEYSS realizan sesiones de orientación, asesoramiento y acompañamiento individualizado con los jóvenes; hemos mencionado ya, el programa de activación de la Cruz Roja Española y del Secretariado Gitano “*Aprender trabajando*” y “*Abrir puertas para el futuro de jóvenes con discapacidad*” de la Fundación ONCE. De la misma manera la **Organización YMCA**, realiza itinerarios individualizados de orientación profesional e intermediación con las empresas en 8 Comunidades autónomas. Del total de los jóvenes atendidos en 2016 (845) un 48 por ciento ha conseguido insertarse en el mercado laboral.

2.3. INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

2.3.1. Educación y formación

Las medidas relacionadas con la mejora de la empleabilidad de los jóvenes son de las más extendidas dentro de la GJ en Europa. La mejora de las capacidades o los programas de segunda oportunidad para retornar a la educación formal, son centrales en las políticas activas de empleo joven antes y después de la implementación de la GJ.

En la **Comunidad Autónoma de Canarias**, la mayoría de la población joven desempleada no ha terminado la educación secundaria obligatoria, por lo que dentro de la GJ se ha optado por contribuir al programa de segunda oportunidad para la experiencia laboral y la formación en competencias que pretende conseguir que una mayoría de los jóvenes obtengan, al menos, la certificación de las Competencias Clave que sirva de llave para continuar su formación ocupacional o académica en un futuro. Hasta el momento, el Servicio Canario de Empleo ha llevado a cabo dos convocatorias dirigidas a Cabildos Insulares de Canarias o a entidades públicas dentro del programa operativo de la GJ. La primera, en el año 2014 (con un coste cerca de 8.7 millones de euros), llevó a cabo ocho proyectos, atendiendo a un total de 1.716 participantes y la segunda, en el año 2015, realizó otros ocho proyectos y atendió a 1.497 (10.693.411,87 euros) jóvenes. Hasta la fecha, 73.5 por ciento de jóvenes que ingresaron en el programa han conseguido certificar sus competencias clave.

El programa subvenciona proyectos de empleo con una duración de entre siete y nueve meses dirigidos a jóvenes que han abandonado la enseñanza obligatoria. Junto al contrato de trabajo que les da una experiencia laboral siguen una formación en competencias básicas. De esta manera, el 60 por ciento de su jornada laboral es remunerada, realizando principalmente actividades medioambientales y de empleos verdes, como limpieza de montes para evitar incendios, la recuperación de la flora o zonas verdes, la limpieza de costas y playas, pequeñas obras de albañilería y jardinería, etc. El 40 por ciento restante de su jornada, se dedica a la formación en las competencias clave necesarias para obtener el título de graduado en educación secundaria obligatoria o a la formación que les cualifica para obtener un certificado de profesionalidad.

El programa de segunda oportunidad para la experiencia laboral y la formación en competencias ha conseguido mejorar la empleabilidad de estos jóvenes en riesgo de exclusión a través de una experiencia laboral remunerada, en un ambiente real de trabajo que les motiva a continuar con la formación, ya que muchos de ellos tienen cargas familiares que no les permitirían formarse de otra manera. Además, ha conseguido contribuir a una red de promoción y apoyo al empleo joven en Canarias a través de la coordinación y cooperación entre las Corporaciones Insulares o locales, la Consejería de Educación a través de sus Centros de Educación para Adultos, el Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales y el propio Servicio Canario de Empleo.

RECUADRO 7: PROGRAMA DE SEGUNDA OPORTUNIDAD: EXPERIENCIA LABORAL Y FORMACIÓN EN COMPETENCIAS (CANARIAS)

Tras realizar un análisis de la población joven desempleada de la Comunidad Autónoma de Canarias, se observó que la mayoría de ellos no han terminado la educación secundaria obligatoria, por lo que se optó por poner en marcha el Programa de segunda oportunidad.

La finalidad del programa es mejorar la empleabilidad de los jóvenes participantes, dotándoles de formación en las competencias necesarias para seguir sus estudios (bien para obtener el graduado en ESO, bien para acceder a cursos con Certificados de Profesionalidad de Nivel 2), aportándoles una experiencia laboral remunerada, en un ambiente real de trabajo y realizando obras o servicios medioambientales o de recuperación de espacios de utilidad pública.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas

Diferentes Comunidades Autónomas como Baleares, Cataluña, Extremadura y Madrid desarrollan proyectos de segunda oportunidad para reincorporar a la educación formal a aquellos jóvenes que abandonaron tempranamente el ciclo educacional. En **Baleares** el “Servei d’Ocupació de les Illes Balears” (SOIB) financia una beca en la Escuela de Adultos para aquellos jóvenes inscritos en el fichero de la GJ de 568 euros por ámbito de conocimiento cursado y de hasta 1.704 euros si se aprueban los tres ámbitos del curso. El Servicio de Empleo de **Cataluña** desarrolla un programa integral para jóvenes que han abandonado prematuramente sus estudios obligatorios y necesitan orientación en sus trayectorias educativas o profesionales. La medida pretende ayudar a unos 2.735 jóvenes a través de 53 proyectos seleccionados, y cuenta con 116 entidades y 189 puntos de actuación. El presupuesto total de ejecución es 11.950.327 euros y de manera novedosa, los proyectos deben garantizar una inserción laboral de un 20 por ciento de la totalidad de los jóvenes participantes. En la **Comunidad de Madrid**, los Centros de Educación de Personas Adultas (CEPA) forman a los jóvenes que abandonaron prematuramente su itinerario escolar para completar el título de graduado en educación secundaria obligatoria y formación profesional básica. Durante el curso 2015-2016, el 75 por ciento de los 12.662 alumnos matriculados eran menores de 30.

Algunas acciones de refuerzo de las capacidades son más innovadoras que otras respecto a formas flexibles y novedosas de acrecentar las competencias en nuevas tecnologías, capacitar para el autoempleo y validar el aprendizaje no formal para la obtención de certificados. Se encuentran algunos ejemplos de estas prácticas novedosas en pequeños municipios o zonas remotas - donde la demanda de mano de obra es escasa - y que son abordadas por **Cataluña y Cantabria** a través de proyectos que tienen relación con el refuerzo de competencias para el autoempleo en nuevas tecnologías o en áreas muy específicas no cubiertas por las políticas activas de empleo y programas de segunda oportunidad.

Por ejemplo, el Programa Proyectos singulares del Servicio Público de Empleo de Cataluña, trata de financiar proyectos innovadores que solventen los problemas de los jóvenes que ni estudian ni trabajan. En las convocatorias puede participar cualquier entidad y/o empresa, de manera individual o agruparse en un solo proyecto y así trabajar en red, siendo un ejemplo de colaboración público-privada para el empleo joven. La convocatoria alcanza a unos 3.969 alumnos inscritos en la GJ, a través de 53 proyectos donde participan 85 entidades y 148 puntos de información y cuenta con un presupuesto de 9.589.599 euros para la convocatoria 2015-2016. Entre otros proyectos pilotos financiados destaca la “*Apps Factory*”: en la que alumnos menores de 30 años con estudios obligatorios finalizados e interés en el sector de las nuevas tecnologías y las aplicaciones móviles, agrupados por equipos de tres (programación, diseño y marketing), son capacitados para crear su propia aplicación y montar su idea de negocio o “*start-up*” tecnológica. Los jóvenes son asesorados activamente a través de sesiones formativas y “*mentoring*” por parte de dos grandes empresas del sector. Al final de la edición se celebra un concurso donde las dos mejores aplicaciones recibirán soporte y financiación de las empresas mentores “*Liga Venture*”.

En la “*escuela de pastores*”, los alumnos certifican sus competencias en pastoreo, una competencia para la cual no había certificación acreditada y que contribuye a validar el aprendizaje no formal en un sector en expansión en las zonas rurales y con necesidad de un relevo generacional. En Artes escénicas, los jóvenes han participado en una formación en ebanistería, electricidad e imagen y confección orientadas a las artes escénicas que además pone a los jóvenes en red para promover el espíritu emprendedor y la creación de empresas. Todos estos proyectos muestran como la mejora de las habilidades de los jóvenes pueden pasar por patrones no clásicos de formación que además están en mayor consonancia con las demandas del mercado.

RECUADRO 8: PROGRAMA DE PRÁCTICAS SINGULARES (CATALUÑA)

El programa busca financiar proyectos innovadores identificados y promovidos por entidades y empresas conocedoras del sector y que tengan como objetivo solventar los problemas de los jóvenes que ni estudian ni trabajan desde una perspectiva novedosa. De manera general, las ayudas singulares pretenden mejorar la integración en el mercado laboral de los jóvenes proporcionando oportunidades de empleo o autoempleo en áreas no cubiertas por políticas públicas.

Como ejemplo de algunos de los proyectos singulares se puede mencionar: APPS FACTORY que se centra en el desarrollo de aplicaciones para móviles. Entendiendo que este es un sector motivador para los jóvenes y donde hay posibilidades de empleo o de autoempleo o *startups* tecnológicas.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas

En **Cantabria** el proyecto piloto “*Comillas web 2.0*” dentro de la GJ intenta combatir el abandono escolar en un municipio con elevadas tasas de abandono escolar a través de la certificación en competencias relacionadas con las nuevas tecnologías. El Municipio de Comillas cuenta con una población juvenil de 282 jóvenes de los que sólo un 15 por ciento prosigue los estudios básicos de la ESO. El municipio carece además de instituto, ni centros homologados para impartir programas de formación ocupacional o educación de adultos que se encuentran en los municipios colindantes. La falta de recursos en la zona, y la situación geográfica, unida a la escasez de medios de comunicación terrestre, dificulta que los jóvenes se interesen por formación ocupacional, actividad socio cultural y de actividades de tiempo libre, lo que lleva a un aumento preocupante de las atenciones a jóvenes por parte de los servicios sociales.

De esta manera, el proyecto “*Comillas web 2.0*” beca a jóvenes de la zona en riesgo de exclusión para la obtención de un certificado de profesionalidad nivel 2 en desarrollo y publicación de páginas web, a las que se añaden los módulos transversales de inglés y el de creación y gestión de empresas. El programa se completa con una fase de prácticas, mediante un contrato de formación, durante la cual se realiza la página web del archivo histórico del municipio de Comillas. Cabe destacar que el municipio de Comillas tiene numerosos bienes de interés cultural y destaca por sus edificios medievales y barrocos y por ser uno de los pocos lugares fuera de Cataluña en el que intervinieron artistas modernistas como Antoni Gaudí. Uno de los principales objetivos del proyecto, es la creación de puestos de trabajo por cuenta propia a través de las nuevas tecnologías aplicadas a la promoción y a la dinamización cultural y la generación de empresas con apoyo municipal. En el programa de 6 meses (400 horas) lectivas y 6 meses de prácticas, están participando 15 jóvenes, entre 19 y 29 años, con una formación reglada de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y sin formación profesional alguna, que no han trabajado nunca o han tenido trabajos esporádicos en hostelería. De los 15 alumnos/as hay 5 chicos y 10 chicas. En el municipio, a través de programas similares, se han creado 7 empresas, dos de las cuales son cooperativas.

RECUADRO 9: PROGRAMAS DE ESCUELA TALLER PARA JÓVENES - PROYECTO “COMILLAS WEB 2.0” (CANTABRIA)

El municipio de Comillas carece de instituto y de centros homologados en los que se imparta programas de formación ocupacional o educación de adultos. La falta de recursos en la zona, y la situación geográfica, unida a la escasez de medios de transporte público dificulta que los jóvenes se interesen por la formación ocupacional, actividad socio cultural y actividades de tiempo libre. Además se observa un aumento preocupante de las atenciones a jóvenes por parte de los servicios sociales de la zona. El programa de Escuela Taller para jóvenes, proyecto “Comillas web 2.0” se realiza con el fin de dinamizar a los jóvenes mediante el aumento de su nivel de formación, orientación socio laboral activa y la motivación al autoempleo en pos de mejorar su nivel de empleabilidad.

El programa se encamina a formar a jóvenes profesionales de cara a que se integren en sectores del mercado laboral en auge, como son las nuevas tecnologías aplicadas a la promoción y dinamización cultural y empresarial. De forma transversal, se diseña un programa de simulación en creación de empresas, que capacite a las personas participantes para crear su propio puesto de trabajo. Uno de los principales objetivos del proyecto es la creación de puestos de trabajo por cuenta propia, a través de la generación de empresas culturales con apoyo municipal.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas

En términos de mejora de las capacidades en sectores con alta demanda de empleo y teniendo en cuenta que España es un país de alto potencial turístico, la formación y capacitación de los jóvenes en el sector de servicios al turismo supone una salida viable a la inserción laboral para romper el círculo vicioso de falta de experiencia y primer trabajo. Este ha sido el camino emprendido dentro de la GJ por la Comunidad Valenciana y la Ciudad Autónoma de Melilla.

En la **Comunidad Autónoma de Valencia**, la “Red de Centros de Turismo” (Red CdT), perteneciente a la *Agència Valenciana del Turisme* y dependiente de la Presidencia de la Generalitat Valenciana, es un proyecto en constante evolución al servicio de los agentes que conforman el sector turístico en la Comunidad Valenciana, y entre sus objetivos fundadores se encuentra el acercamiento de la formación a la empresa; reflexionar, debatir e intercambiar experiencias a nivel profesional y empresarial.

Con estos objetivos, la Red CdT pretende hacer accesible la formación a todos los colectivos que conforman el sector turístico valenciano, con el fin de convertir el turismo en fuente de empleo, prosperidad y bienestar social. En la actualidad, la Red CdT se compone de siete centros que vertebran el territorio de la Comunidad Valenciana: Castellón de la Plana, Valencia, Gandía, Dénia, Benidorm, Alicante y Torrevieja. Fruto de su experiencia probada en acciones formativas de más de 20 años, puso a disposición del Programa Operativo de Empleo Juvenil una formación encaminada a la obtención de certificados de profesionalidad nivel I de Hostelería y Turismo.

Estos certificados acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo sin que ello constituya una regulación del ejercicio profesional. Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el SEPE y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas. Se obtienen a través de dos vías: (i) superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad y (ii) siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

De esta manera se planificaron 15 cursos de certificado de profesionalidad de nivel I de “operaciones básicas de restaurante y bar” y de “operaciones básicas de cocina”. Los cursos de formación son eminentemente prácticos (entre 350 horas y 290 horas) e incluyen un período de experiencia laboral en empresas asociadas (80 horas de prácticas no laborales). En el año 2015, 133 personas se formaron en ambas disciplinas de las cuales 102 fueron hombres y 31 mujeres. La inserción laboral registrada estuvo en torno al 80 por ciento de los participantes.

RECUADRO 10: RED DE CENTROS DE TURISMO, LA RED CDT (VALENCIA)

La Red CdT, a lo largo de su historia ha desarrollado más de 13.500 acciones formativas, más de 740.000 horas lectivas impartidas a más de 240.000 participantes. En el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil, el proyecto pretende aprovechar la infraestructura y conocimientos adquiridos por la Red de Centros de Turismo, y ponerlas al servicio de los jóvenes, en particular jóvenes en riesgo de exclusión social o alejada del mercado de trabajo. El objetivo es que los jóvenes consigan un certificado de profesionalidad de nivel inicial para trabajar en el mundo de la hostelería y el turismo. Con titulaciones de carácter oficial con validez en todo el territorio nacional.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas.

De la misma manera, **Melilla** se apoya en la Escuela de Hostelería que desde 2003 emprende acciones de formación con éxito y apoyar al programa operativo de la GJ (2015 y 2016). En Melilla el auge y la atracción que supone la “nova cocina” para los más jóvenes y las oportunidades existentes en el sector de la hostelería pretende conseguir la empleabilidad de los jóvenes a través de cursos de formación de mínimo cuatro meses en cocina, repostería, protocolo, entre otras; a lo que acompañan prácticas no laborales de tres meses en la Asociación de Empresarios hosteleros de la Ciudad.

Las circunstancias geográficas de Melilla, ciudad fronteriza con Marruecos y puerta de entrada a Europa, hace que la población de jóvenes inscritos en la GJ sean en gran medida menores no acompañados con grave riesgo de exclusión social. Durante el año 2015, periodo para el que la formación ha terminado y hay datos existentes, 120 jóvenes participaron en la formación (53 por ciento mujeres - 47 por ciento de hombres) siendo los porcentajes de inserción laboral próximos al 60 por ciento.

El **aprendizaje dual, la prácticas laborales y las becas**, han demostrado ser una de las piezas clave de la activación del joven en búsqueda de su primer empleo para facilitar así la transición entre la escuela y el trabajo; es por ello que las prácticas profesionales y la combinación dual de aprendizaje y formación, son vistas como una solución al desempleo juvenil dentro de los Sistemas de GJ siempre y cuando, las ofertas sean de calidad y estén dentro de las recomendaciones de la Comisión Europea.

En este sentido y con el fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes titulados extremeños beneficiarios de GJ, la **Comunidad Autónoma de Extremadura** ha puesto en marcha el *“Programa de ayuda para el acceso al mercado de trabajo de jóvenes titulados”* extremeños a través de prácticas profesionales no laborales, no asociadas a prácticas formativas para universitarios extremeños, y prácticas no laborales en empresas de jóvenes titulados universitarios o con titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocido. El Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) subvenciona las prácticas con un límite máximo de 6.000 euros por participante variando en función del grado de calificaciones del joven.

Por su parte la **Comunidad de Madrid** desarrolló durante el 2016, y dentro del Programa Operativo de la GJ, el *“Programa de cualificación profesional para jóvenes aprendices”*. Una medida de empleo que ofrece un periodo de formación de aprendizaje a los jóvenes sin cualificación profesional reconocida. Unos 1305 jóvenes fueron alcanzados por la medida desarrollando sus prácticas en 104 empresas/entidades beneficiarias, con un coste medio por participante de 8.053 Euros. Además, en la **Comunidad de Madrid** existen dos líneas de actuación para la inserción laboral de jóvenes desempleados de larga duración, una para los que poseen una cualificación profesional suficiente: a través de una experiencia laboral de al menos 6 meses de contrato en prácticas, compaginada con formación en competencias transversales (120 horas); y otra línea de actuación para aquellos que carezcan de cualificación, mediante un contrato de formación y aprendizaje de al menos nueve meses y con una duración de la jornada laboral menor del 50 por ciento del tiempo - y obteniendo al finalizar un certificado de profesionalidad. Se han aprobado 120 líneas larga duración, con un coste medio por participante de entre 7.605 y 9.807 euros.

2.3.2. Apoyo a la contratación (empleo)

Las medidas relacionadas con el mercado de trabajo y el apoyo a la contratación juvenil que comprenden la ayuda a las deducciones de cuotas de los empleadores, subsidios a los salarios, apoyo fiscal y subsidios al emprendimiento joven, representan en España el grueso de medidas ofertadas en el catálogo de la GJ junto con las acciones de mejora de las capacidades para el empleo. Sin embargo, la experiencia internacional muestra que estas medidas de apoyo son eficaces exclusivamente cuando están bien diseñadas, orientadas a un grupo específico y a unos resultados que puedan ser medibles y por lo tanto evaluados a lo largo del tiempo, de lo contrario estas medidas pueden conllevar el denominado “efecto ganga” (o de sustitución) que se produce cuando la contratación hubiera ocurrido de todas formas, incluso en ausencia de la bonificación.

En España, el conjunto de las medidas relacionadas con el apoyo al empleo joven se realizan a través de deducciones a la seguridad social, bonificaciones, subsidios salariales y tarifas planas para los autónomos; dichas medidas estaban ya recogidas dentro de la Estrategia de emprendimiento y empleo joven (2013-2016) y la GJ ha venido a reforzar el conjunto de acciones ya existentes en casi todas las Comunidades Autónomas.

Por ejemplo, el programa “*Cheque Joven*” de la **Comunidad Autónoma de La Rioja** intenta favorecer la contratación de menores de 30 años inscritos en la GJ mediante bonificaciones a la empresa. Los jóvenes seleccionados reciben una orientación personalizada con un técnico de empleo de las oficinas de empleo o con un orientador de las entidades colaboradoras con la Dirección General de Formación y Empleo. En dicha entrevista se valora la empleabilidad del joven evaluando las competencias para la búsqueda de empleo, las competencias profesionales y las habilidades personales, motivación y disponibilidad del demandante. De esta manera, y a través de un diagnóstico y de un itinerario personal, las empresas contratantes reciben una bonificación por contrato de duración mínima de 12 meses hasta 24 meses.

RECUADRO 11: PROGRAMA CHEQUE JOVEN. (LA RIOJA)

El objetivo del programa es favorecer la contratación de personas menores de 30 años de la Comunidad Autónoma de La Rioja fomentando su incorporación al mercado de trabajo mediante los incentivos a la empresa. Los beneficiarios son jóvenes menores de 30 años que reúnen los requisitos de edad, situación laboral y académica que reciben una orientación personalizada consistente en la realización de un diagnóstico, un itinerario personal que contempla las acciones necesarias para la consecución del objetivo laboral y un seguimiento del mismo.

La duración mínima del contrato para poder ser subvencionado debe ser de 12 meses pudiendo ser subvencionado hasta un máximo de 24 meses, si se mantiene al trabajador contratado.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas

En **Aragón** el programa “*Oportunidad empleo joven*” favorece a los jóvenes en la obtención de su primer empleo o mejorar su experiencia laboral a través del subsidio de contratos con una duración mínima de 6 meses y máxima de nueve meses. En una primera fase (2015) se subvencionaron 82 contrataciones (2.857 euros/joven). El presupuesto total de la segunda fase es de 3.400.000 euros y se pretende alcanzar a 700 trabajadores jóvenes.

En la **Comunidad Autónoma de Castilla y León**, las entidades sin ánimo de lucro obtienen subsidios para financiar los costes salariales y de seguridad social destinadas a la contratación de jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de GJ para la realización de obras y servicios de interés general y social. La duración mínima del contrato es de 6 meses. Hasta la fecha se han atendido a 159 jóvenes de los cuales 64 son hombres y 95 mujeres con un porcentaje de inserción del 70 por ciento pasados los 11 meses de contratación y una inversión de 960.000 euros. De la misma manera, **Baleares** el “*Servei d’Ocupació de les Illes Balears*” (SOIB) publica la “*Convocatòria Joves Qualificats*” para regular la concesión de subsidios destinados a financiar los costes salariales totales y para ejecutar obras o servicios de interés general y social en el marco de la colaboración con los entes locales, como también con las entidades de las que dependan o que están vinculadas. En la **Ciudad Autónoma de Ceuta** y dentro de la GJ se subvencionan actividades destinadas a fomentar el auto-empleo y la iniciativa empresarial de jóvenes inscritos en la Garantía a través de un subsidio único de 3.200 euros.

2.4. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

La mayoría de los países de la UE incluyen como interlocutor clave de la GJ a nivel nacional a los ministerios de empleo; en menor medida algunos países han elegido al ministerio encargado de la juventud o de la educación. En ambos casos queda demostrado que una alianza a nivel nacional, local e interinstitucional, incluyendo a los agentes sociales y al tercer sector es la mejor manera de ofrecer a los jóvenes un servicio integrado preventivo, de activación y de reintegración a los canales formales de la educación o el empleo. Una asociación establecida a nivel nacional facilita el seguimiento de la ejecución de la GJ, mientras que una asociación a nivel local/municipal garantiza la prestación de servicios integrados para el empleo.

Una de las recomendaciones de la Comisión Europea es mejorar la accesibilidad de los jóvenes a los servicios de empleo a través de canales y circuitos más próximos, como las asociaciones de jóvenes, los institutos de la juventud y las corporaciones a nivel municipal. En España se llevaron a cabo acuerdos de asociación entre el MEYSS y el Instituto de la Juventud (INJUVE) y las Cámaras de Comercio para difundir las acciones de la GJ en todo el territorio. A nivel local, ejemplos de intensificación de la coordinación interinstitucional para la promoción del empleo joven son las “*Mesas de coordinación municipal*” en la [Región de Murcia](#) y en [Navarra](#).

Involucrar a los jóvenes, a través de sus asociaciones, en la implementación de la Garantía Juvenil, es fundamental para asegurar el dinamismo de la política y proporcionar actividades de sensibilización y alcance adaptadas a los jóvenes, especialmente para aquellos más alejados de los circuitos formales de educación y trabajo. Así, y para dar a conocer el programa de GJ y facilitar la inscripción en el fichero único, se firma un convenio de colaboración en mayo de 2015, entre el INJUVE, a través de los centros de información juvenil (Red SIJ), y el MEYSS.

El [INJUVE](#) es un organismo público, adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuya actividad principal se dirige a promover actuaciones en beneficio de los jóvenes, la igualdad de oportunidades y la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural. Hasta diciembre de 2016, unos 32.500 jóvenes, asesorados por unos 600 técnicos, se han inscrito en el sistema nacional de GJ a través de alguno de los 332 centros de información juvenil distribuidos por toda la geografía española. Desde los centros y oficinas de la red SIJ se ofrece información y orientación sobre el programa de la GJ, así como asesoramiento y acompañamiento en el proceso de inscripción ayudando a solventar cualquier duda o problema que surja durante el proceso. Cerca de un 10 por ciento del total de los NEET inscritos en la GJ lo han hecho a través de alguna de las oficinas de la Red SIJ.

La colaboración directa con las empresas y las personas empleadoras es también un factor importante para el desarrollo de los esquemas de la GJ. Un ejemplo de la coordinación y cooperación interinstitucional a nivel nacional y local para cubrir las necesidades de la demanda local del mercado de trabajo es el acuerdo nacional entre el MEYSS y las Cámaras de Comercio que, a nivel de **la Comunidad de Castilla la Mancha**, sirvió para favorecer y facilitar la acción conjunta entre el Servicio de Empleo (SEPECAM) y las Cámaras de Comercio en distintas localidades de la Comunidad. Ambas instituciones desarrollan sesiones grupales de inscripción asistida a los jóvenes demandantes de empleo estableciendo una nueva vía de colaboración nunca antes explorada.

La asociación de diferentes actores para la sensibilización y promoción del empleo joven dentro de los gobiernos municipales es uno de los resultados esperados de la implementación de la GJ. Una coordinación estrecha entre la Administración General del Estado y las corporaciones locales resultó muy exitosa en otros países como en el caso de Corea del Sur durante la crisis asiática, lo que resultó en la transformación de sus oficinas municipales en oficinas de empleo y colocación local.

En la **Región de Murcia**, el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF), en coordinación con la Dirección General de Juventud, reunieron a los socios de la GJ a través de reuniones bimensuales en las “*Mesas de coordinación municipal para la GJ*” (establecidas en los 14 municipios). En torno a la mesa y presidido por los Alcaldes de los municipios se reúne a todos los actores municipales relacionados con el empleo joven. Las mesas son convocadas por el ayuntamiento donde se celebran y en ella participan representantes de las áreas de juventud, empleo y servicios sociales de los municipios, representantes de la administración regional, orientadores de empleo, técnicos de juventud, técnicos de educación, técnicos de desarrollo local y representantes de las empresas y de entidades que trabajan en el ámbito de los jóvenes en el municipio. Los objetivos de las mesas son principalmente los de establecer una red de coordinación que permita la optimización de los recursos disponibles en los municipios, conocer la realidad social de los jóvenes y promover su incorporación al programa de GJ, así como valorar las actuaciones que se están desarrollando en los municipios que conforman la mesa.

RECUADRO 12: MESAS DE COORDINACIÓN MUNICIPAL DE LA GJ (REGIÓN DE MURCIA)

En el marco del objetivo de la GJ que promueve un enfoque basado en la asociación y el trabajo conjunto, en la Región de Murcia se propuso la creación de Mesas de Coordinación Municipal de la GJ. La finalidad de las Mesas de Coordinación Municipal de la GJ es promover el trabajo conjunto, optimizando y recopilando toda la información y recursos locales dirigidos a los jóvenes, convirtiendo las Mesas en el instrumento de trabajo en el que están representados todos los ámbitos municipales directa o indirectamente relacionados en el desarrollo del sistema de GJ.

Fuente: Basado en informaciones y material proporcionado por las Comunidades Autónomas

Sin duda uno de los resultados más destacables en Murcia ha sido en el marco de la alerta temprana ya que, como consecuencia del trabajo conjunto de distintos organismos de la administración local en las mesas municipales, se ha adoptado un protocolo escrito de derivación de jóvenes en riesgo de exclusión social atendidos entre el Servicio Regional de Empleo y los Servicios Sociales de la Comunidad.

De la misma manera en la **Comunidad Autónoma de Navarra** y a proposición del Instituto Navarro de Deporte y Juventud y del Servicio Navarro de Empleo se constituye la “*Mesa técnica de coordinación*”, dentro del IV Plan de Juventud de Navarra 2017-2019, entendida como una herramienta para mejorar la gestión del programa de GJ, ampliar información y generar participación. De esta manera, se ha logrado implicar das entidades públicas y privadas en la difusión e implementación de la GJ en Navarra.

Para extender este tipo de colaboraciones, es esencial fortalecer el servicio público de empleo. En otros países europeos, por ejemplo, se dedican proporcionalmente más recursos para atender las necesidades de los jóvenes que para los adultos. Es el caso de en Alemania donde se han creado Agencias de Empleo Joven y en Finlandia donde existe una “*oficina única*” de atención al joven.



3. ENSEÑANZAS EXTRAÍDAS Y PRÁCTICAS RELACIONADAS A LA GARANTÍA JUVENIL

Este capítulo presenta algunas enseñanzas extraídas que se analizaron en los capítulos 1 y 2. Estas enseñanzas son preliminares puesto que la mayoría de las medidas se estaban implementando durante el análisis. Seguidamente, se comparan estas enseñanzas en el contexto de programas similares de otros países de la UE que han sido objeto de una evaluación de impacto rigurosa a fin de aportar ideas y compartir experiencias. Las enseñanzas se han agrupado en distintas áreas, como coordinación, apoyo individualizado, diseño, oferta de calidad, seguimiento y evaluación.

Respecto de las enseñanzas preliminares extraídas de la implementación en las CCAA, cabe destacar medidas como los protocolos de acuerdo interinstitucionales que se dan en Galicia y en Aragón entre los servicios de empleo y los centros de formación profesional en acciones de detección e intervención temprana. Otro de los aspectos identificados a lo largo del documento es cómo alcanzar y captar a los jóvenes, condición *sine qua non* para incrementar la cobertura de la GJ. Por ejemplo, la experiencia de Andalucía a través de las redes sociales o planes de comunicación que proponen diferentes públicos en colaboración con el Instituto de la Juventud de España (INJUVE), muestran acciones novedosas a la

hora de conquistar a un público extenso y dinámico pero desmotivado por los patrones clásicos de comunicación de los servicios públicos.

De la misma manera, las colaboraciones con las organizaciones del tercer sector (Cruz Roja Española, Fundación Once, Secretariado Gitano y YMCA España - *Young Men's Christian Association*) buscan llegar a aquellos jóvenes inactivos con perfiles más vulnerables en riesgo de exclusión social. En la misma línea, las iniciativas de “*captación pro-activa*” de los jóvenes más reacios a través de figuras como los “*impulsores*” en Cataluña o los “*agentes de desarrollo local*” en Extremadura para la detección de grupos vulnerables son de una importancia enorme en un país con elevadas tasas de abandono escolar.

Estas prácticas ponen de relieve la importancia de la coordinación interinstitucional. El empleo joven es un problema reconocido e impulsado por todos los actores y la coordinación y las alianzas son primordiales en la resolución integrada de un problema tan complejo. Ejemplo de ello es la coordinación transversal para el empleo joven en Murcia y Navarra, a través de la “*Mesas municipales y técnicas*”, claves en la implicación de todos los actores en las políticas de los jóvenes. Se incluyen aquí también, las iniciativas que favorecen la intermediación con el sector privado facilitando las transiciones de la escuela al trabajo como con las Cámaras de Comercio en Castilla La Mancha. Estas y otras acciones de acercamiento a los empleadores, como el programa PICE de las Cámaras de Comercio a nivel nacional, son novedosas y merecen ser evaluadas en mayor profundidad.

Casi todas las prácticas incluyen, en mayor o menor medida, esfuerzos dentro de la GJ por la acción individualizada y la planificación para la inserción laboral de los jóvenes. Mención aparte merece el programa “*Nuevas Oportunidades para los jóvenes*” en Cataluña cuyo protocolo de actuación para la inserción laboral incluye un camino flexible y adaptado a las necesidades específicas de los jóvenes teniendo en cuenta el nuevo panorama del mercado de trabajo. Además, el acompañamiento individualizado funciona cuando se persigue de manera continuada en el tiempo. Es por ello que ejemplos de acompañamiento post-inserción, de cuatro meses en Cataluña y hasta de seis en Asturias a través de los “*mentores*”, merecen ser tenidos en cuenta y replicados en función de la capacidad de los Servicios de Empleo.

Los dispositivos de capacitación y los incentivos a la contratación sirven cuando están diseñados para grupos específicos, incorporan al sector empresarial y responden a necesidades concretas del mercado de trabajo. Los programas en Baleares, Canarias, Extremadura y Madrid a través de las convocatorias de segunda oportunidad y la formación en competencias son ejemplos a seguir. Por otro lado, el refuerzo de capacidades en nuevas tecnologías para la promoción de entidades culturales como en Cantabria, el desarrollo de modalidades singulares para el empleo como en Cataluña o en sectores productivos ya conocidos, como el turismo en Melilla y Valencia, son ejemplos que han demostrado niveles de inserción laboral altos en jóvenes sin experiencia laboral previa o con escasa cualificación.

Finalmente, los esquemas de reducciones fiscales y bonificaciones para el empleo joven son útiles cuando el programa está bien perfilado y comprende una evaluación robusta que minimice los efectos contrarios. Los ejemplos de La Rioja, Aragón, Baleares, Ceuta y Castilla y León incluyen elementos interesantes. Una evaluación de impacto podría revelar qué funciona y qué es preciso revisar.

Coordinación y colaboración interinstitucionales

Una coordinación y colaboración interinstitucionales son indispensables para el logro de objetivos coherentes en materia de políticas de empleo juvenil.

El marco de políticas de la GJ combina enfoques preventivos (intervención temprana y activación) y correctivos (medidas de integración en el mercado laboral), junto con estrategias claras que buscan llegar a los jóvenes desmotivados, así como a otros jóvenes inactivos que afrontan numerosas desventajas. Para ello es necesario una gran coherencia política, en particular mediante una mejor cooperación y colaboración entre las diferentes instituciones a nivel central y local.

Cada vez más países europeos establecen acuerdos de cooperación a dos niveles para la ejecución de la GJ. Por un lado, a nivel nacional, los principales colaboradores son los Ministerios responsables de empleo, educación y juventud, el Servicio Público de Empleo, los agentes sociales y las organizaciones nacionales de juventud. Por otro lado, a nivel local, los colaboradores clave son las autoridades regionales y municipales, los proveedores de servicios, las entidades del sector privado y las organizaciones juveniles. El sistema de colaboración establecido a nivel nacional ofrece orientación para el seguimiento de la ejecución de la GJ; mientras que las colaboraciones a nivel local, garantizan la prestación de los servicios integrados (véase Recuadro 13 como ilustración de algunos ejemplos comparativos ilustrativos de otros países europeos).

En España, los mecanismos de coordinación establecidos a nivel de las Comunidades Autónomas son un claro reflejo de la estructura del órgano de coordinación nacional pero, al mismo tiempo, cuentan con características propias que les permite responder más fácilmente a las problemáticas locales. La promoción de este tipo de mecanismos de coordinación a nivel local – y en particular lo que refiere a una mayor colaboración entre las autoridades encargadas del empleo y la educación, como en el caso de Galicia – contribuyen a mejorar la cobertura y el alcance de la GJ y realzan la eficacia de las estrategias de intervención temprana y de alcance (como lo demuestra la práctica del Instituto Aragonés de la Juventud).

RECUADRO 13: COLABORACIÓN ENTRE LAS AUTORIDADES DE EMPLEO Y DE LA EDUCACIÓN

En **Luxemburgo**, el Ministerio de Educación, en colaboración con la Acción Local para Jóvenes (*Action Locale pour les Jeunes, ALJ*), desarrollaron un registro digital de alumnos a nivel nacional el cual, gracias a un procedimiento sistemático, identifica a los jóvenes que abandonan los estudios sin haber obtenido un diploma. Cada mes, el Ministerio de Educación elabora listas con los nombres de aquellos jóvenes que abandonaron la escuela. Estas listas son utilizadas por la ALJ para dar seguimiento a los jóvenes que abandonaron el noveno grado. La ALJ contacta por teléfono o mail a aquellos jóvenes que abandonaron de forma prematura los estudios y les ofrece ciertos servicios (tutorías y formaciones individuales) o los remite a otros servicios apropiados.

En **Noruega**, el proyecto piloto *NAV (SPE) Tutores en Escuelas de Enseñanza Secundaria Superior*, está siendo puesto a prueba antes de su lanzamiento a nivel nacional en 2018 en áreas afectadas por la pobreza y por altas tasas de deserción escolar y en aquellos lugares donde hay oficinas de empleo que cuentan con un equipo de juventud. Los tutores son contratados oficialmente por los Servicios Públicos de Empleo (SPE) pero trabajan en las escuelas secundarias superiores tres días a la semana y con el equipo de juventud del SPE el resto de días. Los tutores brindan servicios de asesoramiento y orientación a estudiantes con riesgo de deserción, incluyendo a jóvenes con problemas de motivación, drogas y de salud o que viven en pobreza extrema.

En **Finlandia**, la Ley de la Juventud fue modificada en 2011. La nueva versión incluye procedimientos que facilitan el intercambio de información sobre los jóvenes. Según la Ley, los principales actores involucrados, tales como el sistema educativo, los servicios sociales y el SPE, trabajan juntos y comparten información sobre los jóvenes en riesgo y que necesitan apoyo del SPE.

En **Austria**, el Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Educación, Arte y Cultura, introdujeron en 2012 el Programa de Asesoramiento Juvenil, el cual busca contrarrestar el abandono escolar prematuro. Los asesores encargados del programa brindan orientación laboral y asesoramiento a los jóvenes que están por culminar la escolaridad obligatoria, a los jóvenes de escuelas secundarias y a aquellos jóvenes que no tienen empleo, ni se encuentran en la escuela, ni siguen una formación. En el año 2014, alrededor de 35.000 jóvenes recibieron este servicio (de los cuales, un 16 por ciento ya había dejado la escuela) y menos del 3 por ciento abandonaron el programa.

Fuente: Comisión Europea, *Prácticas del SPE para alcanzar y activar a los NEETs*, Bruselas, 2015.

Los mecanismos de coordinación a nivel local podrían beneficiarse también de la elaboración de directrices que contribuyan a establecer acuerdos de colaboración entre las instituciones educativas, los servicios de empleo, los centros de asistencia social y las organizaciones de empleadores y de jóvenes.

La experiencia de las “*Mesas municipales*” en Murcia y Navarra – las cuales son un foro de coordinación de iniciativas que contribuyen a la reducción del abandono escolar prematuro gracias a la ejecución de algunas medidas propuestas por la GJ – representa un paso importante para el logro de una mayor coherencia y coordinación de la prestación de servicios a nivel local. Esta experiencia podría inspirar nuevos métodos de colaboración, fomentar el intercambio de información entre los diferentes niveles de la administración pública y garantizar el compromiso de las empresas. La implicación de éstas últimas en la prestación de la GJ a nivel local (como se muestra en la experiencia de Castilla la Mancha y Valencia) puede contribuir a incrementar el conjunto de ofertas de calidad disponibles para los jóvenes.

Apoyo individualizado

El desarrollo de estrategias de activación bien diseñadas, de servicios de asesoramiento y orientación intensivos, y de un apoyo individualizado durante todo el sistema de la Garantía Juvenil, contribuyen a abordar los obstáculos que los jóvenes desmotivados enfrentan durante su transición hacia el mundo del trabajo.

Una de las principales características de la GJ es su contribución a fortalecer la capacidad del Servicio Público del Empleo para adaptar su trabajo de orientación laboral y planificación del empleo a las verdaderas necesidades de los jóvenes a través de servicios proporcionados en una etapa temprana del desempleo, al culminar los estudios o al abandonarlos.

A nivel de las Comunidades Autónomas, existen varios ejemplos de intervenciones que incluyen servicios de activación, apoyo individualizado, programas de integración en el mercado laboral y asesoramiento durante el primer periodo del trabajo. Estas intervenciones parecen ser eficaces en atender las necesidades de los jóvenes desmotivados, aunque su duración promedio supera el periodo de cuatro meses establecido por la Garantía Juvenil. Algunos ejemplos de estos programas son los itinerarios individualizados del programa “*Nuevas oportunidades laborales*” en Cataluña, así como las prácticas para incrementar las interacciones entre los jóvenes y los asistentes sociales del programa “*Joven, ocúpate*” en Asturias.

Los servicios individualizados como el asesoramiento, la orientación y la asistencia para la búsqueda de empleo tienen buenos resultados para la mayoría de jóvenes, especialmente para aquellos que enfrentan múltiples obstáculos para acceder al mercado laboral. Las evaluaciones de impacto muestran que estos servicios incrementan las tasas de transición del desempleo al empleo en un 20 por ciento, y la duración del empleo en un diez por ciento.¹⁸ A largo plazo, estos servicios ayudan a los jóvenes a reducir el tiempo que pasan buscando un empleo, así como a encontrar un trabajo más estable y de mejor calidad.¹⁹ La intensidad de la prestación de estos servicios debe ser evaluada de acuerdo a los obstáculos que los jóvenes enfrentan para entrar y permanecer en el mercado laboral. Como ya se mencionó, una mayor cantidad de reuniones con un asistente social incrementa el tiempo dedicado a buscar empleo, lo cual induce a un mayor contacto con posibles empleadores y como resultado, se obtienen tasas de entrevistas laborales más elevadas.²⁰

¹⁸ Estos resultados se dan en varios países, como Suecia, Reino Unido, Francia y los Países Bajos. Ver Blasco S., Rosholm M., *The Impact of Active Labour Market Policy on Post-Unemployment Outcomes: Evidence from a Social Experiment in Denmark*, IZA DP No. 5631, 2011.

¹⁹ Petrongolo, B., “The long-term effects of job search requirements: Evidence from the UK JSA reform,” *Revista de Economía Pública*, 93(11), 2009; Caliendo M., Schmidl R., *Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe*, IZA Documento de Discusión No. 9488, 2015.

²⁰ de Koning J. (ed.), *The evaluation of active labour market policies*, Eglar Publishing, 2007; Quintini G., Martin S., *Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market in OECD countries*, Documentos de trabajo de la OCDE sobre el empleo, cohesión social y migración No 29, 2006; Betcherman, G., et al., *Global inventory of interventions to support young workers. Synthesis Report*, Banco Mundial, Washington D.C. 2007.

La colaboración entre las instituciones públicas, los actores sociales y las organizaciones de jóvenes permite llegar a los jóvenes que enfrentan múltiples obstáculos para ingresar o retornar al mercado laboral (como por ejemplo, la pobreza, la exclusión social, la discriminación o la discapacidad) y que no están inscritos en los servicios de empleo (ver Recuadro 14 para más ejemplos de otros países europeos). En este contexto, las instituciones públicas y los actores sociales pueden identificar vías alternativas para llegar a estos jóvenes a través de asociaciones u otras organizaciones de la sociedad civil. Las experiencias conocidas como los “*dinamizadores del barrio*” en Asturias y los “*agentes de desarrollo social*” en Extremadura, muestran cómo estos nuevos enfoques pueden ayudar a llegar a los jóvenes desmotivados y reducir al mínimo los recursos humanos necesarios. Estas organizaciones tienen una mayor autonomía en comparación a las oficinas de empleo, lo cual debería impulsarlas a ser más proactivos en la búsqueda de enfoques innovadores para la inclusión de los jóvenes desmotivados (como muestran las actividades de la Cruz Roja Española, el Secretariado Gitano y la Fundación ONCE).

RECUADRO 14: ALCANCE DE LOS JÓVENES DESMOTIVADOS Y OTROS INACTIVOS

Desde 2007, las Agencias de Empleo Juvenil en **Alemania** han operado como asociaciones entre la Agencia de Empleo, el Centro de Trabajo y los Servicios de Bienestar Juvenil. La Agencia – que actúa como ventanilla única – trabaja con jóvenes y otras organizaciones comunitarias, así como con actores sociales, para prestar servicios a los jóvenes. Estos incluyen servicios básicos, así como una mezcla de medidas preventivas y curativas, para apoyar a los jóvenes (15 a 24) que están aún en la escuela o que buscan trabajo. Los registros escolares permiten identificar y llegar a aquellos jóvenes que dejaron la escuela a temprana edad y se volvieron inactivos. Los servicios disponibles incluyen la elaboración de perfiles, la orientación profesional y la inscripción a los beneficios sociales. El reclutamiento directo (o la contratación) de jóvenes trabajadores encargados de la difusión de los servicios es una estrategia comúnmente utilizada por los Servicios Públicos de Empleo y los Centros de Asistencia Social para detectar a aquellos jóvenes que tienen derecho a obtener una asistencia pero que no son conscientes de la ayuda que está a su disposición, o que no confían en las autoridades públicas o que, simplemente, piensan que nadie puede ayudarlos.

En **Letonia**, la Agencia de Empleo Estatal empezó a trabajar recientemente con consejeros juveniles que proporcionan a los jóvenes clientes un asesoramiento específico, una planificación individualizada del empleo y apoyo para alcanzar sus objetivos personales de empleo, educación o formación.

En **Bulgaria**, existen asesores del Servicio Público de Empleo (mediadores de etnia gitana) que identifican a jóvenes de la comunidad de etnia gitana que se encuentran desempleados e inactivos y les brindan apoyo para reintegrar el mercado laboral. Alrededor de 100 jóvenes mediadores han sido contratados para trabajar en municipalidades con altos índices de jóvenes inactivos. En muchos casos, los mediadores mismos han pasado por un periodo de inactividad y comparten muchas características con sus clientes. Los mediadores actúan como un puente entre los jóvenes y las autoridades y conducen actividades de alcance en la calle.

En el **Reino Unido**, existen asesores especializados en pandillas contratados por el servicio de empleo (Jobcentre Plus) que trabajan con jóvenes inactivos o desempleados o propensos a integrar una pandilla. Estos asesores proporcionan ayuda para la búsqueda de empleo y brindan acceso a la gama completa de servicios y programas propuestos por el JobCentre Plus. Su trabajo es realizado en colaboración con otros empleados del Jobcentre Plus, con autoridades locales, los servicios de salud, con la policía y con otras organizaciones comunitarias, incluyendo organizaciones voluntarias y caritativas.

Fuente: Comisión Europea, Catálogo de medidas de los SPE para la ejecución de la Garantía Juvenil, Bruselas, 2015; Comisión Europea, Mensajes clave de la Revisión entre Pares del Enfoque de NEETs – ingredientes clave para la colaboración exitosa para mejorar la participación laboral, Oslo, 2015.

Diseño de medidas de integración en el mercado laboral

Para que las medidas de integración laboral sean eficaces deben ofrecer un conjunto de servicios integrales, adaptados a las necesidades de los jóvenes y a los requisitos del mercado laboral.

Las medidas de integración laboral más comunes de la GJ Española son los subsidios para la capacitación y el empleo (véase Recuadro 15 que muestra las ventajas y las desventajas de las medidas de integración en el mercado laboral juvenil resultantes de la evaluación).

RECUADRO 15: INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL Y PROGRAMAS DE EMPLEO JUVENIL: PRINCIPALES ENSEÑANZAS DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN

Diversos estudios de evaluación de los programas de empleo juvenil demostraron que algunos programas fueron exitosos mientras que otros no lograron mejorar las posibilidades de los jóvenes participantes de obtener un empleo. A continuación se resumen algunas de las ventajas y desventajas de estos programas.

Tipo de programa	Ventajas	Desventajas
Capacitación sobre el mercado laboral	Funciona mejor con habilidades vocacionales y de empleabilidad más amplias y que tienen demanda. Así como cuando incluye una experiencia laboral y servicios de empleo.	Puede provocar soluciones temporales, en lugar de soluciones a largo plazo. Si no está bien enfocado puede beneficiar a los jóvenes con mayores facilidades. La formación por sí sola puede no ser suficiente para incrementar las perspectivas de empleo de los jóvenes.
Servicios de empleo (búsqueda de empleo, orientación profesional e información del mercado laboral)	Puede ayudar a los jóvenes a tomar decisiones realistas en base a sus aspiraciones y las oportunidades de empleo y formación existentes. Puede mejorar la información acerca de las perspectivas de empleo, así como la eficiencia, eficacia y relevancia de las iniciativas.	Puede crear expectativas poco realistas si no se toman en cuenta las necesidades del mercado laboral. A menudo sólo cubren las zonas urbanas y la economía formal.
Obras públicas intensivas y servicios comunitarios	Ayudan a que los jóvenes se sientan más vinculados con el mercado laboral. También ayudan a mejorar la infraestructura física y social y el medio ambiente, especialmente si se combinan con estrategias de desarrollo y sectoriales, y mejoran la empleabilidad si se combina con programas de capacitación.	Baja capacidad para la integración en el mercado laboral. Los jóvenes trabajadores pueden quedar atrapados en una espiral de programas de obras públicas; a menudo existe un sesgo de género; desplazamiento de las empresas del sector privado.
Subsidios al empleo	Puede crear empleo si se enfoca en necesidades específicas (por ejemplo, compensar una menor productividad y capacitación iniciales), y si se dirige a grupos de jóvenes desfavorecidos.	Altas pérdidas y efectos de sustitución (si no son bien enfocados); el empleo puede durar solamente mientras dura el subsidio.
Promoción del emprendimiento	Puede tener alto potencial de empleo y satisfacer las aspiraciones de los jóvenes (por ejemplo, ofrecen flexibilidad e independencia); más eficaces si se combinan con servicios financieros y otros, como la orientación.	Puede crear efectos de desplazamiento y puede tener un alto porcentaje de fracasos, lo que limita su capacidad de crear empleo sostenible. Es a menudo difícil para los jóvenes desfavorecidos, debido a la falta de redes, experiencia, conocimientos técnicos y una garantía real.

Fuente: OIT Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013, Ginebra, 2013

Las medidas de capacitación han resultado exitosas cuando ofrecen a los estudiantes competencias vocacionales y de empleabilidad básicas, así como experiencias prácticas en un entorno de trabajo real, y cuando ofrecen incentivos para la contratación de grupos desfavorecidos. Las evaluaciones de impacto muestran el valor agregado que resulta de combinar modalidades de capacitación y de incluir una serie de elementos de capacitación en los programas de subsidios al empleo. Por ejemplo, alternar la capacitación en clase y en el lugar de trabajo aumenta la probabilidad de que haya un impacto positivo en un 30 por ciento, mientras que si se añaden subsidios para la contratación, que sirven para compensar a los empleadores por la menor productividad inicial de los jóvenes trabajadores, el impacto positivo se ve incrementado en un cinco por ciento más.²¹

Es importante asegurarse que la capacitación ofrece habilidades que responden correctamente a la demanda laboral local y permiten a los jóvenes obtener una cualificación reconocida. Por lo tanto, para diseñar programas de capacitación que sean exitosos es esencial: (i) tomar en cuenta la información del mercado laboral para identificar sectores emergentes y áreas ocupacionales (como el sector del turismo en Valencia y la “*nova cocina*” en Melilla); (ii) trabajar con el sector empresarial con el fin que este ayude a identificar las competencias profesionales necesarias, valide las normas profesionales y facilite la formación práctica en el lugar de trabajo; (iii) incluir el aprendizaje de competencias básicas para el empleo en la capacitación (resolución de problemas, trabajo de equipo, comunicación y gestión del tiempo), como en Cataluña y Asturias; (iv) asegurarse de que la evaluación por competencias conduzca a un título que sea reconocido en el mercado laboral. La impartición de cursos preparatorios o la combinación de programas de segunda oportunidad con sistemas de formación profesional, puede responder a las necesidades de aquellos jóvenes que no recibieron una educación o que vienen de un entorno desfavorecido, como lo muestra las experiencias de Canarias (“*Segunda oportunidad*”), Cantabria (“*Comillas web 2.0*”) Cataluña (“*Programas integrales*”) y Madrid (“*Programa de cualificación profesional para jóvenes aprendices*”).

Para lograr la integración en el mercado laboral de los jóvenes es primordial contar con la colaboración del sector empresarial en la ejecución de la GJ. En España, la red de Cámaras de Comercio está promoviendo la participación de las empresas en las disposiciones de la GJ. Esta colaboración deberá ampliarse aún más e incluir ciertas acciones clave como la inserción laboral, el trabajo a medio tiempo, así como otros recursos que hayan tenido éxito tanto en España como en otros países.

Los subsidios al empleo previstos en la GJ en España, consisten esencialmente en la exoneración de contribuciones a la seguridad social y la reducción de impuestos para las empresas que reclutan jóvenes trabajadores (“*Cheque joven*” en la Rioja, “*Oportunidad empleo joven*” en Aragón, “*Apoyo a la contratación*” en Castilla y León, “*Fomento del empleo joven*” en la ciudad autónoma de Ceuta).

²¹ Caliendo M., Schmidl R., *Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe*, IZA Documento de discusión No. 9488, 2015; De Giorgi G., *Long Term Effects of a Mandatory Multistage Program: The New Deal for Young People in the UK*, El Instituto de Estudios Fiscales, Documento de Trabajo 05, Londres, 2008

Los resultados de evaluación en diferentes países europeos muestran que estas medidas pueden provocar algunas pérdidas (si es que la mayoría de los jóvenes contratados a través de este sistema habrían podido obtener un empleo incluso sin ayuda del subsidio) y costes de sustitución (esto se refiere a que cualquier impacto laboral entre los jóvenes subsidiados tiene como consecuencia la pérdida de empleo de trabajadores de otras edades). En cambio, los subsidios que tienen como objetivo preciso la inserción de aquellos jóvenes que los empleadores no contratarían sin una ayuda adicional (por ejemplo, los jóvenes poco cualificados, los desempleados de larga duración u otros jóvenes desfavorecidos) son más rentables ya que minimizan las pérdidas y los efectos de sustitución (por ejemplo, el *Programa para la inserción laboral de jóvenes desempleados de larga duración* en Madrid). El Recuadro 16, a continuación, señala las principales características de los subsidios al empleo en Europa que han superado las pruebas de evaluación.

RECUADRO 16: SUBSIDIOS AL EMPLEO PARA LA JUVENTUD EN EUROPA: ¿QUÉ EVIDENCIA EXISTE?

Los subsidios al empleo son formas de incentivo a los empleadores para que contraten nuevos trabajadores a través de una reducción del costo laboral (subsidios salariales directos o exoneraciones en los pagos de la seguridad social). En Europa estos subsidios se caracterizan por cubrir una parte importante (40 por ciento o más) del costo del salario del joven trabajador y son atribuidos por un tiempo limitado, pero relativamente largo (típicamente uno o dos años) el cual permite a los jóvenes desarrollar sus capacidades y mejorar sus oportunidades de obtener un empleo de larga duración. Como estas intervenciones usualmente corren el riesgo de tener pérdidas (los trabajadores subsidiados habrían sido contratados sin necesidad del incentivo) un diseño adecuado es crucial para reducir los efectos negativos y asegurar que el empleo generado a corto plazo continúe a lo largo del tiempo.

- **Enfoques bien diseñados y específicos pueden reducir las pérdidas:** Los subsidios que se focalizan en los jóvenes de manera general, conllevan a aumentos del empleo insuficientes y suponen importantes costes de sustitución. Los subsidios que tienen como objetivo preciso la inserción de aquellos jóvenes que los empleadores no contratarían sin una ayuda adicional (por ejemplo, los jóvenes poco cualificados, los desempleados de larga duración, otros jóvenes desfavorecidos) son más rentables ya que minimizan las pérdidas en un 10-20 por ciento. Por el contrario, los subsidios que se focalizan en un grupo de jóvenes muy pequeño puede crear una estigmatización en los jóvenes trabajadores y provocar altos costos administrativos para los empleadores, lo que resulta en una baja de contratación.
- **Incluir un elemento de capacitación puede mejorar la empleabilidad a largo plazo.** Los subsidios salariales funcionan mejor cuando tienen un componente de capacitación. Los subsidios en estas instancias sirven para compensar al empleador por la baja productividad inicial de los jóvenes trabajadores. Es por ello que la duración del subsidio necesita ser ajustada de acuerdo a las características individuales del grupo objetivo. La generosidad del subsidio (cantidad y/o duración) puede ser, también, ajustada a las circunstancias locales. La combinación de la capacitación, junto con una asesoría para la búsqueda del empleo y el subsidio, mejora los resultados del empleo para los jóvenes desfavorecidos.
- **Clara condicionalidad para las empresas.** Las prácticas de los países muestran que los subsidios deben ser condicionados a: (i) una restitución del subsidio si el trabajador contratado es despedido durante el periodo subvencionado; (ii) la extensión del contrato del trabajador subvencionado después de la expiración del subsidio (usualmente por un periodo al menos igual a la duración del subsidio); (iii) el no-despido de trabajadores en el periodo anterior a la recepción del subsidio.

Fuentes: Bördös, K. et al., *What works in wage subsidies for young people: A review of issues, theory, policies and evidence*, OIT, Documento de trabajo, No. 199, 2015; Card, D., Kluve, J., and Weber, A., *What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluation*, IZA DP 9236, 2015.

Oferta de calidad

Los primeros dos años de la ejecución de la GJ en España han sido dedicados a incrementar su alcance a los jóvenes NEETs. Actualmente, existe una necesidad explícita de enfocarse en la calidad de las ofertas de empleo, educación, prácticas y aprendizaje ofrecidas a los jóvenes.

La dificultad de proveer una oferta de empleo, educación, prácticas o aprendizaje de calidad a los jóvenes dentro del plazo de cuatro meses establecido por la GJ, especialmente en las áreas donde la demanda laboral es escasa, es una preocupación compartida por la mayoría de CCAAs. Es importante que los elementos que constituyen una oferta de calidad sean desarrollados a nivel nacional a través de un enfoque colaborativo que involucre a los representantes de las organizaciones de trabajadores, sindicatos, y organizaciones juveniles, y teniendo en cuenta la experiencia adquirida por las CCAAs hasta ahora.

Estas definiciones permitirán asegurar los estándares de calidad de la GJ y deben basarse en criterios existentes a nivel de la UE (por ejemplo, los marcos para los aprendizajes y prácticas de calidad) y a nivel internacional (por ejemplo, los indicadores de trabajo decente de la OIT). Este enfoque asegurará el cumplimiento de los principios establecidos por la GJ y al mismo tiempo ayudará a las CCAAs a desarrollar medidas de integración en el mercado laboral que contribuyan a mejorar la calidad y cantidad del empleo joven. El Recuadro 17, a continuación, propone un enfoque que puede ser utilizado para definir la calidad de las ofertas de la GJ.

RECUADRO 17: OFERTAS DE EMPLEO, EDUCACIÓN CONTINUA, APRENDIZAJES Y PRÁCTICAS DE CALIDAD

La Acción CE-OIT para la ejecución y seguimiento de la GJ ha desarrollado un marco metodológico para la definición de los principales elementos cualitativos de las ofertas de empleo joven. Este marco puede servir de guía al diálogo entre los agentes sociales (instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores, sindicatos y representantes de las organizaciones juveniles).

Este enfoque se basa en: (i) los marcos de calidad del empleo desarrollados a nivel global y regional; (ii) los criterios establecidos para evaluar la calidad del empleo que los jóvenes obtienen a través de las intervenciones establecidas por el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil; (iii) los principios rectores del Marco Europeo de Calidad para los periodos en Prácticas; y (iv) la Declaración del Consejo sobre la *Alianza Europea para la formación de aprendices*. El enfoque expone los criterios de calidad, indicadores (relativos a la estadística y reglamentación) y referencias clave que pueden ser utilizados para determinar la calidad de una propuesta recibida por un joven participante.

- **Empleo:** Los criterios de calidad para las ofertas de empleo incluyen la seguridad del empleo (duración del contrato y derecho a la protección social); el nivel de remuneración, las condiciones de trabajo (horas de trabajo, medio tiempo involuntario, trabajo por turnos y horarios intempestivos de trabajo, concordancia de las competencias); la seguridad y salud (trabajos peligrosos y riesgos de salud física y mental), y el desarrollo de las competencias (predominio de las formaciones financiadas por la empresa).
- **Formación y capacitación continua:** Los criterios de calidad tomados en cuenta para esta oferta incluyen: (i) el contenido del aprendizaje (estándares de resultados educativos aprobados, mecanismos que garantizan la calidad y ocupación en concordancia con la previsión de cualificaciones); (ii) rendimientos esperados (en términos de empleo y ganancias); y (iii) validación y certificación (evaluaciones y premios estandarizados reconocidos por el Marco Nacional de Cualificación).
- **Aprendizaje:** Los criterios de calidad para estas ofertas (que deberán ser incluidos en el acuerdo escrito que regula el aprendizaje) abarcan: el contenido de la formación (estándares de aprendizaje, una combinación de teoría y práctica, ocupación en concordancia con un sistema de previsión de calificaciones, instructores experimentados); las condiciones de trabajo (ganancias, protección social, horas de trabajo, salud y seguridad en el trabajo) y validación y certificación (evaluaciones y premios estandarizados reconocidos por el Marco Nacional de Cualificación).
- **Periodo de prácticas:** Los criterios de calidad para las ofertas de periodos de prácticas deben basarse en contenidos educativos (resultados de aprendizaje concretos, coherencia con las capacidades individuales, duración, tutores experimentados); así como tener en cuenta las condiciones de trabajo (derechos a un mínimo de protección social, /indemnizaciones, horas de trabajo) y de validación (evaluación y entrega de certificados).

Fuente: OIT: *Benchmarks for defining the quality of youth employment offers*, 2017.

Seguimiento y evaluación

Un sistema de seguimiento y evaluación coherente es clave para medir la eficacia y el impacto de la prestación de los servicios, así como para orientar su continua mejora.

Recientemente, el plan de implantación de la GJ española ha introducido un nuevo componente que incluye la compilación y difusión de buenas prácticas de las CCAAs. Este nuevo componente, en combinación con el nuevo sistema de seguimiento y evaluación, permitirá: (i) difundir prácticas respaldadas por una sólida evidencia de seguimiento; (ii) hacer un seguimiento de los resultados obtenidos en los jóvenes NEETs y de la eficacia de las estrategias ejecutadas para captar a los jóvenes desmotivados; (iii) medir los resultados de los servicios de activación en la transición de los jóvenes hacia el trabajo; y (iv) evaluar el desempeño de las intervenciones e identificar aquellas que producen mejores resultados, así como aquellas que requieren reajustes. Además, gracias a un sólido sistema de seguimiento del desempeño se podrá obtener información oportuna acerca del número de beneficiarios de la GJ que vuelven a estar desempleados o inactivos después de haber aceptado una oferta laboral (véase Recuadro 18 para una breve descripción de los sistemas de seguimiento y evaluación de la GJ). Esto permitirá ajustar el diseño de las intervenciones, la calidad de las ofertas propuestas y las modalidades de ejecución.

La GJ incluye el compromiso de ejecutar evaluaciones de impacto. En este sentido, las prácticas resaltadas en el presente informe pueden servir como punto de partida a las autoridades nacionales para la planificación de estos ejercicios de evaluación.

RECUADRO 18: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GARANTÍA JUVENIL

El marco de seguimiento del desempeño de los sistemas de GJ presenta tres indicadores, a saber, aquellos establecidos por el Grupo de Indicadores del Comité del Empleo (EMCO), los establecidos por el Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo de programación del 2014-2020, y aquellos establecidos por la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ). Mientras que los indicadores del FSE y de la IEJ cubren las intervenciones directas financiadas con fondos europeos y que se focalizan en individuos específicos (participación y resultados logrados), el *Marco de indicadores para el seguimiento de la GJ* sirve para controlar las entradas y salidas de los jóvenes del sistema nacional de GJ – independientemente de la fuente de financiación – y para dar seguimiento a los efectos (indirectos) sobre el nivel de educación y la situación laboral de los jóvenes.

Los indicadores directos de seguimiento (entradas y salidas) se enfocan en la prestación de la GJ y miden la proporción de jóvenes que reciben una oferta de empleo, de educación continua, formación de aprendices o un período de prácticas en el plazo de cuatro meses, así como la cobertura del sistema de Garantía Juvenil. Estos indicadores permiten verificar regularmente: (i) la cobertura de los servicios de la Garantía de la Juventud (es decir, el número de jóvenes NEETs inscritos en la GJ, según sus características individuales y su situación laboral); (ii) la capacidad de los socios ejecutores de la GJ para ofrecer respuestas positivas y oportunas a las necesidades de los jóvenes NEETs; y (iii) la distribución de las ofertas según el tipo (una oferta de empleo, de educación continua, formación de aprendices o un período de prácticas) y su fuente de financiación (subsidiados y no subsidiados).

El enfoque de evaluación establecido para evaluar los resultados conseguidos por las intervenciones financiadas por la Iniciativa de Empleo Juvenil, exige que los Estados utilicen cuatro criterios para medir la calidad de las ofertas laborales: (i) tipo y duración del contrato de trabajo (medio tiempo y tiempo completo; contrato de duración determinada y contrato indefinido; medio tiempo involuntario); (ii) nivel de remuneración; (iii) nivel y tipo de cualificación requerido para el trabajo; y (iv) disponibilidad para recibir capacitación adicional en el área.

Además del marco de seguimiento antes mencionado, las regulaciones para el periodo de programación 2014-2020 recalcan la obligación de los Estados de medir el impacto de las intervenciones financiadas por el FSE/IEJ (evaluaciones de impacto contrafactuales).

Fuente: Comisión Europea, Comité del Empleo Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee, 2015; Comisión Europea, Guidance on evaluation of the Youth Employment Initiative, Setiembre 2015; Comisión Europea, Frequently asked questions about the Youth Guarantee, Abril 2015 Comisión Europea, The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, Estrasburgo, 2016.



4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE SEGUIMIENTO

4.1 CONCLUSIONES

El examen de las prácticas concebidas por las Comunidades Autónomas para la implantación del Plan Nacional muestra que se han realizado progresos sustanciales en los pilares de políticas de la GJ. Las conclusiones revelan que existen tres elementos que merecen especial atención a corto y medio plazo.

La definición del concepto de oferta de calidad en materia de empleo, educación, aprendizaje y periodos de prácticas debería ser acordado a través de un enfoque colaborativo en el que participen representantes de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las organizaciones de empleadores, los sindicatos y las organizaciones de jóvenes. Esta definición es necesaria para disponer de normas de calidad en la ejecución de la GJ y deberían basarse en los criterios de referencia existentes tanto a nivel europeo (por ejemplo, en el Marco europeo de calidad para los periodos en prácticas) e internacional (por ejemplo, los indicadores de trabajo decente de la OIT).²²

²² La Guía de la OIT sobre la definición de la calidad de la oferta de empleo para los jóvenes podría utilizarse como referencia para los criterios e indicadores de calidad. OIT: *Guide to define quality offers of youth employment*, 2017.

La modernización del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se ha centrado principalmente en el diseño de una cartera común de servicios, el establecimiento de un sistema de gestión basado en los resultados, la elaboración de indicadores de seguimiento de los resultados y la creación de alianzas con agencias de empleo privadas. Otros elementos clave para el proceso de modernización podrían también ser tomados en cuenta, como la creación de servicios especializados para los jóvenes y la capacitación de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) para dar apoyo a los jóvenes que enfrentan numerosos obstáculos en el mercado de trabajo.

Además, **la integración de la GJ y de los respectivos indicadores de seguimiento en el próximo Plan Anual de Política de Empleo (PAPE)** podría contribuir a incrementar el número de jóvenes beneficiarios, así como asegurar la continuidad del seguimiento de los resultados.

Por otra parte, es importante resaltar que el éxito de las políticas públicas relacionadas con el empleo joven depende de un **acuerdo sólido con los agentes sociales y con las asociaciones de jóvenes que incluya su participación en la formulación, seguimiento y evaluación de estas políticas.**

Por último, las autoridades nacionales y locales deberían considerar el **desarrollo de una estrategia de alcance para reintroducir a los jóvenes desmotivados y excluidos al mercado laboral.** Esto incluye, por un lado, la identificación, contacto y participación de jóvenes desmotivados e inactivos, el diseño y la implementación de servicios individualizados y la ejecución de programas a nivel local. Por otro lado, la estrategia identificaría a los socios participantes clave, las líneas de servicios y programas que éstos proporcionarían y las modalidades de implementación. El desarrollo de esta estrategia podría basarse en las lecciones aprendidas de las intervenciones piloto que se incluyen en este documento.

4.2 Propuestas de seguimiento

La puesta en marcha de la GJ por parte de las Comunidades Autónomas está generando una gran cantidad de información sobre las diversas prácticas y enfoques desarrollados para hacer frente a los retos del empleo joven. En este sentido, es importante trabajar y reflexionar de manera conjunta sobre lecciones aprendidas y buenas prácticas, así como dedicarse a la difusión de los resultados obtenidos y a la transferencia de este conocimiento para programas futuros.

Uno de los mayores desafíos de la puesta en marcha de los programas de empleo joven gira en torno a la gestión del conocimiento y cómo esta puede ser orientada en la consecución de los objetivos previstos y, por ende, mejorar la eficacia de los resultados.

Metodológicamente, la gestión del conocimiento producido puede ser canalizada a través del aprendizaje mutuo y el establecimiento de una comunidad práctica del conocimiento con el fin de compartir ideas, experiencias y herramientas y encontrar soluciones innovadoras.

En el contexto de la GJ en España el MEYSS coordina el plan nacional ejecutado por las Comunidades Autónomas. En este marco se ha creado un grupo de trabajo para promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las Comunidades Autónomas. La **comunidad práctica del conocimiento y de aprendizaje mutuo** de la GJ en España tiene como objetivo la compilación, la difusión y la creación de conocimiento, así como de las lecciones aprendidas y de las buenas prácticas producidas durante la implementación de la GJ. Estas acciones contribuyen al desarrollo de nuevas prácticas en el marco de las políticas de empleo joven y por ende, mejoran la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Más específicamente, la Comunidad es de utilidad para: (i) el establecimiento de alianzas entre las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado que faciliten la coordinación y la coherencia de la política de empleo joven; (ii) el aprendizaje mutuo entre los profesionales encargados de implementar la GJ, lo que les permite mantenerse al día de novedades y buenas prácticas; y (iii) la difusión de buenas prácticas como medio para compartir el conocimiento, comunicar los resultados y dar visibilidad al trabajo realizado.

La comunidad práctica del conocimiento podría utilizar una serie de herramientas que permita a los participantes interactuar e intercambiar conocimiento y experiencias, así como generar nuevo conocimiento. Concretamente, la comunidad podría incluir los siguientes elementos:

1. **Sistematización y difusión de herramientas y otro material sobre la GJ:** Para apoyar el fortalecimiento de la ejecución y el seguimiento de la GJ, se podrían habilitar herramientas, guías y metodologías en los principales ejes de la GJ. Estas herramientas estarían basadas en el trabajo realizado con las CCAA, con el apoyo del equipo de la GJ y difundidas a través de espacios de intercambio. La recopilación de buenas prácticas y la producción de material de difusión serían útiles para compartir información mediante, entre otros, foros/plataformas de intercambio de conocimientos y eventos de aprendizaje mutuo.
2. **Plataforma virtual para intercambio de conocimiento y aprendizaje mutuo:** Esta plataforma virtual podría servir de espacio para la difusión de conocimiento y herramientas. En esta plataforma se podrían compartir todos los datos e información generados, así como otros recursos pertinentes. En este sentido, la plataforma contaría con un sistema de alerta similar al utilizado por el Sistema de Seguridad Social, el cual previene a los usuarios cuando una nueva información se encuentra disponible. La plataforma, además, podría contar con un espacio de diálogo en línea y mensajería para que los participantes puedan comunicarse e interactuar y recibir el apoyo de sus integrantes. Esta podría ser coordinada por las CCAAs a través de un sistema de rotación y seguiría el modelo del Foro establecido por el Servicio de Empleo para el desarrollo de indicadores de seguimiento para el Plan de Empleo Anual (PAPE).

3. **Talleres temáticos de aprendizaje mutuo:** Los talleres de aprendizaje mutuo reunirán a los representantes de las CCAA y de la AGE regularmente (dos veces al año) con el objetivo de compartir información, lecciones aprendidas y experiencias de interés, discutir problemáticas comunes y hacer un seguimiento del progreso alcanzado. Para cada taller se podrían preparar documentos de referencia, notas directrices, así como otros materiales informativos, los cuales podrían ser compartidos a través de la plataforma virtual. Asimismo, antes de cada taller, se podría solicitar a los participantes preparar documentos que brinden información acerca de sus experiencias, temas de interés, progresos y resultados.
4. **Materiales sobre buenas prácticas y resultados de la GJ:** Es importante mantener una misma línea en todas las actividades de comunicación y visibilidad implementadas por las Comunidades. En efecto, todo material producido por las Comunidades debería contar con una marca distintiva que permita reconocerlo fácilmente como producto de las mismas. Para esto, se podrían desarrollar líneas directrices que aseguren que todos los materiales de comunicación producidos cumplan ciertos requisitos de visibilidad.

ANEXO 1: DESCRIPCIÓN PRÁCTICAS ANALIZADAS

INTERVENCIÓN TEMPRANA, MEDIDAS DE ALCANCE Y CAPTACIÓN

ANDALUCÍA

TÍTULO	Plan de comunicación y difusión de la GJ en Andalucía
DESCRIPCIÓN	El Consejo de Gobierno de 7 de julio de 2015, aprobó el Acuerdo de implantación de la GJ en Andalucía. Parte del éxito de la implementación de este sistema depende de las actuaciones de comunicación y difusión. Por ello se diseña un plan de comunicación y difusión que abarca todo el amplio y heterogéneo público destinatario. Los objetivos de este plan son: (i) alcanzar el mayor número posible de jóvenes destinatarios, facilitando el acceso a la información, animando y apoyando la inscripción; (ii) optimizar el flujo de información entre actores e instituciones implicadas en el sistema de Garantía Juvenil; (iii) difundir los resultados y avances del programa de Garantía Juvenil; y (iv) realizar una comunicación eficaz y entendible al conjunto de la ciudadanía y, en especial, al colectivo prioritario, sobre las principales medidas y acciones del sistema (p.e. orientación y acompañamiento personalizado e integral, prácticas profesionales, oferta de acciones formativas).

ARAGÓN

TÍTULO	Programa de capacitación para el empleo para alumnos de Formación Profesional Básica en centros educativos
DESCRIPCIÓN	El Programa se enmarca dentro del convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo (IAE) y el Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ) para la utilización de un programa de empleo, formación en habilidades y autoempleo para jóvenes inscritos en la GJ. Está dirigido a reforzar acciones de intervención temprana en jóvenes que, no habiendo completado la ESO (Educación Secundaria Obligatoria) y sin experiencia laboral previa, están cursando una Formación Profesional Básica. Así, el programa apoya la labor de los orientadores y profesores en los centros educativos en los que se imparte la Formación Profesional Básica, completando la formación que reciben los jóvenes con orientación laboral, formación en habilidades y autoempleo, y prácticas laborales en empresas. Profesionales especializados en el campo de la psicología se encargan de ayudar a los jóvenes a encontrar “su motivación” y de proporcionarles las habilidades comunicativas y herramientas más útiles y eficaces en la búsqueda de empleo, informándoles además sobre la existencia de las políticas de GJ.

CATALUÑA

TÍTULO	Plan de comunicación de la GJ a través de los impulsores
DESCRIPCIÓN	El plan de comunicación incluye la creación de un servicio de apoyo y atención a los jóvenes mediante el despliegue de un equipo de impulsores de la GJ que se mueven a lo largo de toda la geografía catalana con el fin de dar a conocer, difundir y mejorar el alcance de la GJ entre la población joven de Cataluña. Los principales objetivos son: (i) promoción y difusión del Programa de la GJ en Cataluña; (ii) suministro de información

y atención de forma personalizada, acompañando a los jóvenes en el proceso de inscripción y derivándolos a los recursos de la GJ más adecuados; (iii) seguimiento y autorización de los jóvenes durante y después de su participación en las diferentes políticas activas de empleo o en los programas específicos que se articulen para el Programa de GJ en Cataluña; (iv) relación y coordinación con las entidades y otros organismos que participen en el Programa de la GJ en Cataluña; y (v) creación de una página web con toda la información sobre requisitos, inscripción y las medidas puestas en marcha en el marco de la Garantía Juvenil.

EXTREMADURA

TÍTULO **Activación de la inscripción mediante la colaboración de distintas administraciones en la Comunidad Autónoma de Extremadura**

DESCRIPCIÓN Al hacer el balance del primer año de implementación del fichero de Garantía Juvenil, el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) observó que el porcentaje de jóvenes inscritos respecto a los potenciales beneficiarios de la GJ en la Comunidad Autónoma de Extremadura era muy escaso, por lo que decidió poner en marcha un proyecto coordinado por el SEXPE en colaboración con la red de Agencias de Empleo y Desarrollo Local de Extremadura (AEDL) y de los Nuevos Centros del Conocimiento (NCC) para realizar inscripciones asistidas. Para llevar a cabo esta campaña de fomento de la inscripción se designó un responsable por cada centro de empleo. Este responsable, a su vez, actúa como referencia en cada comarca de los procesos de inscripción que llevarán a cabo tanto los agentes de empleo y desarrollo local en sus respectivos ayuntamientos y mancomunidades, como de los Nuevos Centros del Conocimiento. Los Nuevos Centros del Conocimiento son 62 sedes distribuidas por todo el territorio extremeño que, gestionada por la Asociación de Universidades Populares de Extremadura y, subvencionadas por el SEXPE, asesoran y orientan a personas desempleadas, ocupadas y emprendedoras en materia de nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

GALICIA

TÍTULO **Programa conjunto de actuación entre la Consellería de Economía, Empleo e Industria y la Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria**

DESCRIPCIÓN El objetivo de este programa conjunto es que el alumnado de formación profesional que finalice sus estudios obtenga junto con su título de FP un contrato de trabajo. Con el nuevo programa de inserción laboral, los alumnos de FP podrán obtener un contrato de trabajo en la misma empresa en la que realizaron las prácticas incorporándose al mercado laboral nada más obtener el título. Por otro lado, las empresas también se benefician al incorporar personas que estuvieron realizando prácticas y contar, de esa forma, con personas cualificadas que superaron un período de formación previo. Es novedoso porque mediante este programa el acceso al Sistema de GJ se hará en los propios centros de Formación Profesional a través de los responsables de los departamentos de información y orientación profesional de los centros integrados de formación profesional.

CRUZ ROJA

TÍTULO	Aprender trabajando
DESCRIPCIÓN	Proyecto basado en la metodología de la formación profesional dual pero en el ámbito de la formación ocupacional y dirigida a jóvenes con niveles educativos bajos y pertenecientes a familias o entornos sociales de bajos recursos o en riesgo de exclusión. Se trata de un proceso formativo con fuerte vinculación a la empresa (y por tanto al empleo) acompañado de formación en competencias básicas y transversales vinculadas a un sector, y ayudas económicas que contribuyan al sostenimiento de las familias en situación de pobreza, como estrategia alineada para favorecer la inclusión activa.

FUNDACIÓN ONCE

TÍTULO	Programa “Abriendo puertas para jóvenes con discapacidad”
DESCRIPCIÓN	El objetivo del programa es trabajar con los participantes el desarrollo de cuatro competencias claves que activan la conducta y modifican la actitud del joven (energía, creatividad, comunicación y autoliderazgo) con la finalidad de motivarles e impulsar su empleabilidad y espíritu emprendedor. Para el diseño del programa y la identificación de esas competencias clave, se ha partido de las habilidades necesarias para el desarrollo de cualquier actividad empresarial: ▪ Energía: para lograr el mejor equilibrio entre el cuerpo y la mente ▪ Creatividad: para saber sacar todas las ideas que se llevan dentro ▪ Comunicación: para generar empatía, aprender a contar, vender y presentar, y hacerse entender ▪ Autoliderazgo: para liderar tu propia vida y ser capaz de gestionar su influencia sobre los demás. Entre sesión y sesión los participantes afrontan una serie de retos que incrementan su aprendizaje y el desarrollo de su responsabilidad, asumiendo un compromiso con su propio desarrollo y con el equipo de trabajo, fomentando a su vez y de manera novedosa el emprendimiento personal como objetivo del mismo. En la cuarta sesión se incluye la participación de empresarios, perfiles de recursos humanos encargados de los procesos de selección, que han escuchado en directo a cada uno de los alumnos en la exposición de su currícula en un formato libre de dos minutos aproximadamente.

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

TÍTULO	Aprender trabajando: una iniciativa de empleo joven
DESCRIPCIÓN	Esta iniciativa de formación y empleo, enmarcada en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, pretende aumentar la empleabilidad de personas jóvenes gitanas a través de una experiencia de formación en colaboración con empresas de referencia en su sector. Propone una metodología en consonancia con modelos experimentales de formación y empleo promovidos por las actuales políticas públicas: alternancia de la formación teórica y de la formación práctica y rotación entre distintos puestos de trabajo dentro de la empresa destinado a aquellos que se quedan fuera del sistema de educación y formación. El modelo fue diseñado de forma colaborativa por dos ONG de ámbito estatal, la Cruz Roja y la Fundación Secretariado Gitano que realizaron una primera edición de forma

simultánea en 14 comunidades autónomas y 29 ciudades distintas. El objetivo principal del programa es mejorar las posibilidades y oportunidades de empleo de jóvenes gitanos/as excluidos del mercado laboral a través de:

- Dotación de competencias básicas y profesionales a jóvenes en riesgo de exclusión, formándoles en ocupaciones relacionadas con cualificaciones profesionales con posibilidades reales de inserción;
- Implicación activa de las empresas en la realización de formación teórica y práctica, incorporando a jóvenes vulnerables o en riesgo de exclusión en sus organizaciones;
- Apoyo económico durante la fase formación en la empresa que ayude a familias en situación de graves dificultades económicas permitiendo luchar contra la pobreza;
- Experiencia laboral para ejercicio de una profesión en un puesto de trabajo.

COORDINACIÓN INSTITUCIONAL E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

CASTILLA LA MANCHA

TÍTULO	Sesiones de captación de potenciales integrantes del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
DESCRIPCIÓN	En Castilla-La Mancha se ha puesto en marcha una estrategia de colaboración con las Cámaras de Comercio de la Comunidad para favorecer y facilitar la inscripción en el Sistema Nacional de GJ (SNGJ) de jóvenes que, estando previamente inscritos en las Oficinas de Empleo como demandantes de empleo, no lo están en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La finalidad es que las Cámaras de Comercio puedan desarrollar sesiones grupales de inscripción asistida con los jóvenes demandantes de empleo. Los objetivos son: • Motivar a un colectivo percibido como distante respecto a las distintas vías y modalidades de formación; • Hacer visible para dicho colectivo las oficinas de Empleo como recurso de proximidad; • Hacer más ágil y masiva la incorporación al SNGJ.; • Abrir una nueva vía de colaboración Cámaras de Comercio-Oficinas de Empleo. Por un lado, se motiva a los jóvenes a inscribirse en las Oficinas de empleo y se les informa sobre el valor de la formación y de las distintas opciones formativas que financia la Comunidad Autónoma, así como de las ventajas que tiene la inscripción en el SNGJ a la hora de buscar empleo. Por otro lado, en las oficinas de las Cámaras de Comercio se les informa también sobre el plan PICE (Programa Integral de Cualificación y Empleo) que comprende una primera fase de capacitación (orientación vocacional, formación troncal y específica), seguida de acciones de intermediación e inserción en empresas, así como un plan de movilidad.

NAVARRA

TÍTULO	Mesas técnicas de coordinación de la Garantía Juvenil
DESCRIPCIÓN	Este programa incluye la puesta en marcha de una Mesa técnica de coordinación como herramienta para mejorar la gestión del Programa de Garantía Juvenil, ampliar el intercambio de información, así como generar una mayor participación y promoción de iniciativas. Los antecedentes de esta iniciativa se encuentran en una primera mesa de empleo creada entre el Instituto Navarro de Deporte y Juventud y el Servicio Navarro de Empleo en noviembre 2015 para repasar el acuerdo programático del Gobierno de Navarra en materia de empleo y juventud. Desde entonces se han sucedido diversas reuniones de información sobre la GJ en las que se hizo patente la necesidad de mejorar la coordinación entre las distintas entidades participantes en el Programa de Garantía Juvenil. Así, la finalidad de la iniciativa es establecer reuniones periódicas a través de las cuales alcanzar una coordinación entre todas las entidades participantes, para conseguir los objetivos del Programa.

Objetivos de la mesa: (i) visualización de la situación actual del Programa de la GJ en Navarra; (ii) puesta en común de las dificultades que presenta su puesta en marcha; (iii) propuestas de mejora a todos los niveles; (iv) difusión del programa, inscripción y objetivos reales; (v) coordinación entre todas las entidades propuestas; (vi) elaboración de un protocolo común para mejorar el Programa de la Garantía Juvenil; e (vii) incorporar al tejido empresarial.

La coordinación y el establecimiento de protocolos claros de actuación y difusión resultan fundamentales a la hora de hacer llegar la GJ tanto a la juventud como al tejido empresarial de Navarra, haciendo hincapié en la igualdad de oportunidades y condiciones de acceso. Además es preciso integrar a las principales entidades tanto públicas como privadas que actualmente están trabajando en el Programa para lograr una coordinación eficaz en la puesta en marcha de los diferentes programas tanto orientativos como formativos.

REGIÓN DE MURCIA

TÍTULO	Mesas técnicas de coordinación municipal de la GJ en la Región de Murcia
DESCRIPCIÓN	En el marco del objetivo de la GJ que promueve un enfoque basado en la asociación y el trabajo conjunto, en la Región de Murcia se propuso la creación de Mesas de coordinación municipal de la Garantía Juvenil. La finalidad de estas Mesas es promover el trabajo conjunto, optimizando y recopilando toda la información y recursos locales dirigidos a los jóvenes, convirtiendo las Mesas en el instrumento de trabajo en el que están representados todos los ámbitos municipales directa o indirectamente relacionados en el desarrollo del sistema de Garantía Juvenil. Los objetivos de las Mesas son principalmente: (i) establecer una red de coordinación que permita la optimización de los recursos disponibles en los municipios; (ii) conocer la realidad social de los jóvenes y promover su incorporación al Programa de Garantía Juvenil; y (iii) valorar las actuaciones que se están desarrollando en los municipios que conforman la Mesa.

INJUVE

TÍTULO	Proyecto SIJ + Garantía Juvenil
DESCRIPCIÓN	Para dar a conocer el programa de la GJ y facilitar la inscripción de los Jóvenes en el Fichero del Sistema Nacional de GJ (SNGJ) se firma un Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Juventud (INJUVE) y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en mayo de 2015. El Instituto de la juventud es un organismo público, adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuya actividad principal se dirige a promover actuaciones en beneficio de los/as jóvenes, la igualdad de oportunidades y la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social económico y cultural de España. El Convenio pretende promover la GJ a través de los centros de información Juvenil (Red SIJ) que se encuentran distribuidos a lo largo de todo el territorio nacional. Para todo ello se cuenta con la colaboración de los servicios de juventud de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos que son los principales titulares de los centros integrados en la Red SIJ.

ACTIVACIÓN O ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUALIZADO Y PLANIFICACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL

ARAGÓN

TÍTULO	Programa oportunidad empleo joven
DESCRIPCIÓN	Uno de los objetivos del Gobierno de Aragón es la reducción de la tasa de desempleo de las personas jóvenes menores de 30 años. Para ello, el ejecutivo aragonés ha aprobado recientemente un Plan de Empleo Joven para el período 2015-2016 en el que se prevén un conjunto de acciones y medidas a desarrollar y que se agrupan en cuatro ejes orientados a mejorar la intermediación y la empleabilidad de este colectivo y a apoyar su contratación y sus iniciativas de emprendimiento. Dentro de dicho Plan, entre las medidas planificadas para el apoyo a la contratación, se incluye el establecimiento de un programa de subsidios dirigido a fomentar la contratación de jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil que les permita acceder por primera vez a un empleo o, en otro caso, mejorar su experiencia laboral.

ASTURIAS

TÍTULO	Programa de empleo-formación “Joven ocúpate”
DESCRIPCIÓN	El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias puso en marcha el Programa Joven Ocúpate, dentro del Programa Operativo de Garantía Juvenil, con objeto de dar respuesta urgente al grave problema de desempleo juvenil de esta Comunidad Autónoma. Se dirige concretamente a jóvenes que no han finalizado los niveles básicos de educación, proporcionando diferentes aprendizajes combinados con la ejecución de una actividad que les permita adquirir habilidades sociales, educativas, profesionales y experiencia laboral. La finalidad de este programa es conseguir que estos jóvenes se cualifiquen, y se empleen o se reconduzcan hacia un nuevo itinerario formativo, manteniendo una actitud proactiva. Así, se formulan propuestas formativas orientadas a la obtención de Certificados de Profesionalidad de nivel 1 y de Competencias Clave de nivel 2.

CATALUÑA

TÍTULO	Programa de nuevas oportunidades para jóvenes
DESCRIPCIÓN	Las elevadas tasas de abandono escolar llevaron al Servicio Público de Empleo de Cataluña a poner en marcha este programa en 2015. La finalidad es ofrecer un recurso formativo especializado que permita una nueva oportunidad a los jóvenes mayores de 16 años que han abandonado prematuramente el sistema educativo y que manifiestan especiales dificultades para integrarse en las enseñanzas post obligatorias o en el mercado laboral, llegando a dificultar una adecuada integración social en la vida adulta.

El programa busca dar respuesta a diferentes problemáticas que tanto el SEPE o el Departamento de Educación encuentran habitualmente en las actuaciones que se realizan con jóvenes como son, por ejemplo, la imposibilidad de acceso de los jóvenes a programas ocupacionales debido a las competencias insuficientes para cumplir los requisitos de entrada o la existencia de itinerarios formativos preestablecidos, poco flexibles y no adaptados a las inquietudes de los jóvenes que a menudo reproducen el problema del mismo sistema educativo del que han sido expulsados. Los itinerarios personalizados se orientan a que los jóvenes mediante formación y metodologías innovadoras desarrollen las competencias sociales y personales que les faciliten de manera prioritaria el acceso a una formación profesional formal, y/o a la inserción laboral. El programa ofrece un acompañamiento durante los primeros cuatro meses posteriores para incrementar las posibilidades de éxito en el proyecto profesional y vital de estos jóvenes.

CÁMARAS DE COMERCIO

TÍTULO	Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE)
DESCRIPCIÓN	Desde el año 2014 la Cámara de Comercio de España (corporación de derecho público que representa los intereses de los sectores empresariales) en coordinación con la Dirección General de Trabajo Autónomo de la Economía social y de la responsabilidad Social de las empresas pone en marcha el Programa Integral de Cualificación y Empleo para los jóvenes que no estén estudiando ni trabajando. El PICE de las Cámaras de Comercio, es un programa individualizado para guiar y acompañar a los jóvenes a lo largo de un itinerario formativo cuyo objetivo último es la inserción en el mercado de trabajo o el autoempleo. Está diseñado teniendo en cuenta las demandas de las empresas y el grado de capacitación de los jóvenes, mejorando la cualificación, con el objetivo de que los jóvenes accedan al mundo laboral. Los objetivos del programa son: (i) adecuar la formación de los jóvenes a la demanda de las empresas; (ii) mejorar la competitividad de los jóvenes en el mercado; y (iii) generar más oportunidades de empleo para los jóvenes ahora y en el futuro.

ORGANIZACIÓN YMCA

TÍTULO	Itinerarios individualizados de orientación profesional
DESCRIPCIÓN	A través de este programa se trabaja de forma directa: • Con los/as jóvenes inscritos en la GJ, a través del desarrollo de itinerarios individualizados de orientación, dentro de los cuales, las acciones concretas con los/as jóvenes responden a sus necesidades socio-laborales individuales, detectadas a través la realización de un diagnóstico en profundidad que se realiza a su entrada en el programa. A partir de este diagnóstico se establece un plan de acción personalizado que guía la intervención con cada joven con el fin de mejorar su empleabilidad y, en un segundo nivel, buscar la incorporación final o bien al mercado laboral o bien al sistema educativo; • Con el tejido empresarial, a través de acciones de intermediación con empresas, que persiguen establecer vías de acercamiento real entre la población joven y las empresas, conectar las necesidades de ambos grupos, e impulsar la participación de los/as jóvenes en el mercado laboral. Igualmente, a través de estas acciones de intermediación, se pretende sensibilizar y fomentar una mayor colaboración.

MEDIDAS DE INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

a. Educación y formación

CANTABRIA

TÍTULO	Programas de escuela taller para jóvenes, proyecto “Comillas web 2.0”
DESCRIPCIÓN	El municipio de Comillas cuenta con 282 jóvenes de entre 16 y 30 años de edad. Respecto al nivel educativo, existe un alto índice de abandono escolar con tan sólo un 15 por ciento que prosigue estudios después de la ESO. El resto de jóvenes pasa todo el año sin actividad, excepto en la época estival durante la cual algunos realizan trabajos no cualificados en el sector de la hostelería. El municipio de Comillas carece de instituto y de centros homologados en los que se imparta programas de formación ocupacional o educación de adultos. La falta de recursos en la zona, y la situación geográfica, unida a la escasez de medios de transporte público dificulta que los jóvenes se interesen por la formación ocupacional, actividades socio-culturales y actividades de tiempo libre. SEI programa de Escuela Taller para jóvenes, proyecto “Comillas web 2.0” se realiza con el fin de dinamizar a los jóvenes mediante el aumento de su nivel de formación, orientación socio laboral activa y la motivación al autoempleo en pos de mejorar su nivel de empleabilidad. El programa se encamina a formar a jóvenes profesionales de cara a que se integren en sectores del mercado laboral en auge, como son las nuevas tecnologías aplicadas a la promoción y dinamización cultural y empresarial. De forma transversal, se diseña un programa de simulación de creación de empresas, que capacite a las personas participantes para crear un trabajo por cuenta propia con apoyo municipal.

CATALUÑA

TÍTULO	Proyectos singulares
DESCRIPCIÓN	A través de la convocatoria de ayudas singulares, el Servicio Público de Empleo de Cataluña busca financiar proyectos innovadores identificados y promovidos por entidades y empresas conocedoras del sector y que tengan como objetivo solventar los problemas de los jóvenes que ni estudian ni trabajan desde una perspectiva novedosa. De manera general, las ayudas singulares pretenden mejorar la integración en el mercado laboral de los jóvenes proporcionando oportunidades de empleo o autoempleo en áreas no cubiertas por políticas públicas. Se trata de un programa flexible con respeto a la metodología y al tipo de entidad y que permite el desarrollo de proyectos no abordados por las políticas activas de empleo. En ellos pueden participar todo tipo de entidades y/o empresas, tanto de manera individual como agrupadas en un solo proyecto, trabajando en red. Como ejemplo de algunos de los proyectos singulares se puede mencionar: • APPS FACTORY: El proyecto se centra en el desarrollo de aplicaciones para móviles. Entendiendo que este es un sector motivador para los jóvenes y donde

hay posibilidades de empleo o de autoempleo o *startups* tecnológicas. Ha contado con una participación de 54 alumnos.

- ESCUELA DE PASTORES: Proyecto dirigido a enseñar pastoreo a 27 alumnos para garantizar un relevo generacional necesario.
- ARTES ESCÉNICAS: Con 40 jóvenes participando a los que se les formará en Ebanistería, Electricidad, Imagen y confección pero estableciendo como punto común de atracción las artes escénicas.

CATALUÑA

TÍTULO

Programas integrales

DESCRIPCIÓN

Los proyectos integrales son programas destinados a entidades que presentan proyectos dirigidos a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de GJ que ayudan a lograr su inserción laboral o volver al sistema educativo. El programa está dirigido a jóvenes que no han finalizado la ESO o que han abandonado los estudios post-obligatorios y necesitan un proceso de reflexión y orientación para definir y ejecutar su proyecto vital y profesional. Mediante los Programas Integrales se pretende dar soporte a las entidades e instituciones de titularidad pública o privada sin ánimo de lucro, a los entes locales u organismos vinculados y a las organizaciones sindicales y patronales que tengan la voluntad de ofrecer a los jóvenes un espacio y un tiempo de oportunidades formativas adaptadas a las necesidades de cada joven para la construcción de un itinerario eficiente entre el aprendizaje y el empleo.

El objetivo es, a través de un proceso personalizado de acompañamiento y apoyo, explorar cuáles son los intereses y motivaciones de los jóvenes participantes, orientar sus trayectorias educativas y de futuro profesional y ejecutar su propio proyecto vital y profesional con una oferta formativa flexible y adaptada a sus necesidades, con el fin de insertarse en el mundo laboral o bien volver al sistema educativo. Cuenta con un proceso intenso de acompañamiento individual y tutorizado.

EXTREMADURA

TÍTULO

Programa de ayuda para el acceso al mercado de trabajo de jóvenes extremeños

DESCRIPCIÓN

Con el fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo de jóvenes titulados extremeños beneficiarios de la Garantía Juvenil, la Comunidad Autónoma de Extremadura ha desarrollado dos programas:

- Prácticas profesionales no laborales no asociadas a actividades formativas. Subsidios destinados a financiar prácticas no laborales de jóvenes titulados universitarios en despachos profesionales dedicados al desarrollo de una actividad profesional, cuyos titulares, formalicen convenios al efecto con el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) al amparo de alguno de los Convenios Marco suscritos entre el SEXPE y los Colegios Profesionales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura
- Contratación en prácticas no laborales de jóvenes titulados. Prácticas no laborales - en empresas con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Extremadura - de jóvenes titulados universitarios o con titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, siempre que las empresas hayan formalizado un convenio con el SEXPE.

MADRID

TÍTULO Programa para la inserción laboral de jóvenes desempleados de larga duración

DESCRIPCIÓN Las principales líneas de actuación son las siguientes:

- Programa de activación profesional dirigido a quienes poseen una cualificación profesional suficiente para el desempeño de la ocupación. Los beneficiarios reciben experiencia en el puesto de trabajo durante al menos 6 meses con un contrato en prácticas, compaginada con formación presencial en competencias transversales con fuerte incidencia en el empleo, como idiomas, herramientas informáticas y habilidades sociales (90-120 horas de formación). Esta iniciativa se completa con una tutoría específica para ayudarles a insertarse en el mercado laboral o emprender una actividad por cuenta propia a la finalización del programa
- Programa de cualificación profesional para quienes carezcan de cualificación. En este caso, se busca dotar de cualificación profesional a los participantes, en una medida que combina la actividad laboral y con la actividad formativa, mediante un contrato de formación y aprendizaje de, al menos, 9 meses de duración. La enseñanza se corresponderá con la obtención de un certificado de profesionalidad, comprendiendo entre un 25 por ciento y un 50 por ciento de la jornada de trabajo. Asimismo, esta iniciativa se completa con una tutoría específica para ayudarles a insertarse en el mercado laboral o emprender una actividad por cuenta propia a la finalización del programa.

MADRID

TÍTULO Programa de segunda oportunidad en centros de educación de personas adultas

DESCRIPCIÓN Uno de los objetivos del Sistema Nacional de GJ es la mejora de la empleabilidad del colectivo de jóvenes mediante el desarrollo programas de segunda oportunidad, dirigidos a todos aquellos que hayan abandonado de forma prematura los estudios. Ello supone ofrecer posibilidades de combinar el estudio con la actividad laboral o con otras actividades, así como permitir que los jóvenes que abandonaron sus estudios de manera temprana puedan retomarlos y completarlos.

En la Comunidad de Madrid se ha elegido a los Centros de Educación de Personas Adultas (CEPA) para desarrollar la Garantía Juvenil. Se trata de una red de centros educativos específicos que está distribuida por todo el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid y cuyas enseñanzas dirigidas a la obtención del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y las dirigidas a la obtención del Título de Formación Profesional Básica (FPB).

MADRID

TÍTULO Programa de cualificación profesional para jóvenes aprendices

DESCRIPCIÓN Medida de empleo que ofrece la realización de un periodo de formación de aprendiz a los jóvenes sin cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

TÍTULO	Escuela de hostelería de Melilla
DESCRIPCIÓN	Desde su puesta en funcionamiento en 2004 la Escuela de Hostelería de Melilla ha acogido un total de 12 promociones de alumnos financiados a través de subsidios europeos y de recursos propios. Las dos últimas promociones se han gestionado a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil Melilla. La finalidad y objetivos de la escuela de hostelería son: • Satisfacer las necesidades del mercado laboral con profesionales cualificados en el sector de la hostelería; • Mejorar la empleabilidad del alumnado, ya que debido a la demanda del sector y según la experiencia previa, el porcentaje de inserción del alumnado se prevé elevado; • Adquirir unos conocimientos sólidos acerca de las tendencias que caracterizan la denominada “nova cocina”. Dotar de experiencia profesional no laboral a los alumnos con el fin de conseguir una mejora de su empleabilidad.

b. Apoyo a la contratación

BALEARES

TÍTULO	Programa de contratación de jóvenes
DESCRIPCIÓN	El objetivo de la convocatoria es regular la concesión de subsidios destinados a financiar los costes salariales totales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social, que se derivan de la contratación de personas jóvenes desocupadas mayores de 18 años y menores de 30 para ejecutar obras o servicios de interés general y social en el marco de la colaboración con los entes locales y entidades de las que dependan o que están vinculadas. Los jóvenes desocupados deben estar inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, contar con formación académica o profesional de grado superior acreditada, sin o con poca experiencia laboral previa en su formación.

CASTILLA Y LEÓN

TÍTULO	Subsidios destinados a la contratación temporal de jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de GJ, por entidades sin ánimo de lucro, para la realización de obras y servicios de interés general y social en la comunidad de Castilla y León 2015.
DESCRIPCIÓN	La tasa de desempleo juvenil constituye un problema económico y social de primer orden en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Por este motivo se decidió poner en marcha un proyecto de subsidios para financiar los costes salariales y de Seguridad Social, derivados de la contratación temporal de jóvenes incluidos en el Fichero del Sistema Nacional de GJ para la realización de obras y servicios de interés general y social por entidades sin ánimo de lucro.

Para que las entidades puedan recibir los subsidios aportados por la Comunidad Autónoma deben cumplir los siguientes requisitos: (i) las obras o servicios de interés general y social deben realizarse en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León; (ii) deben ejecutarse en régimen de administración directa; y (iii) la duración de la contratación debe ser, de al menos, 6 meses.

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

TÍTULO

Fomento del empleo joven y el autoempleo

DESCRIPCIÓN

La Ciudad Autónoma de Ceuta no tiene competencias en materia de empleo y educación. La Sociedad Privada Municipal para el Fomento y Promoción del Desarrollo Socioeconómico de Ceuta S.A (PROCESA) es el órgano encargado de la gestión de las iniciativas cofinanciadas por Fondos Estructurales Comunitarios con el objetivo de facilitar, estimular, canalizar y viabilizar proyectos e iniciativas de índole empresarial. Dentro de este marco, se han puesto en marcha dos iniciativas para el fomento de empleo y autoempleo joven:

- Fomento del empleo de jóvenes con período mínimo de permanencia. Subsidios públicos, destinados a la contratación, con un período mínimo de permanencia, de las personas jóvenes identificadas como beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, fomentando y facilitando la incorporación al mercado laboral de los jóvenes
- Autoempleo Joven. Subsidios públicos destinados a fomentar el autoempleo de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de GJ en la Ciudad Autónoma de Ceuta, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020. La finalidad de estas ayudas es mejorar los niveles de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de GJ.

LA RIOJA

TÍTULO

Programa cheque joven

DESCRIPCIÓN

El objetivo del programa es favorecer la contratación de personas menores de 30 años de la Comunidad Autónoma de La Rioja fomentando su incorporación al mercado de trabajo mediante incentivos a la empresa. Los beneficiarios son jóvenes menores de 30 años que reúnen los requisitos de edad, situación laboral y académica recogidos en la Estrategia Europea para el Empleo Juvenil, que reciben una orientación personalizada consistente en la realización de un diagnóstico, un itinerario personal que contempla las acciones necesarias para la consecución del objetivo laboral y un seguimiento del mismo.

Los destinatarios del subsidio son las empresas contratantes que reciben una ayuda, compatible con las bonificaciones estatales previstas para los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, por la contratación de estos jóvenes. La duración mínima del contrato para poder ser subvencionado debe ser de doce meses pudiendo ser subvencionado hasta un máximo de veinticuatro meses, si se mantiene al trabajador contratado. Los jóvenes que solicitan la inclusión en el programa reciben una orientación personalizada para determinar su perfil profesional y su itinerario de inserción profesional.

