

PLAN REINCORPORA-T

2019-2021



Plan trienal para prevenir
y reducir el paro de larga duración
RESUMEN EJECUTIVO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

“Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución Española, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo.”

La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.”

LEY DE EMPLEO. Artículo 1. Definición



Contenido

01. El espíritu del plan Reincorpora-T	4
02. Qué es el ‘plan Reincorpora-T’ y a quién va dirigido	4
03. El marco en el que se inscribe el plan	5
04. A quienes afectan las actuaciones del plan	5
05. Medidas para hacer posible el plan	6
06. Los objetivos cuantitativos del plan	7
07. Ejes de actuación, objetivos a alcanzar y medidas a desarrollar	7
08. Ejes de actuación y medidas a desarrollar	8
Orientación	8
Formación	8
Oportunidades de empleo	9
Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	10
Emprendimiento	11
Mejora del marco institucional	12
09. Planificación, evaluación y comisión de seguimiento del plan	13
10. Impacto presupuestario del plan	13

01

El espíritu del plan Reincorpora-T

El 'PLAN REINCORPORA-T' es una actuación singular que nace y se articula para combatir el Paro de Larga Duración (PLD). Los Objetivos a conseguir y las Medidas a desarrollar para alcanzarlos, se inscriben plenamente en los objetivos generales de la política de empleo señalados en la Ley de Empleo. A saber:

- Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo.
- Mantener un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo, que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, asegurando la coordinación entre las mismas y la colaboración entre los distintos entes implicados en la ejecución de la política de empleo y su gestión.
- Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando una atención individualizada a los desempleados, mediante acciones integradas de políticas activas de empleo que mejoren su ocupabilidad.
- Realizar políticas de anticipación del cambio a través de acciones formativas que faciliten al trabajador el mantenimiento y la mejora de su calificación profesional, empleabilidad y, en su caso, recalificación y adaptación de sus competencias profesionales a los requerimientos del mercado de trabajo.
- Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años.
- Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

02

Qué es el 'plan Reincorpora-T' y a quién va dirigido

- El 'PLAN REINCORPORA-T' es un Plan de Empleo Integral.
- Con una vigencia de tres años, 2019-2021, este PLAN tiene como objetivo reducir sustancialmente el Paro de Larga Duración (PLD) y prevenir que las personas desempleadas acaben siendo PLD.
- El PLAN va dirigido a las personas PLD, a las personas especialmente vulnerables ante el empleo, y a aquellas otras que por sus características podrían acabar engrosando el colectivo PLD.

03

El marco en el que se inscribe el plan

El PLAN se inscribe en el marco de los ‘Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030’ de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Aborda, esencialmente, cinco de sus Objetivos:

Objetivo 1 Poner fin a la pobreza.

Objetivo 4 Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Objetivo 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Objetivo 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

Objetivo 10 Reducir la desigualdad.

Se trata de diseñar políticas activas que se anticipen y aborden los retos del futuro con unos Objetivos orientados a la erradicación de la pobreza y el favorecimiento de un desarrollo sostenible e igualitario.

04

A quienes afectan las actuaciones del plan

El PLAN cuenta con dos tipos de actuaciones: Específicas y Preventivas.

1 Actuaciones específicas para

- Incorporar al mercado de trabajo a las personas PLD de 30 y más años que hayan estado en paro durante 12 o más meses en los últimos 18 meses.

2 Actuaciones preventivas sobre

- Trabajadores con empleo que no llegan al umbral del SMI, por contratación temporal y/o a tiempo parcial.
- Población vulnerable en hogares con bajos ingresos y/o baja actividad laboral.
- Personas ocupadas en el trabajo doméstico.
- Personas cuidadoras no profesionales.
- Personas mayores de 45 años que pierden su empleo y se mantienen en paro 9 meses en los últimos 18 meses.
- Personas con discapacidad.
- Personas que forman parte de un proceso colectivo de regulación de empleo.
- Personas que forman parte de hogares vulnerables.
- Personas en paro durante 9 meses en los últimos 18 meses inscritas en el Régimen Especial Agrario.

05

Medidas para hacer posible el plan

- Coordinación entre las políticas activas de empleo y la protección económica frente al desempleo que facilite la búsqueda activa.
 - Aprobación del nuevo SMI para 2019. Avance del SMI hacia el salario medio según recomienda la OIT.
 - Recuperación del subsidio de mayores de 52 años.
 - Nueva formulación de la protección asistencial por desempleo.
 - Recuperación, a cargo de la AGE, de las cotizaciones a la Seguridad Social y por Formación Profesional de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.
- Fortalecer los servicios públicos de empleo y favorecer la colaboración público-privada en la intermediación laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo.
 - Contratación por los SPE de 3.000 nuevos profesionales especializados en Orientación y Prospección para mejorar la ratio de atención a las personas desempleadas. Ayudarán a dispensar una atención presencial, individual y personalizada de las personas PLD para procurar su pronta reincorporación al mercado de trabajo, garantizando además el seguimiento de sus transiciones laborales.
 - Garantizar el derecho a un Plan de Recolocación Externa para todos los trabajadores desvinculados definitivamente de su empresa, de manera voluntaria o forzosa, como consecuencia de un despido colectivo, ligándolo al 'Compromiso de Actividad'. Ampliar ese derecho a los trabajadores de 45 y más años despedidos, independientemente del tamaño de la empresa y de si su despido se produjo o no en el marco de un ERE.
 - Favorecer y consolidar el papel que desarrollan las empresas de trabajo temporal en la gestión de la temporalidad, como gestores profesionales autorizados que contribuyen a la mejora de la empleabilidad de los colectivos por ellas contratados, aportando garantías de formación y prevención adecuadas para todos los trabajadores. Articular con estas empresas un Plan para incentivar la puesta a disposición de las empresas usuarias de personas PLD y pertenecientes a colectivos vulnerables ante el empleo como una vía más para acceder al mercado de trabajo.

06

Los objetivos cuantitativos del plan

Los Objetivos Cuantitativos del 'PLAN REINCORPORA-T' durante sus tres años de vigencia, son los siguientes:

- 1 Reducir la Tasa de Paro de Larga Duración en 2,5 puntos porcentuales (p.p.), pasando del 6,8% en el Cuarto Trimestre de 2018 al 4,3% en el Cuarto Trimestre de 2021.
- 2 Atender a 600.000 personas PLD y conseguir que hayan tenido al menos una ocupación por cuenta ajena o por cuenta propia.
- 3 Rebajar el número de personas PLD en 422.100, pasando de 1.272.100 a 850.000, con un crecimiento de la Población Activa de 631.200 personas.
- 4 Reducir a la mitad la brecha de género entre mujeres y hombres en PLD, pasando de 11,6 p.p. a 5,3 p.p. la diferencia.
- 5 Disminuir la diferencia en el colectivo PLD según tiempo en demanda de empleo. Reducirla en 12 p.p. -de 32 p.p. a 20 p.p.- entre las personas que llevan de 12 a 23 meses y las que llevan 24 meses y más.
- 6 Disminuir la diferencia en el colectivo PLD según edad. Reducirla en 9 p.p. -de 44 p.p. a 33 p.p.- entre los grupos de edad de 30 a 44 años y los de 45 años y más.

07

Ejes de actuación, objetivos a alcanzar y medidas a desarrollar

El 'PLAN REINCORPORA-T' cuenta con 6 Ejes de Actuación, 9 Objetivos vinculados a ellos y 63 Medidas a desarrollar para alcanzarlos.

Eje 1. Orientación. Con 3 Objetivos y 16 Medidas (1 a 16).

Eje 2. Formación. Con 2 Objetivos y 7 Medidas (17 a 23).

Eje 3. Oportunidades de empleo. Con 4 Objetivos y 23 Medidas (24 a 46).

Eje 4. Igualdad de oportunidades en acceso al empleo. Con 3 Medidas (47 a 49).

Eje 5. Emprendimiento. Con 6 Medidas (50 a 55).

Eje 6. Mejora del marco institucional. Con 8 Medidas (56 a 63).

08

Ejes de actuación y medidas a desarrollar

Orientación

- Fomentar la inscripción y permanencia de las personas en el Sistema de Empleo en situación de 'Búsqueda de empleo' y de 'Mejora de empleo'. Ofreciendo medidas específicas para garantizarla.
- Atención personalizada y especialización de los Equipos Técnicos de Orientación. Acogida y atención por un Orientador de referencia que elaborará el perfil del PLD, el diseño de su 'Itinerario Individual y Personalizado de Empleo (IPE)' y el seguimiento de su búsqueda activa de empleo.
- Articular la participación y colaboración de los servicios públicos de empleo con los servicios sociales de las CC.AA., estableciendo 'puntos únicos de atención', en el marco de la 'Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo'. Sumando mediante acuerdos de colaboración a las Entidades Locales en los Programas de Orientación y Atención Personalizada, a las entidades del Tercer Sector especializadas en la atención integral de colectivos, y a las Redes de Economía Social y Solidaria. Así como a las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo en los términos y en las actividades señaladas para la colaboración público-privada en la Ley de Empleo.

Formación

- Articular un 'sistema de formación permanente' a lo largo de la vida laboral que permita hacer frente al proceso continuo de cambio y transformación, constituyendo una garantía tanto para los trabajadores como para las empresas.
- Apoyar la formación de las mujeres en el medio rural. Facilitando su formación con certificado de profesionalidad, flexibilizando los requisitos para constituir centros de formación en el medio rural, aunque manteniendo la calidad de la enseñanza impartida.
- Fomentar el empleo y la contratación de las personas PLD mediante acuerdos de los SPE con empresas o entidades para formar a personas en desempleo para su posterior contratación.
- Potenciar y reforzarán el servicio de información y orientación del 'Sistema de Certificados de Profesionalidad' para facilitar el reciclaje profesional de las personas PLD, mejorar su empleabilidad y reducir los tiempos en desempleo mediante su temprana reincorporación al mercado de trabajo. Se desarrollará una oferta abierta todo el año en formación profesional para la obtención de los Certificados de Profesionalidad, con programación anual o plurianual según la duración de la especialidad.
 - Formación en competencias claves. Incluidas en el 'Catálogo de Especialidades Formativas', estableciendo vías de cooperación entre los servicios públicos de empleo y la administración educativa para poner en marcha programas de adquisición de competencias clave para las personas PLD.



- Formación en competencias digitales. Programas dirigidos a dar respuesta a las nuevas necesidades provenientes del proceso de cambio tecnológico, digital y productivo. Estos programas deberán contemplar de manera particular las necesidades del colectivo de trabajadores mayores de 45 años y de aquellos otros con menores competencias digitales, de manera especial el del colectivo de mujeres PLD.
- Formación para la cualificación en sectores de interés preferente e interés público. Desarrollo y priorización para la cualificación de personas PLD en sectores como la sostenibilidad ambiental y transición energética vinculada a medidas de lucha contra el cambio climático, cualificación agraria, forestal y empleo rural, y el ámbito de los cuidados, asistencia personal y servicios de proximidad y dependencia.

Todas las acciones formativas deberán considerar la perspectiva de género e incluir actuaciones específicas de igualdad, para no seguir profundizando en brechas de género.

Oportunidades de empleo

- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la igualdad de trato por cualquier circunstancia personal o social en las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo de calidad para personas PLD y colectivos especialmente vulnerables ante el empleo con el fin de avanzar hacia un mercado de trabajo más inclusivo y sostenible.

La 'Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible' indica la necesidad de ejercer una 'Contratación Pública Responsable', incorporando consideraciones de tipo social, medioambientales y de comercio justo en las compras y contrataciones de las administraciones. En este sentido, la 'Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP)', establece la obligatoriedad de incluir este tipo de consideraciones en los contratos públicos. Los SPE, atendiendo a las prioridades territoriales, sectoriales y de los sectores más vulnerables ante el empleo, diseñarán actuaciones de seguimiento y fomento de las buenas prácticas en la contratación pública.

- Fomento de los contratos reservados para Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y para Empresas de Inserción reguladas:
 - Fijando porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a empresas de inserción reguladas.
 - Articulando un sistema que genere un valor añadido mediante el 'incremento del crédito formativo' para las empresas que incorporen y mantengan de forma estable tasas de inserción de trabajadores que provengan del PLD.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento de la Ley de Contratos del Sector Público, en materia de contratación y condiciones de empleo de las personas con discapacidad, en todas las Administraciones Públicas, con ampliación de la tasa de reserva en la AA.PP. y en el Sector Público Institucional.
- Incluir como nuevo criterio para el incremento del crédito formativo, la 'responsabilidad social corporativa', de las empresas que se comprometan con la reducción del PLD mediante la contratación indefinida y estable de personas en PLD y otros colectivos vulnerables ante el empleo, superando y manteniendo tasas de inserción para estos colectivos por encima de las exigencias legales.

- En colaboración con el ‘Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades’, promover la implantación de procesos despersonalizados de selección, utilizando el currículum “anónimo o ciego”, para sensibilizar a las empresas sobre la existencia de estos sesgos (hacia mujeres, extranjeros o por edad) y cómo detectarlos y combatirlos. Una situación discriminatoria que se manifiesta en mayor medida cuando son personas PLD.
- Promoción del trabajo decente en el ámbito del trabajo doméstico de acuerdo con el ‘Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)’ y la ‘Recomendación 201’ que sientan la base normativa para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas empleadas en una actividad laboral en la que las personas PLD pueden encontrar oportunidades de empleo. Para avanzar en la consideración del trabajo doméstico como profesión, el ‘Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)’, elaborará una ‘Guía Práctica de identificación y evaluación de riesgos laborales en el hogar familiar’.
- Cualificación y acreditación de competencias de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia. El Sistema Nacional de Empleo, concretará dentro de los Planes Anuales de Política de Empleo un Programa de Políticas Activas de Empleo para la realización de una campaña específica para la divulgación de la recuperación de la financiación a cargo de la Administración General del Estado, de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia (la inmensa mayoría mujeres) y adoptará las medidas necesarias para promover la formación profesional de este colectivo de cuidadores no profesionales en el marco del ‘Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales’ y el correspondiente ‘Catálogo Modular de Formación Profesional’ gestionado por el ‘Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)’. Con ello se tratará de mejorar la prestación de los cuidados y servicios en el presente y facilitar la continuidad profesional de este colectivo en el sector de actividad de cuidados personales en el futuro.
- Reforzar la causalidad de la contratación temporal y del contrato a tiempo parcial. Incentivar la contratación indefinida y estable de las personas paradas de larga duración. El ‘Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo’, ha introducido un incentivo para los empleadores que contraten indefinidamente a personas PLD inscritas en las oficinas de empleo públicas. En su tarea de intermediación laboral los SPE promoverán la realización de este tipo de contratos dirigidos a personas PLD.

Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Entorno rural

- Apoyar el papel de la mujer en el entorno rural cuyo papel es clave desde todos los puntos de vista: empleo, dignificación de las condiciones de trabajo, mantenimiento y fijación de la población en el mundo rural.
- Impulsar un programa específico, tanto presencial como online, para la adquisición de competencias digitales para las mujeres en el entorno rural. Los SPE en cooperación con las CC.AA. y las Administraciones Locales desarrollarán estas actuaciones.
- Facilitar la formación con certificado de profesionalidad y, manteniendo la calidad de la enseñanza impartida, flexibilizar los requisitos en la logística de impartición (homologación aulas, etc.), habilitando instrumentos para que las Entidades Locales consigan la acreditación de sus propios espacios públicos -muchos de ellos ahora en desuso o infrautilizados- para la impartición de la formación profesional para el empleo.

- Promover el acceso a las ayudas para la incorporación de la mujer a las actividades agrarias y artesanales desde la perspectiva del emprendimiento.

Entorno doméstico

- Evitar el impacto negativo de género en el ámbito del trabajo doméstico y del cuidado de las personas, ocupaciones que son desarrolladas en su inmensa mayoría por mujeres. Los SPE promoverán actuaciones específicas en colaboración con la ITSS de seguimiento del empleo doméstico para contribuir a garantizar un trabajo digno y la protección de estas personas y, singularmente de las PLD que se incorporen a estas ocupaciones.

Exclusión social

- Establecer acciones de orientación y acompañamiento individualizado para las mujeres con factores de vulnerabilidad social y dificultades de inserción laboral, procurando la máxima coordinación entre el orientador de referencia y los técnicos responsables de los servicios sociales. Colaboración de los SPE con la ITSS, en el marco del 'Plan Director por el Trabajo Digno', para garantizar la calidad y el mantenimiento del empleo de estas mujeres y, singularmente, de las PLD.

Emprendimiento

- La actividad por cuenta propia, tanto de forma individual (trabajo autónomo), como colectiva (en las diferentes fórmulas jurídicas de la economía social), se ha convertido en los últimos años en un eje fundamental para el desarrollo de un empleo estable. Entre buena parte de las personas PLD -de 45 y más años y con amplia experiencia profesional- la orientación y ayuda para el acceso al emprendimiento puede ser una vía de incorporación a una nueva ocupación.
- Se fomentarán desde los SPE las buenas prácticas en los servicios de autoempleo y emprendimiento, con orientadores y equipos técnicos especializados y en el marco de colaboración con entidades de la economía social, del trabajo autónomo y de las administraciones locales. El 'Itinerario Individual y Personalizado de Empleo (IPE)' de cada desempleado deberá contemplar un apartado sobre motivación y oportunidades de iniciativas de autoempleo, con los servicios y actuaciones que se consideren pertinentes.
- Potenciar el marco local para iniciativas colaborativas de orientación y atención personalizada: lanzaderas de empleo, servicios de asesoramiento y Mentoring para iniciativas de emprendimiento.
- Desde los SPE se fomentarán acuerdos de colaboración con la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, fomentando la cultura emprendedora a través de servicios de asistencia, información y asesoramiento, promoviendo medidas de apoyo institucional y llevando a cabo distintas actuaciones de orientación para el empleo y el autoempleo.
- Potenciar el emprendimiento en el ámbito local para que los recursos invertidos reviertan en beneficio de la comunidad y contribuyan a dinamizar la economía local y contribuyan a la generación de empleo y a la fijación de la población en el medio rural:
 - Proyectos de conservación de la biodiversidad, mantenimiento forestal, reforestación y prevención de incendios, control de especies invasoras, proyectos de transición energética, transición agrícola a modelos ecológicos y sostenibles o similares,



- Estimular el fomento de actividades artesanales en el medio rural y fomentar el desarrollo del comercio y redes de consumo de proximidad para que no vean condicionada la viabilidad y sostenibilidad de sus actividades económicas.
- Facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo autónomo en el mundo rural, adquiriendo el compromiso de establecer mecanismos que faciliten el acceso a la financiación, que es el factor más limitante a la hora de emprender.

Mejora del marco institucional

En el marco del Sistema Nacional de Empleo:

- Se abordará la modernización e innovación de las estructuras organizativas y modalidades de atención y prestación de los servicios públicos de empleo desde un importante refuerzo de sus recursos humanos que permita una reorganización de los servicios orientada a la intensificación de la atención prestada a los desempleados, la especialización de los técnicos, la incorporación de nuevas metodologías de acompañamiento de procesos y la ampliación de bandas de prestación de servicios.
- Se contará con la participación de los interlocutores sociales y colaboración con los agentes que trabajan en el ámbito del empleo, llevando a cabo las actuaciones correspondientes para mejorar la colaboración con éstos en los términos recogidos en la Ley de Empleo.
- Se reforzará la cooperación institucional -en el ámbito de la AGE y de las CC.AA.- especialmente con los servicios sociales y en el ámbito rural, para una garantizar una atención específica y adecuada a los colectivos socialmente más vulnerables.
- Se fomentarán acuerdos de colaboración con la ITSS para garantizar la correcta aplicación de las medidas contenidas en este PLAN y en el 'Plan Director por el Trabajo Digno'.
- Se solicitará a la ITSS que dentro de su 'Programa Integrado de Objetivos', así como en el Plan Anual de Objetivos, que se desarrolla en convenio con el SEPE, se establezca una actuación planificada para evitar el uso irregular de la contratación a tiempo parcial con los trabajadores más vulnerables ante el empleo y, especialmente, con las personas en situación de PLD.
- Se pondrá en marcha un 'Estudio de trayectorias de personas en situación de PLD' que ayude a la elaboración de un diagnóstico de situación más pormenorizado, cuantitativa y cualitativamente, de manera que de sus resultados se nutran las líneas de refuerzo de los diferentes programas y servicios, que servirá como base a la Comisión de Seguimiento del Plan REINCORPORA-T para realizar las propuestas de mejora.
- Se celebrarán unas 'Jornadas de Buenas Prácticas' sobre las experiencias de éxito en la reincorporación laboral de personas que provenían de una situación de PLD.

09

Planificación, evaluación y comisión de seguimiento del plan

- En las actuaciones de planificación y evaluación del PLAN REINCORPORA-T participarán los interlocutores sociales. Se elaborará un plan anual de actuación vinculado al ‘Plan Anual de Política de Empleo (PAPE)’, que será objeto de seguimiento trimestral.
- Se creará una ‘Comisión de Seguimiento del PLAN REINCORPORA-T’ para comprobar el nivel de ejecución y cumplimiento de los objetivos y de las medidas fijadas y de los resultados alcanzados. Contará con los medios e instrumentos necesarios para conocer el avance y el impacto de las diferentes medidas del PLAN sobre el colectivo de PLD. La periodicidad de las reuniones será trimestral. La Comisión podrá tomar decisiones en relación con la necesidad de corregir el desarrollo del PLAN en coherencia con los objetivos marcados.
- La Comisión de Seguimiento estará formada por representantes de las entidades siguientes:
 - Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
 - Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
 - Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.
 - Sindicatos de Trabajadores y Asociaciones Empresariales más representativas.
 - Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).
 - Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.
 - Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades.

10

Impacto presupuestario del plan

- El PLAN REINCORPORA-T se dotará con 4.000 millones de euros, de los que 781,2 millones corresponderán a los Presupuestos de 2019 consignándose en las dotaciones previstas en los mismos. En los presupuestos para 2020 y 2021, se consignará el importe necesario para alcanzar la cantidad total comprometida.
- Todos los Programas y Medidas incluidas en el PLAN REINCORPORA-T tendrán el correspondiente reflejo presupuestario, que será negociado con los interlocutores sociales y las comunidades autónomas responsables de su ejecución.
- Este PLAN se financiará con cargo a diversas aplicaciones presupuestarias consignadas en los estados de gastos de diversos Ministerios, Organismos y Entidades.

PLAN **REINCORPORA-I**

2019-2021



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
Condesa de Venadito, 9. 28027 - Madrid

NIPO PDF: 858-19-074-3