TEMA 1

CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

Versión 3

Índice:

I. EL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO EN ESPAÑA. ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y COMPETENCIAS.
II. MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO. LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO. PLAN ANUAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DIGNO.
III. LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN ESPAÑA. LA AGENCIA ESPAÑOLA DE EMPLEO.

***Normativa básica de referencia**:*

- *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.*
- *Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (artículos 15 a 18).*
- *Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.*
- *Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.*
- *Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028.*
- *Resolución de 8 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de junio de 2026, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026.*
- *Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal.*

I. EL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO EN ESPAÑA. ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y COMPETENCIAS.

I.1. NORMATIVA DE REFERENCIA.

El **artículo 149.1.7 de la Constitución** establece que la competencia legislativa en materia laboral corresponde al Estado, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

En aplicación de este título competencial el Gobierno Central aprueba la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, Ley de Empleo (la cual sustituyó a la entonces vigente Ley 51/1980, de 8 de octubre Básica de Empleo), constituida como el marco jurídico básico en materia de empleo.

En 2015 la citada Ley 56/2003 es derogada por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (TRLE), donde se integra el contenido de la citada Ley de Empleo y otras normas relacionadas con la misma.

Actualmente, la ***Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo***, deroga el texto refundido de la Ley de Empleo, excepto sus artículos 15 a 18, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo, de acuerdo con lo previsto en la Disposición derogatoria única de la Ley. La Ley se constituye como la **norma básica de referencia en materia de empleo**.

La Ley de Empleo.

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional provocada por la COVID-19, el día 11 de marzo de 2020, y la rápida propagación de esta enfermedad, tanto en el ámbito nacional como internacional, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance. Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027, reforzado y la puesta en marcha de un ***Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»)***, cuyo elemento central es el ***Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.***

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la ***Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo»***. Una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, para potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo; la reforma de las Políticas Activas de Empleo; la revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo; así como la adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo.

En este contexto se aprueba la vigente **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo** para dar cumplimiento al hito CID nº 335 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La Ley se estructura en seis títulos, y 70 artículos, dedicados respectivamente a la política de empleo, los servicios públicos y privados de empleo, las políticas activas de empleo la cartera de servicios y los servicios garantizados y compromisos de las personas y entidades demandantes de empleo, la financiación y la evaluación de la política de empleo.

De acuerdo con lo establecido en su **artículo 1,** la Ley ***establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo.***

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Tiene por **objetivo** promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.

I.2. LA POLÍTICA DE EMPLEO.

I.2.1. DEFINICIÓN.

El **artículo 2** de la **Ley de Empleo** (LE), define la **política de empleo** de la siguiente forma:

> ***Artículo 2. Definición de la política de empleo.***
> 1. Integran la política de empleo las **políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo**, cuyo diseño y ejecución deberán coordinarse mediante la colaboración de las Administraciones públicas con competencias en la materia y con la participación de los interlocutores sociales.
> 2. Conforman las **políticas activas de empleo** el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución a la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad, a la generación de trabajo decente y a la consecución del objetivo de pleno empleo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 35 y 40 de la Constitución y en el marco de la estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea.
> La eficacia de la política de pleno empleo se referirá al cumplimiento de los objetivos señalados por la política europea de empleo.
> 3. Conforman las **políticas de protección frente al desempleo** el conjunto de prestaciones y subsidios orientados a la protección económica de las situaciones de desempleo, de conformidad con lo previsto por el artículo 41 de la Constitución.

De esta definición se concluye que la política de empleo está integrada, por un lado, por las políticas activas de empleo (políticas de activación del empleo, cuya gestión corresponde a las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las competencias) y por otro, por las políticas pasivas de empleo (prestaciones por desempleo, que gestiona el SEPE).

CONCEPTOS BÁSICOS

En el marco de la política de empleo, el **artículo 3** de la Ley, establece las **definiciones** de los **conceptos básicos** en su ámbito de competencias:

- **Personas o entidades demandantes o usuarias de los servicios públicos de empleo**:

  1.º Persona desempleada u ocupada que, en función de sus expectativas o requerimientos, solicita la mediación de los servicios públicos de empleo, con objeto de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso a un empleo decente y de calidad.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

2.º Persona, empresa u otra entidad empleadora, cualquiera que sea su forma jurídica, que demande la prestación de servicios de empleo.

- **Empleabilidad**: Conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

- **Intermediación laboral**: Conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades desde un enfoque integral. Incluye actividades de prospección y captación de ofertas de empleo, puesta en contacto y colocación, recolocación y selección de personas trabajadoras.

  En cualquier caso, para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados.

- **Colectivos de atención prioritaria**: Colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 50.

- **Persona joven**: Persona demandante de los servicios de empleo menor de treinta años o beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

- **Acuerdo de actividad**: Acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la ***empleabilidad*** de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios.

- **Colocación adecuada**: Se considerará adecuada, la colocación en la profesión demandada por la persona trabajadora, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas.

  En los dos últimos casos, además, la oferta deberá implicar un salario equivalente al establecido en el sector en el que se ofrezca el puesto de trabajo.

  La colocación que se ofrezca deberá ser indefinida y con un salario, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

  En el marco del acuerdo de actividad voluntariamente aceptado, también será colocación adecuada, la que sea convenida dentro del ***Itinerario de Inserción***, incluida la colocación de duración determinada (contrato de sustitución) regulada en el artículo 15.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la colocación a tiempo parcial. Solamente en este marco, será adecuada la colocación que se ofrezca en una localidad que no sea la de residencia de la persona trabajadora.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- **Búsqueda activa de empleo**: Conjunto de acciones a realizar por las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, con apoyo del personal de estos últimos, a fin de mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad y sostenible a lo largo del tiempo.

  La búsqueda activa de empleo quedará acreditada con la suscripción de un acuerdo de actividad con el servicio público de empleo competente y el cumplimiento del mismo en la forma que se determine reglamentariamente.

- **Entidades colaboradoras**: Personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, que colaboran con los servicios públicos de empleo en la prestación de los servicios, tales como entidades locales, interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro, agencias de colocación, centros y entidades de formación y demás organizaciones que asuman este papel.

I.2.2. OBJETIVOS DE LA POLITICA DE EMPLEO.

De acuerdo con el **artículo 4** de la Ley de Empleo, son **objetivos** de la política de empleo:

- Favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, procurando, en particular, la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos en cualesquiera sectores, actividades o profesiones, así como condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados.

- El impulso a la creación de empleos de calidad y estables que faciliten la transición hacia un mercado de trabajo más eficiente que a su vez garantice niveles adecuados de bienestar económico para las personas trabajadoras, de acuerdo a sus circunstancias individuales y familiares.

- El mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventivas y activas de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión.

- La ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas, señaladamente mediante la detección y atención de sus necesidades e intereses formativos y de readaptación profesional, singularmente, en el ámbito de las entidades de la economía social, así como la adaptación de su perfil profesional a las demandas de empresas y sectores productivos.

- La atención especializada de colectivos prioritarios para las políticas de empleo y la eliminación de cualquier clase de discriminación asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral dirigidas a los citados colectivos.

- La adecuación, cuantitativa y cualitativa, de oferta y demanda de empleo, mediante la implementación de servicios de intermediación y colocación eficientes orientados a la

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

prospección y captación de ofertas de trabajo y a la redirección de estas últimas a las personas candidatas más idóneas.

- La dotación de un servicio integrado de información de los servicios de empleo, garantizando la protección de datos personales y los derechos digitales de las personas usuarias.

- La promoción de la movilidad funcional y sectorial, favoreciendo el tránsito hacia profesiones y actividades en proceso de crecimiento.

- El acompañamiento, personal e individualizado, en su caso en colaboración con los servicios sociales, sanitarios y educativos durante los procesos de inserción en el mercado laboral y de transición entre formación y empleo o entre empleos.

- La garantía de la libre circulación de las personas trabajadoras, en el ámbito estatal y en el marco del Espacio Económico Europeo, facilitando e impulsando su movilidad geográfica.

- Su articulación con el fenómeno migratorio, favoreciendo siempre la integración social de la población inmigrante, en particular de las personas jóvenes extuteladas en su transición hacia la autonomía.

- El fomento de iniciativas de emprendimiento y de economía social viables, mediante el desarrollo de actividades de prospección, asesoramiento, información y auditoría de la viabilidad de los proyectos.

- El mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación, a través de un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo o cese de actividad.

- La anticipación a las necesidades de generación de empleo mediante la programación de actuaciones a medio y largo plazo.

- La atención y asesoramiento a las personas, empresas y demás entidades empleadoras, así como la prospección de necesidades del tejido productivo.

I.2.3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE EMPLEO.

Son **principios rectores de la política de empleo,** de acuerdo con el **artículo 5** de la Ley de Empleo los siguientes:

- Los ***principios de igualdad y no discriminación*** en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social. Tales principios regirán, en particular, el diseño y ejecución de las políticas de empleo, la garantía y cumplimiento de

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

los servicios garantizados y compromisos reconocidos en esta ley, así como el acceso a los servicios de empleo, básicos y complementarios, y otros programas o actuaciones orientados a la inserción, permanencia o progresión en el mercado de trabajo.

- El ***principio de transparencia*** en el funcionamiento del mercado de trabajo, a cuyos efectos deberán difundirse, a través del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, las políticas de empleo diseñadas, en los diferentes niveles, por las Administraciones competentes en la materia, los servicios de empleo, básicos y complementarios, prestados, así como las ofertas y demandas de empleo gestionadas.

- Los ***principios de colaboración institucional y coordinación*** entre la Agencia Española de Empleo, los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y las demás Administraciones públicas con competencias en la materia, en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y la Estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea, promoviendo la cohesión y el equilibrio territorial y garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todo el Estado.

- Los ***principios de adaptación, acompañamiento y activación***, a fin de promover una atención personalizada adecuada a las necesidades de las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como la activación laboral de la población en edad de trabajar.

- Los ***principios de eficacia y eficiencia*** en el diseño y ejecución de las políticas de empleo, así como en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios, a las personas demandantes y personas, empresas u otras entidades empleadoras usuarias, a cuyos efectos se establecerán las correspondientes herramientas de seguimiento y control de calidad.

- El ***principio de adecuación a las características del territorio***, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.

Además, estos principios informarán, a su vez, todas las actuaciones de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

I.2.4. AMBITO COMPETENCIAL.

A) PLANIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPLEO.

De acuerdo con lo previsto en el **artículo 6** de la Ley de Empleo, la política de empleo se desarrollará, dentro de la planificación de la política económica en el marco de la Estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

En el ámbito de competencia estatal corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el marco de los acuerdos adoptados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la planificación de la política de empleo a desarrollar por la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de ámbito autonómico, teniendo en cuenta la Estrategia Europea de Empleo.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Igualmente, corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y previo informe de este Ministerio a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación en el trabajo, así como el desarrollo de dicha ordenación.

En cualquier caso, corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la gestión y control de las prestaciones por desempleo.

B) DIMENSIÓN AUTONÓMICA Y LOCAL DE LA POLÍTICA DE EMPLEO.

El **artículo 7** de la Ley de Empleo prevé que la política de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberá tener en cuenta su **dimensión autonómica y local** para ajustarla a las necesidades del territorio y de las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo. En particular y sin perjuicio de facilitar e impulsar la movilidad geográfica, se favorecerán las iniciativas de generación de empleo en esos ámbitos y se garantizará la atención personalizada, especializada y continuada de las personas demandantes de los servicios y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los mismos.

En su ámbito territorial, corresponde a las ***Comunidades Autónomas***, de conformidad con la Constitución y sus respectivos Estatutos de Autonomía, el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos, así como de los programas comunes que se establezcan, conjuntamente con el desarrollo y diseño de los programas propios adaptados a las características territoriales.

Corresponde a las ***Corporaciones Locales***, en el marco de sus competencias, la colaboración y cooperación con las demás administraciones para el logro de los objetivos del artículo 4 y demás contenidos en la legislación de referencia, siendo de especial relevancia el desarrollo de la dimensión local de la política de empleo.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de los servicios y programas de políticas activas de empleo, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales.

Se reconoce la singularidad institucional de las Corporaciones Locales en la puesta en marcha y desarrollo de las políticas de empleo, que se articulará a través del principio de cooperación y de convenios con otras Administraciones.

Las entidades locales podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico que cada Comunidad Autónoma decida en ejercicio de su competencia.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas serán los responsables de trasladar al marco del Sistema Nacional de Empleo la dimensión territorial de las políticas activas de empleo y de determinar la representación de las entidades locales en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

De acuerdo con los **artículos 6 y 7 LE** en la planificación y ejecución de la política de empleo se diferencian **dos ámbitos competenciales de actuación**, el ámbito estatal y el autonómico.

- En el **ámbito estatal,** corresponde al Gobierno la coordinación de la política de empleo, la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias, así como, la gestión y control de las prestaciones por desempleo (competencia legislativa).

- En el **ámbito autonómico**, corresponde a las Comunidades Autónomas en su ámbito territorial, el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos (competencia ejecutiva).

COMPETENCIAS AUTONÓMICAS EN MATERIA DE EMPLEO.

En Andalucía, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del **Estatuto de Autonomía para Andalucía**, establece en su **artículo 10**, que la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con una serie de **objetivos básicos**.

El primero de ellos es la **consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción,** con singular incidencia en la salvaguarda de la **seguridad y salud laboral,** la **conciliación de la vida familiar y laboral** y la **especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y las jóvenes generaciones de andaluces**. En ese mismo artículo se vuelve a citar el pleno empleo en el medio rural.

El **artículo 26** garantiza a todas las personas, entre otras cosas, el **acceso gratuito a los servicios públicos de empleo** y el acceso al empleo público, en condiciones de igualdad y según los principios constitucionales de mérito y capacidad.

Por otro lado, el **empleo de calidad, la prevención de los riesgos laborales y la promoción en el trabajo**, son **principios rectores** que orientarán las políticas públicas de los poderes de la Comunidad Autónoma, tal y como establece el **artículo 37**.

El Estatuto dedica su **Título VI**, a Economía, Empleo y Hacienda. En concreto el **Capítulo II** se dedica a **Empleo y Relaciones Laborales**. En él se establece que los poderes públicos velarán por los derechos laborales y sindicales de los trabajadores en todos los sectores de actividad. Asimismo, garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad. La Comunidad Autónoma impulsará políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

El **artículo 173** establece que la Comunidad Autónoma tendrá **política propia de relaciones laborales**, que comprenderá, en todo caso:

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- Las políticas activas de empleo, la intermediación y el fomento del empleo y del autoempleo.
- Las políticas de prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y salud laboral.
- La promoción del marco autonómico para la negociación colectiva.
- La promoción de medios de resolución extrajudicial de conflictos laborales.

Asimismo, el **artículo 63** del **Estatuto de Autonomía** establece que corresponden a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las **competencias ejecutivas** en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen en todo caso:

- Las **políticas activas** de empleo, que comprenderán la formación de los demandantes de empleo y de los trabajadores en activo, así como la gestión de las subvenciones correspondientes; la **intermediación laboral** y el **fomento del empleo**.
- Las **cualificaciones profesionales**.
- Los procedimientos de **regulación de ocupación y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos** entre centros de trabajo situados en Andalucía.
- La **Prevención de Riesgos Laborales** y la **Seguridad en el Trabajo**.
- La determinación de los **servicios mínimos de las huelgas** que tengan lugar en Andalucía.
- Los instrumentos de **conciliación, mediación y arbitraje** laborales.
- La **potestad sancionadora** de las infracciones del orden social en el ámbito de sus competencias.
- El **control de legalidad** y, si procede, el **registro** posterior de los **convenios colectivos** de trabajo en el ámbito territorial de Andalucía.
- La elaboración del **calendario de días festivos** en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Corresponde a la Junta de Andalucía la competencia ejecutiva sobre la **función pública inspectora** en todas estas materias. A tal efecto, los funcionarios de los cuerpos que realicen dicha función dependerán orgánica y funcionalmente de la Junta de Andalucía. A través de los mecanismos de cooperación previstos en el Estatuto, se establecerán las fórmulas de garantía del ejercicio eficaz de la función inspectora en el ámbito social, ejerciéndose las competencias del Estado y de la Junta de Andalucía de forma coordinada, conforme a los Planes de actuación que se determinen a través de los indicados mecanismos.

En materia de **Seguridad Social**, corresponden a la Comunidad Autónoma las **competencias ejecutivas que se determinen** en aplicación de la legislación estatal, incluida la gestión de su régimen económico, con pleno respeto al principio de unidad de caja.

I.2.5. COLECTIVOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA PARA LA POLÍTICA DE EMPLEO.

El **artículo 50** de la Ley de Empleo enumera los ***colectivos de atención prioritaria en las políticas de empleo*** y encomienda a las administraciones públicas a implementar *programas específicos* destinados a fomentar el empleo de las ***personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad***, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.

A estos efectos, se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, los siguientes:

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- Personas **jóvenes** especialmente con baja cualificación
  Se considera persona joven la que no haya alcanzado los treinta años o sea beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Personas en **desempleo de larga duración**
- Personas con **discapacidad**, personas con capaci**dad intelectual límite** y personas con trastornos del **espectro autista**.
  Se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.
- Personas **LGTBI**, en particular **trans**.
- Personas **mayores de cuarenta y cinco años**.
  En los supuestos de personas demandantes de los servicios de empleo que hayan alcanzado la edad de cuarenta y cinco años, cuando hayan perdido su empleo o estén en riesgo de perderlo, se intensificará la atención que reciban cuando tengan a cargo menores de dieciséis años o mayores dependientes.
- Personas **migrantes**.
- Personas **beneficiarias de protección internacional** y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable.
- Personas **víctimas de trata de seres humanos**.
- **Mujeres con baja cualificación.**
- **Mujeres víctimas de violencia de género**.
- Personas en situación de **exclusión social**.
- Personas **gitanas**, o pertenecientes a otros **grupos poblacionales étnicos o religiosos**.
- Personas trabajadoras provenientes de sectores en **reestructuración**.
- Personas afectadas por **drogodependencias y otras adicciones**.
- Personas **víctimas del terrorismo**.
- Personas cuya **guardia y tutela** sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas.
- Personas **descendientes en primer grado** de las mujeres **víctimas de violencia de género**
- Personas adultas con menores de dieciséis años o mayores **dependientes** a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.

Esta enumeración no es cerrada pues también se podrán considerar de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, otros colectivos que se determinen en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Asimismo, los programas específicos y las medidas de acción positiva se reforzarán en los supuestos en que se produzcan situaciones de interseccionalidad.

Por otro lado, **la Disposición adicional quinta de la Ley de Empleo,** dispone que en el marco del ***Libro Blanco de Empleo y Discapacidad*** y en desarrollo de lo señalado en el artículo 54, relativo a las personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo, se establecerán las medidas legislativas, los programas y servicios de empleo necesarios en favor de las personas con discapacidad.

(El estudio pormenorizado de los colectivos se tratará en el Tema 16).

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

I.2.6. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

La actuación de los organismos públicos y privados de empleo se dirigirá a promover **la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo** y en las carreras profesionales y a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, entre personas usuarias de los servicios de empleo. Esta actuación deberá intensificarse cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabecen una familia monomarental.

Deberán establecerse objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total, computada anualmente.

Entre las medias aplicables para incorporar la perspectiva de género, el **artículo 51** de la Ley de Empleo, estable las siguientes:

- Podrá beneficiarse de medidas de incentivo al empleo, reguladas por la normativa laboral, toda aquella empresa perteneciente a dichos ámbitos que en el último ejercicio haya incrementado el porcentaje de empleo femenino sobre el total.

- Podrán desarrollarse medidas de incentivo para la incorporación de trabajadores varones en aquellos ámbitos de mayor presencia femenina, al objeto de reducir la segregación ocupacional.

- Los servicios de empleo pondrán en marcha acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina. En particular, se organizarán iniciativas de este tipo destinadas a la promoción hacia los grupos profesionales superiores. A estos fines, se desarrollarán algunas de las acciones consideradas más eficientes de entre las incluidas en el catálogo de instrumentos de empleabilidad.

I.2.7. LAS POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

Como hemos visto, las políticas activas de empleo se integran en la definición de la política de empleo. Con carácter específico vienen reguladas en el **Título III** de la Ley de Empleo.

El **artículo 31 LE**, define ***las políticas activas de empleo***, como:

> *"el **conjunto de servicios y programas de orientación**, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social".*

Serán **objetivos prioritarios** de las políticas activas de empleo: Elevar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, reducir las brechas de género, y conseguir el

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, a través de una mayor fluidez de la información y de unos servicios de empleo eficaz y eficiente.

En particular, las políticas activas de empleo deberán garantizar, a las personas pertenecientes a ***colectivos prioritarios para la política de empleo***, la prestación de los servicios especializados para facilitar su inserción laboral o, en su caso, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional.

Las políticas activas de empleo deberán desarrollarse en todo el Estado, en el marco de los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, teniendo en cuenta la cartera común y los servicios complementarios prestados por los Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los requerimientos de los mercados de trabajo locales, con objeto de favorecer la colocación de las personas demandantes de empleo.

La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán celebrar **contratos-programa** para la ejecución de políticas activas de empleo con otras entidades del sector público, singularmente con entidades locales y universidades públicas, así como con las cámaras de comercio, industria, servicios y, en su caso, navegación.

Las políticas activas de empleo son concretadas y definidas en la ***Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo***, que incluirá los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar, indicando tanto los servicios y programas que realizan los Servicios Públicos de Empleo con fondos estatales como los que las Comunidades Autónomas realizan con recursos económicos propios.

Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionados por los Servicios Públicos de Empleo, pudiendo desarrollar los servicios y programas que consideren necesarios y que se incluirán en los ***Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno*** y estarán integrados en los Ejes de la Estrategia Española.

Mediante el ***Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.***

El objeto de este Real Decreto es determinar los aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo que podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, este real decreto tiene por objeto establecer las cuantías de referencia de las subvenciones dirigidas a financiar los programas y a regular la gestión y coordinación de los programas comunes de activación para el empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo, su evaluación y seguimiento, así como incorporar un marco dirigido a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Los programas comunes de políticas activas de empleo se configuran como un conjunto de medidas dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social, desarrolladas y ejecutadas por los servicios públicos de empleo como acciones concretas y puntuales de activación o reactivación para el empleo respecto de personas y colectivos prioritarios, de acuerdo con las circunstancias del mercado de trabajo y las disponibilidades presupuestarias para su realización.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Estos programas comunes de políticas activas de empleo se aplicarán en todo el territorio estatal. La coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas se garantizarán a través de los instrumentos previstos en los artículos 9 y siguientes del texto refundido de la Ley de Empleo.

Los programas comunes de empleo se ordenan en función de los ejes específicos de las políticas de activación para el empleo previstos en la Ley de Empleo.

Los servicios públicos de empleo, autonómicos o estatal, podrán ejercer sus respectivas competencias en políticas activas de empleo bien a través de programas comunes o bien a través de programas propios, pudiendo financiarse ambos con fondos europeos, estatales o propios de las comunidades autónomas.

- ***Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.***

La **Disposición adicional novena de la Ley de Empleo** dispone que las Administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar **contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo** previstos en esta ley con las personas participantes en dichos programas.

La duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses y, en el caso de la contratación realizada por Administraciones públicas, los procesos de selección deberán observar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

(Excepcionalmente, y con efectos hasta 31 de diciembre de 2024, se podían realizar estos contratos con el personal técnico necesario para la ejecución de los citados programas).

Sistema de formación en el trabajo.

Si bien los principios, objetivos y regulación de la formación en el trabajo serán objeto de regulación específica, el **artículo 33 LE** sienta las bases y los fines de la formación en el trabajo.

En todo caso, serán fines de la formación en el trabajo:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.
- Consolidar el derecho a la formación, exigible por cualquier persona trabajadora en cualquier momento de su vida laboral, y el derecho a la promoción profesional de los artículos 4.2.b) y 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, entre ellos, el desarrollo del ejercicio del permiso de veinte horas anuales de formación, acumulables por un período de hasta cinco años, así como cualquier otro permiso de formación que pudiera acordarse.
- Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación, especialmente las competencias digitales y de sostenibilidad, que inciden en su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Garantizar que todo el contenido formativo impartido en la formación en el trabajo esté realizado con perspectiva de género.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de procesos de aprendizaje informales, sean objeto de un proceso de valoración en el marco de la formación en el trabajo, que aporte valor profesional y curricular a la persona trabajadora, pactado en el seno de la negociación colectiva.
- Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral.
- Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género.
- Impulsar la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

I.2.7.1. EMPLEABILIDAD.

En el marco de las políticas activas de empleo, cobra especial importancia el concepto de **Empleabilidad**. La Ley de Empleo dedica el **Capítulo II del Título II** a su regulación.

De acuerdo con la definición dada en el **artículo 34 LE** se entiende por **empleabilidad**, como:

> "el conjunto de **competencias y cualificaciones transferibles** que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a ***encontrar y conservar un trabajo*** decente, ***progresar profesionalmente*** y ***adaptarse*** a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo".

La empleabilidad debe producir un ajuste dinámico entre las competencias propias y las demandadas por el mercado de trabajo.

Serán finalidades prioritarias de las acciones de empleabilidad la mejora de las competencias básicas de las personas demandantes de empleo en comunicación oral y escrita y en aptitudes de manejo y aprovechamiento de las herramientas digitales y tecnológicas asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en el uso de dichas herramientas.

El desarrollo de dichas competencias básicas y habilidades aplicadas al desarrollo de las carreras profesionales debe constituir una competencia transversal en la programación de todas las actividades de empleabilidad.

Sin perjuicio de la atención que debe observarse para combatir cualquier causa de discriminación, en la planificación, organización y desarrollo de las acciones de empleabilidad se guardará especial cuidado en evitar discriminaciones por edad, sexo o discapacidad, o por otras razones como orientación sexual, identidad de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra circunstancia personal, familiar o social, así

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

como la toma de cualquier decisión que pueda implicar un sesgo o estereotipo negativo de las personas por estos motivos.

Además, se evitará el establecimiento de criterios que presupongan que las personas destinatarias son suficientemente mayores, suficientemente jóvenes o referentes al sexo o a la discapacidad de estas.

MANTENIMIENTO Y MEJORA.

El **mantenimiento y mejora de la empleabilidad** constituye un **derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios de empleo**, como desarrollo del artículo 35 de la Constitución Española.

Por ello, el Sistema Nacional de Empleo debe velar por el mantenimiento y mejora de la empleabilidad de todas las personas demandantes de los servicios de empleo.

De esta forma, todas las actuaciones de las entidades y organismos públicos y privados del Sistema Nacional de Empleo deberán orientarse hacia la satisfacción de este derecho para todas las personas demandantes de servicios públicos de empleo.

Igualmente, las políticas de protección frente al desempleo servirán a la misma orientación, de modo que las personas beneficiarias no deben verse abocadas a la toma de decisiones que vayan en detrimento de su profesionalidad y de su capacidad de mejorar en el mercado de trabajo.

LA MEDICIÓN DE LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD. TASAS DE EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y COBERTURA.

Los patrones de atención a las personas demandantes de empleo, en especial los itinerarios individuales y sus servicios asociados, tienen como finalidad mejorar la empleabilidad de cada persona demandante de empleo, y en consecuencia la del conjunto de todas ellas.

La **cuantificación de la mejora de la empleabilidad** se realizará a partir de la evolución de una **tasa de empleabilidad** teniendo en cuenta los parámetros directamente relacionados con la incorporación de las personas al mercado de trabajo, así como, la promoción de su nivel laboral y formativo, y en particular la adquisición de las competencias y habilidades más demandadas por el mercado de trabajo y que sean adecuadas a su perfil profesional.

Asimismo, se establecerá una **tasa de intermediación**, que permitirá medir el impacto de las atenciones a las personas en sus transiciones al empleo y la efectividad en la atención a las empresas que solicitan cubrir sus puestos vacantes.

La **tasa de cobertura** ofrecerá una medida del nivel de protección frente al desempleo del conjunto de personas que se encuentren en esa situación. La tasa de cobertura indicará qué proporción de estas personas que están protegidas frente al desempleo, y su desagregación y análisis deberán permitir identificar a los colectivos desprotegidos.

Las tres tasas se harán públicas, se actualizarán de manera periódica y se mostrarán desagregadas por sexo y edad.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

El análisis de la evolución de la tasa de empleabilidad y las evidencias estadísticas ofrecidas por los patrones de atención relacionados con su mejora, tendrán como finalidad complementaria prestar apoyo y fiabilidad a la labor de orientación hacia las personas en cuanto a su situación real ante el mercado de trabajo.

El uso de herramientas de apoyo a la toma de decisiones basadas en el análisis de datos, en las evidencias estadísticas y en el análisis del mercado de trabajo, contribuirá también a identificar en cada momento qué personas o colectivos de personas están encontrando mayores dificultades para acceder al empleo. La desagregación de la tasa de empleabilidad para estos colectivos o personas mostrará también una medida de la intensidad de esas dificultades.

El diseño de los esquemas de incentivos a la contratación y otras medidas de políticas activas podrá tener en cuenta esta identificación de colectivos, y la intensidad con que se manifiesten sus dificultades de acceso al empleo.

EL CATÁLOGO DE INSTRUMENTOS DE EMPLEABILIDAD.

El Sistema Nacional de Empleo mantendrá y actualizará un ***catálogo de instrumentos eficaces de empleabilidad*** cuya utilidad para el empleo o para la mejora profesional de las personas demandantes de empleo haya sido debidamente contrastada a través de datos objetivos cuantitativos y cualitativos, en función de las evaluaciones desarrolladas en todos los programas y actividades que se lleven a cabo.

Este catálogo deberá orientar las acciones que se le proponen a cada persona, en función del **perfilado** que le haya sido trazado, que tomará en cuenta aquellas características que suelen ser motivo de discriminación, como así también todos los colectivos identificados como prioritarios en el artículo 50 de la ley.

El ***Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo*** desarrollará el catálogo en coordinación con los sistemas nacionales de empleo de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo.

I.2.7.2. COORDINACIÓN DE POLÍTICAS ACTIVAS Y DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESEMPLEO.

El **artículo 47** de la Ley de empleo establece los mecanismos de coordinación entre las políticas activas y las políticas pasivas de empleo, de la siguiente forma:

> Quienes ***soliciten o perciban*** prestaciones o subsidios de desempleo o prestaciones por cese de actividad deberán adquirir la ***condición de personas demandantes de servicios de empleo***, siendo titulares de los servicios garantizados y del acuerdo de actividad previstos en esta ley. Así mismo, serán personas usuarias de los servicios públicos de empleo quienes perciban otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

La Agencia Española de Empleo, el Instituto Social de la Marina cuando sea competente y los servicios públicos de empleo, acordarán el procedimiento para la adquisición de la condición de persona demandante de servicios de empleo por parte de las personas que soliciten o perciban prestaciones o subsidios por desempleo o por cese de actividad.

Este procedimiento deberá respetar, en todo caso, las condiciones y requisitos de acceso exigidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y demás normativa que resulte de aplicación.

Los servicios públicos de empleo, bien directamente, bien a través de entidades colaboradoras, garantizarán a quienes soliciten o perciban prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad, la participación en los servicios garantizados y el ejercicio de los compromisos previstos en esta ley, así como el acceso a los servicios incluidos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo y a los servicios complementarios establecidos en los correspondientes niveles autonómico y local en la forma que se acuerde.

El desarrollo de aquellas acciones, programas o actividades señalados en el i***tinerario o plan personalizado para la mejora de la empleabilidad*** y el acceso al mercado de trabajo conllevará el cumplimiento del **acuerdo de actividad**.

Este cumplimiento habrá de acreditarse por los servicios públicos de empleo o entidades colaboradoras.

A estos efectos la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades colaboradoras y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, la Tesorería General de la Seguridad Social, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y otras entidades gestoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad colaborarán mutuamente.

Tal colaboración implicará el suministro, por los servicios públicos de empleo, así como por las entidades colaboradoras, de información relativa a los aspectos siguientes:

- perfil individualizado de usuario
- itinerario o plan personalizado diseñado y su vinculación con los resultados del análisis de datos
- las evidencias estadísticas de mejora de la empleabilidad y el análisis del mercado de trabajo
- relación de acciones, programas o actividades desarrolladas y ofertas de empleo remitidas.

Por su parte y con objeto de garantizar un óptimo desarrollo de las políticas activas de empleo, las entidades gestoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad proporcionarán a los Servicios de Empleo y entidades colaboradoras, información relativa a la protección de las contingencias de desempleo y cese de actividad, y a sus períodos de actividad laboral, en el marco de lo establecido en el artículo 77 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Las administraciones y los organismos públicos que tengan atribuidas la competencia de la gestión en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo y la Agencia Española de Empleo deberán cooperar y colaborar en el ejercicio de sus competencias garantizando la coordinación de las distintas actuaciones de intermediación e inserción laboral y las de solicitud, reconocimiento y percepción de las prestaciones por desempleo, a través de los acuerdos que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y de los convenios que se alcancen.

PROGRAMAS Y MEDIDAS DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO.

Con objeto de favorecer el acceso o retorno al mercado de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, así como evitar la desprofesionalización y exclusión social de las personas perceptoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad se articularán programas de fomento del empleo que permitan la compatibilización, al menos parcial, de tales prestaciones con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. Estos trabajos ofrecerán a las personas perceptoras de prestaciones que se acojan a los citados programas las mismas condiciones laborales que las del resto de personas trabajadoras de la empresa o entidad donde se desarrollen.

Podrán también articularse ***programas de apoyo activo al empleo***, con carácter extraordinario y temporal y financiación, a fin de ofrecer un apoyo económico y promover acciones de mejora de la empleabilidad, en el caso de las personas pertenecientes a los colectivos prioritarios, o para fomentar la movilidad geográfica voluntaria de las personas desempleadas, cuando estas acepten una oferta de empleo que requiera cambio de lugar de residencia habitual.

Así mismo, para impulsar el desarrollo de *iniciativas de emprendimiento* o economía social viables, se desarrollarán programas de fomento del empleo a cuyo amparo podrá abonarse, por una sola vez, la prestación contributiva por desempleo a que tenga derecho la persona trabajadora, en su importe total o parcial, y/o utilizarse para abonar el importe de las cuotas a la Seguridad Social. Tales programas comprenderán una auditoría de la viabilidad del proyecto empresarial o de economía social, así como un acompañamiento técnico, con perspectiva de género, de su puesta en práctica.

Igualmente, se arbitrarán programas de fomento del empleo que contemplen el abono del importe total o parcial de la prestación contributiva por desempleo para favorecer la movilidad geográfica de sus perceptores, si el trabajo que origina la compatibilidad les obliga a cambiar de lugar de residencia habitual.

I.2.8. ASPECTOS A TENER EN CUENTA DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En el estudio de este apartado debemos tener en cuenta lo establecido en los artículos **299**, **300**, y **301** del **texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (LGSS)**, en el marco del Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones de la Protección por desempleo (Cap. VII, Tít. III).

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

➔ ***Obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo.*** (art.299 LGSS).

Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

- Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.

- Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que este se produzca.

- Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, este estará obligado a proporcionar a los servicios públicos de empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.

- Inscribirse como persona demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

- Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.

- Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

- Las personas beneficiarias de prestaciones acreditarán ante la Agencia Española de Empleo, el Instituto Social de la Marina y los servicios públicos de empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. Esta acreditación se efectuará en la forma en que estos organismos determinen en el marco de la mutua colaboración. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del acuerdo de actividad.

- Sin perjuicio de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.

- Participar en los programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.

- Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

- Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.

- Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

➔ ***Acuerdo de actividad y colocación adecuada.***
(arts. 300 y 301 LGSS)

A los efectos previstos en el Título III de la Ley General de Seguridad Social, regulador de la Protección por desempleo, se entenderá por ***acuerdo de actividad*** y por ***colocación adecuada*** los definidos en el ***artículo 3 de la Ley de Empleo***, remitiéndose a lo dispuesto en la misma.

II. EL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.

II.1. ESTRUCTURA Y FUNCIONES.

ESTRUCTURA

La Ley de Empleo dedica el Capítulo II del Título I a la **Gobernanza** de la política de empleo, regulando con ello, el **Sistema Nacional de Empleo** y sus **órganos**.

De acuerdo con el **artículo 8** de la Ley de Empleo, integran el **Sistema Nacional de Empleo** todas las estructuras administrativas, recursos materiales y humanos, estrategias, planes, programas e información dirigidos a implementar políticas de empleo, ya sean de titularidad estatal o autonómica.

Está conformado por la **Agencia Española de Empleo** (SEPE) y por los **servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas** (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo, SAE), que tendrán la consideración de **servicios públicos de empleo.**

Asimismo, colaborarán con el Sistema Nacional de Empleo, las Corporaciones Locales y otras entidades, públicas o privadas, que participen en la implementación de políticas de empleo, en coordinación y colaboración con los servicios públicos.

La Agencia Española de Empleo articulará la participación de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas en la ***Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Network)***.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

FUNCIONES

Son funciones del Sistema Nacional de Empleo:

a) Concretar la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, a través del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, estableciendo objetivos que permitan evaluar resultados de las políticas activas de empleo.

b) Garantizar la coordinación y cooperación de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo y las prestaciones por desempleo.

c) Impulsar y coordinar la adaptación permanente de las entidades del sistema a las necesidades del entorno productivo y la oferta y demanda de empleo, impulsando los observatorios de las ocupaciones, en el marco de los acuerdos que se alcancen en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

d) Informar, proponer y recomendar a las Administraciones públicas sobre cuestiones relacionadas con las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo.

e) Analizar el mercado laboral en los distintos sectores de actividad y ámbitos territoriales con el fin de adecuar las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo a sus necesidades, así como para determinar la situación nacional de empleo que contribuya a la determinación de la necesidad de contratar personas trabajadoras extranjeras en el exterior, de acuerdo con la normativa derivada de la política migratoria.

f) Determinar y tener actualizada una ***Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo*** a prestar por los servicios públicos de empleo que garantice en todo el Estado el acceso, en condiciones de igualdad, a un servicio público y gratuito de empleo.

g) Promover los mecanismos para una adecuada oferta de formación en el trabajo, para mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y su empleabilidad, y la cobertura de las necesidades de las empresas.

Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo.

Los ***Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo*** constituyen el soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo dirigido a reforzar la dinamización y planificación en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.

Los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo de la Agencia Española de Empleo y de las Comunidades Autónomas son espacios de innovación y experimentación para el fortalecimiento e integración de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evolución de las políticas activas de empleo.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

II.2. ÓRGANOS.

Los ***órganos de gobernanza*** del Sistema Nacional de Empleo son:

- La ***Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales***.
- El ***Consejo General del Sistema Nacional de Empleo***.

II.2.1. LA CONFERENCIA SECTORIAL DE EMPLEO Y ASUNTOS LABORALES.

COMPOSICIÓN

Se regula en el **artículo 9** de la Ley de Empleo. La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales es el ***órgano de colaboración*** entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo.

Está presidida por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social y constituida por los miembros de los Consejos de Gobierno, de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, con competencias en materia de empleo.

Asimismo, se podrá convocar también, con voz, pero sin voto, a responsables de otras Administraciones públicas, así como a la asociación más representativa de las entidades locales.

FUNCIONES

La Conferencia Sectorial ejercerá las funciones consultivas, decisorias o de coordinación y cooperación en materia de empleo y asuntos laborales, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, las políticas de empleo de las administraciones territoriales con el objetivo de optimizar la capacidad de los servicios públicos de empleo de acompañar a las personas y entidades demandantes de los servicios de empleo para mejorar su empleabilidad y facilitar la intermediación o colocación laboral.

Corresponde a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales:

- Adoptar los acuerdos que procedan para la debida coordinación de la política de empleo y ser informada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre los proyectos de normas, en los términos señalados en el artículo 6.2 de la ley.

- Informar los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, en su caso, antes de su aprobación por el Gobierno, de conformidad con lo previsto en el capítulo siguiente de la ley.

- Participar en la función permanente de prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo y favorecer la colaboración en materia de formación en el trabajo entre la Agencia Española de Empleo, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y las evaluaciones interadministrativas sobre la calidad y el impacto de la formación.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- Acordar los criterios de distribución de los créditos presupuestarios destinados a Comunidades Autónomas, así como a gestionar por la Agencia Española de Empleo los servicios y programas señalados en el artículo 22 h) y deliberar sobre los programas desarrollados con cargo a esos créditos, según lo establecido en el artículo 62.

- Acordar la asignación de recursos financieros para el sistema de formación en el trabajo en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

- Identificar los colectivos prioritarios para la política de empleo en el ámbito estatal, así como los objetivos cualitativos y cuantitativos que deberán cumplirse en relación con los mismos y analizar las causas de abandono de la condición de persona demandante de servicios de empleo a fin de determinar las barreras que condicionan su empleabilidad e incorporar las propuestas oportunas.

- Analizar, conforme a los indicadores consensuados, el grado de eficacia y eficiencia de la política de empleo desarrollada por la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y sus entidades colaboradoras, incluidas las agencias de colocación, y elaborar, en colaboración con el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, un Informe Conjunto sobre el empleo que será la base para facilitar el intercambio de buenas prácticas y para planificar y coordinar la política de empleo a corto y largo plazo.

- Emitir, en su caso, directrices u orientaciones dirigidas a la corrección de desviaciones respecto de los objetivos propuestos o a la divulgación de buenas prácticas.

- Cualesquiera otras funciones que legal o reglamentariamente se le atribuyan o que contribuyan a asegurar la necesaria cooperación, coherencia y coordinación de la actuación de los poderes públicos en el ámbito laboral.

Las recomendaciones formuladas por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales tendrán la finalidad de trazar líneas estratégicas de actuación concretas para corregir desviaciones en la consecución de los objetivos recogidos en la Estrategia y en el Plan Anual y así mismo se tendrán en cuenta en el diseño, planificación y gestión de las políticas de empleo de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, que deberán estar armonizadas con la Estrategia y el Plan Anual.

Corresponderá a la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos la concreción del alcance de las medidas a adoptar, en función de sus respectivas competencias.

II.2.2. EL CONSEJO GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.

COMPOSICIÓN

Regulado en el **artículo 10** de la Ley de Empleo, el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo es el ***órgano consultivo y de participación institucional*** en materia de Empleo.

Como órgano tripartito, estará presidido por la persona titular de la Dirección de la Agencia Española de Empleo e integrado por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

y por igual número de miembros de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas. Para la adopción de acuerdos se ponderarán los votos de las organizaciones empresariales y los de las organizaciones sindicales para que cada una de estas dos representaciones cuente con el mismo peso que el conjunto de los representantes de ambas administraciones manteniendo así el carácter tripartito del Consejo.

FUNCIONES

Corresponde al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo:

- Informar las propuestas normativas en materia de política de empleo.
- Informar, con carácter previo a su aprobación y conforme a lo previsto en la presente ley, los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, así como, eventualmente, su modificación.
- Analizar, conforme a los indicadores consensuados, el grado de eficacia y eficiencia de la política de empleo desarrollada por la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y las entidades privadas de empleo, incluidas las agencias de colocación, y colaborar con la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales en la elaboración del Informe Conjunto sobre el empleo que será la base para facilitar el intercambio de buenas prácticas y para planificar y coordinar la política de empleo a corto y largo plazo.
- Desarrollar, en su condición de principal órgano estatal de consulta y de participación de las Administraciones públicas y los interlocutores sociales en materia de formación en el trabajo, todas aquellas funciones que le correspondan en el ámbito de competencias de la formación en el trabajo. Para el desarrollo de estas funciones se creará la Comisión Estatal de Formación en el trabajo.
- Cualesquiera otras funciones que legal o reglamentariamente se le atribuyan o que favorezcan la necesaria consulta y participación en la política de empleo de interlocutores sociales, Administraciones competentes en materia de empleo y sectores de la economía social y del trabajo autónomo.

III. ESTRATEGIA E INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPLEO.

III.1. PRINCIPIOS. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

PRINCIPIOS

De acuerdo con el **artículo 11LE**, la ordenación del Sistema Nacional de Empleo se llevará a cabo, principalmente, mediante la aplicación de los principios de ***lealtad institucional***, ***adecuación al orden de distribución de competencias*** establecido en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía, ***colaboración, coordinación*** *y* ***cooperación*** recogidos en el artículo 140 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, como estrategia de la ejecución

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

de la política de empleo y a través de los instrumentos de planificación y coordinación de la misma, y a su vez, a los de ***participación, concertación y diálogos sociales*** recogidos en el Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, de 21 de junio de 1976, ratificado por España el 13 de febrero de 1984, así como en el Convenio 150 de 26 de junio de 1978, ratificado por España el 3 de marzo de 1982.

PRINCIPIOS Ordenación SNE	lealtad institucional
	adecuación al orden de distribución de competencias
	colaboración
	coordinación
	cooperación
	participación
	concertación
	diálogo social

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El ***seguimiento y evaluación*** de los resultados de la gestión de las políticas activas de empleo se realizará en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, recogiéndose en un Informe Conjunto sobre el empleo que será la base para facilitar el intercambio de buenas prácticas y para definir los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo a corto y largo plazo.

A su vez, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de la relación entre políticas activas y prestaciones, subsidios y otras rentas de integración e inclusión con el mismo alcance.

III. 2. INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN.

Son **instrumentos de planificación y coordinación** de la política de empleo:

- La ***Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.***
- El ***Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno***.
- El ***Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo***.

III.2.1. LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO. MARCO NORMATIVO, OBJETIVOS, ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

Las **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo** se regula, con carácter específico, en el **artículo 12** de la Ley de Empleo**.** La Estrategia se **aprueba por el Gobierno**, a propuesta del ***Ministerio de Trabajo y Economía Social,*** *mediante* ***Real Decreto***.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

La propuesta de estrategia se elaborará en colaboración con la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, con participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y previa consulta, en sus ámbitos respectivos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social.

La propuesta, una vez elaborada y antes de su aprobación por el Gobierno, se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

ACTUACIONES

La Estrategia comprenderá las siguientes actuaciones:

- El diagnóstico de la situación y tendencias del mercado de trabajo, con atención a las particularidades territoriales.

- El diseño de un plan integral de políticas activas de empleo y su relación con las prestaciones, subsidios y otras rentas, que identifique y defina los objetivos que deben cumplirse y aúne políticas activas y de protección contra el desempleo centradas en garantizar la adecuada atención a la persona demandante de servicios de empleo, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas, especialmente a nivel local.

- El análisis de la labor de las oficinas de empleo de tutorización continuada, acompañamiento y asesoramiento de las personas y entidades usuarias de las oficinas y servicios de empleo y para garantizar un sistema de gestión que facilite la identificación de perfiles, las necesidades formativas, la erradicación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, y la casación de ofertas y demandas laborales. En particular, se evaluará el procesamiento y pertinencia de los datos incluidos en el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, en orden a la satisfacción de la demanda de empleo.

- El seguimiento y evaluación de los resultados a través de un sistema de indicadores globales, que sitúe a las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo en el centro del sistema y permita conocer la empleabilidad de la persona demandante de empleo a través de los sistemas de perfilado, así como con información del sistema de prestaciones, subsidios y otras rentas.

- La identificación, intercambio y difusión de buenas prácticas a través de un foro permanente que garantice una comunicación fluida y continua entre la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Ello sin perjuicio de los espacios de consulta con otras entidades representativas, y particularmente las del tercer sector de acción social.

- La previsión de un modelo financiero que integre la cobertura del gasto necesario para ejecutar políticas activas plurianuales y que permita establecer un sistema único de imputación presupuestaria que evite duplicidades, así como la correlación entre inversión en políticas activas y el gasto en prestaciones, subsidios y otras rentas a nivel nacional y autonómico.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

La Estrategia tendrá **carácter cuatrienal** y podrá ser objeto de revisión, mejora y actualización a partir de los resultados de una evaluación intermedia a los dos años de su aprobación y de una evaluación *ex post* a su finalización.

EJES

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se articulará en torno a los siguientes **7 Ejes** de las políticas de activación para el empleo, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo:

- **Eje 1. Orientación**. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

- **Eje 2. Formación**. Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

- **Eje 3. Oportunidades de empleo**. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

- **Eje 4. Oportunidades de empleo para personas con discapacidad**. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, y las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

- **Eje 5. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo**. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

- **Eje 6. Emprendimiento**. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- **Eje 7. Mejora del marco institucional**. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

III.2.1.1. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO PARA EL PERIODO 2025-2028.

Finalizada la vigencia de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, en su sustitución, mediante Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, se aprueba la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028,** que constituye el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado en ese periodo.

Como novedad, es la primera Estrategia que cuenta para su elaboración con una evaluación de las políticas de empleo implementadas en la Estrategia anterior, conforme a lo indicado en el Título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se basa en los siguientes **principios inspiradores**:

1. Enfoque inclusivo y centrado en las personas y en las empresas.
2. Coherencia y adaptación a la transformación productiva.
3. Mercado laboral inclusivo y de calidad.
4. Orientación a resultados.
5. Cooperación en el Sistema Nacional de Empleo y colaboración en la Red de Empleo.

En coherencia con el enfoque estratégico de las políticas activas de empleo centrado en las personas y en las empresas que adoptaba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, la vigente Estrategia consolida la orientación personalizada de las políticas activas de empleo a través de procesos de apoyo y acompañamiento singularizados a lo largo de toda la vida laboral.

La Estrategia se propone como **meta a alcanzar en 2028**, la reducción de la **tasa de paro** hasta situarse en el **8,5 %** a su finalización, contribuyendo a esta reducción de la tasa, la labor de intermediación de los SPE.

OBJETIVOS.

La Estrategia establece dos tipos de objetivos, que se recogerán en los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno: **objetivos estratégicos** y **objetivos operativos.**

Objetivos estratégicos (OE):

La Estrategia establece objetivos estratégicos que incluyen, a su vez, objetivos operativos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

durante su periodo de vigencia, y facilita la planificación estratégica y la temporalización de las actuaciones necesarias para la modernización de las políticas activas de empleo.

En concreto, se han formulado **ocho objetivos estratégicos** como son:

1. Promover la implementación de los servicios garantizados a las personas;
2. Proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave;
3. Situar a los servicios públicos de empleo como agentes de intermediación de referencia;
4. Promover el acompañamiento integral a las empresas;
5. Incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo;
6. Promover la participación con las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo;
7. Incrementar el alcance y la relevancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo y en los programas y servicios comunes y propios;
8. Contribuir a la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional e institucionalizar la evaluación y mejorar la planificación y los instrumentos en las políticas de empleo, facilitando el análisis del mercado de trabajo con sistemas de recogida, valoración y difusión de la información y sus resultados.

Objetivos operativos (OP):

Están incluidos en los objetivos estratégicos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante su periodo de vigencia.

Los objetivos operativos se agrupan en torno a los siete ejes sobre los que se articula la Estrategia, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, y que son: la orientación, la formación, las oportunidades de empleo, las oportunidades de empleo para personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el emprendimiento y la mejora del marco institucional.

III.2. 2. EL PLAN ANUAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DIGNO.

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (PAFED), regulado en el **artículo 13** de la Ley de Empleo, es el ***instrumento*** que concretará, con carácter anual, las **directrices** necesarias para alcanzar en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, **objetivos** de la Estrategia, así como los **indicadores** que se utilizarán para conocer y evaluar anualmente el grado de cumplimiento de los mismos.

Para ello, fijarán los **servicios** y **programas** que se desarrollarán tanto por las Comunidades Autónomas como por la Agencia Española de Empleo. Los servicios y programas incluidos en el Plan Anual podrán ser excepcionalmente modificados por la Agencia Española de Empleo, a petición justificada de la Comunidad Autónoma correspondiente, cuando necesidades de carácter extraordinario sobrevenidas lo hagan necesario para una adecuada gestión y ejecución de las Orientaciones.

El Plan Anual se elaborará por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y la Agencia Española de Empleo y previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y, en

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

sus respectivos ámbitos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social.

Se informará por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y **se aprobará por el Consejo de Ministros**.

EJES

El Plan Anual se articulará en torno a los siguientes **6 Ejes**, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas activas de empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo:

- **Eje 1. Orientación**. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

  Asimismo, comprende las actuaciones de prospección de necesidades y prestación de los servicios de empleo a las empresas.

- **Eje 2. Formación**. Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

- **Eje 3. Oportunidades de empleo**. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

- **Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo**. Comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Igualmente incluye la promoción de la igualdad en el acceso al empleo, entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Eje 5. Emprendimiento**. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- **Eje 6. Mejora del marco institucional**. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de junio de 2026, se aprueba el ***Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026.***

III.2.3. EL SISTEMA PÚBLICO INTEGRADO DE INFORMACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO.

El **artículo 14** de la Ley de Empleo define el **Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo –SISPE-** (anterior Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo) como el ***instrumento técnico de coordinación del Sistema Nacional de Empleo*** que tiene como finalidad, a través de los acuerdos que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, el establecimiento de protocolos para el registro de datos comunes y la integración de la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo que realicen la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y las entidades colaboradoras en todo el territorio del Estado, y las ofertas y demandas de empleo registradas en las agencias de colocación colaboradoras.

En consecuencia, el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo se configura como una red de información común para toda la estructura pública y privada del empleo, a que se refiere el artículo 8, que se organizará, en beneficio de las personas demandantes de los servicios de empleo y de las personas, empresas y otras entidades empleadoras usuarias de los mismos, con una estructura de procesamiento de datos pertinentes eficaz, integrada y compatible.

Se integrarán necesariamente en el Sistema:

- ***La Agencia Española de Empleo*** *(actual SEPE).*
- ***Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.***
- ***Las agencias privadas de colocación.***
- ***Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo***

El Sistema estará adecuadamente coordinado e integrado con la **Red Europea de los Servicios de Empleo**.

Este sistema deberá garantizar a la Agencia Española de Empleo y a los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas la posibilidad de acceso y tratamiento masivo de datos con el fin de realizar **perfilado** de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como para realizar el seguimiento, evaluar el resultado de las políticas activas de empleo y gestionar los servicios garantizados regulados en esta ley.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

FUNCIONES

De acuerdo con lo previsto en el **artículo 15** de la Ley de Empleo, el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) garantizará que se lleven a cabo de forma adecuada las siguientes f**unciones**:

- de intermediación laboral, sin barreras territoriales
- el registro de las personas demandantes de empleo y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias
- la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estas en su relación con los servicios públicos de empleo
- las estadísticas comunes
- la comunicación del contenido de los contratos
- el conocimiento de la información resultante
- el seguimiento, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación en el trabajo, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y las bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación y de las demás entidades colaboradoras, incluidas las de acción social.

El SISPE reúne todos los datos relativos al empleo y la empleabilidad de las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como los referentes a las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias.

La gestión del Sistema deberá dirigirse hacia la mejora de la situación de las mismas ante el mercado de trabajo y al óptimo desarrollo de su profesionalidad. En paralelo, aglutina información relativa a las vacantes actuales y previsibles que existen o van a existir en las empresas y servirá a la adecuada cobertura de las necesidades presentes y futuras de estas, así como a la prospección de las mismas.

El Sistema debe orientarse a una mejora continua en la calidad, eficacia y eficiencia de los datos. Para ello, dedicará medios personales, económicos y materiales adecuados para la optimización continua en la obtención, gestión y procesamiento de los datos que afectan al empleo y a la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, así como a la satisfacción de la demanda de mano de obra.

La **calidad** del sistema deberá ser objeto de una **auditoría anual**, a partir de la cual deberán introducirse los cambios operativos que sean pertinentes. En todo caso, debe permitir, de forma precisa, temporánea, dinámica y contrastable, la toma de decisiones y recomendaciones individualizadas en relación con cada persona usuaria de los servicios públicos de empleo o con cada persona, empresa u entidad empleadora usuaria.

La gestión de la información se organizará de modo que permita una comunicación ágil y transparente con la ciudadanía. La información almacenada por los diferentes sistemas de información, así como su intercambio, deberá seguir la regulación estatal sobre seguridad e interoperabilidad vigente en cada momento. Se promoverá la publicación como datos abiertos de toda información no sujeta a consideraciones de privacidad o sometida a propiedad intelectual o industrial.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

IV. LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO.

Tal y como establece el mencionado **artículo 8** de la Ley de Empleo, conforman el **Sistema Nacional de Empleo** la **Agencia Española de Empleo** y los **servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas** y ambos tendrán la consideración de **servicios públicos de empleo**.

La prestación de servicios de empleo tiene naturaleza de **servicio público**, con independencia de la entidad que la realice, por lo que resultan de aplicación a su actuación los objetivos y principios rectores de la política de empleo.

Mediante **Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo,** como elementos vertebradores de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

De esta forma, se regulan los principios y requisitos mínimos a los que deben ajustarse los servicios que conforman la Cartera, con el fin de asegurar el cumplimiento de sus funciones y garantizar condiciones de calidad e igualdad en la atención a los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo en el conjunto del territorio nacional y se establecen los requisitos y procedimientos necesarios para el adecuado seguimiento de la prestación de los servicios de la Cartera por los Servicios Públicos de Empleo y para su evaluación.

Asimismo, se establece los aspectos básicos de los servicios complementarios que establezcan los Servicios Públicos de Empleo para su propio ámbito territorial.

IV.1. AGENCIA ESPAÑOLA DE EMPLEO.

A) ESTRUCTURA.

El **artículo 18** de la Ley de Empleo autoriza a la creación de la Agencia Española de Empleo, y prevé que mediante Real Decreto se regule las condiciones de la transformación del actual Servicio Público de Empleo Estatal, O.A. (SEPE), en la Agencia Española de Empleo, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley de Empleo.

En consecuencia, todas las referencias que en la legislación vigente se efectúan al Instituto Nacional de Empleo, al Servicio Público de Empleo Estatal o a sus funciones y unidades deberán entenderse realizadas a la Agencia Española de Empleo.

No obstante, la previsión de desarrollo reglamentario, la Ley contempla unas disposiciones mínimas de regulación de la Agencia. Así dispone que la Agencia Española de Empleo será una **entidad de derecho público de la Administración General del Estado** a la que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas activas de empleo y de protección por desempleo, en el marco de lo establecido en esta ley.

La Agencia Española de Empleo será un organismo público. Estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

La determinación de la estructura organizativa de la Agencia Española de Empleo se concretará en sus estatutos, con expresión de la composición, funciones, competencia y rango administrativo que corresponde a cada órgano. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán, de forma tripartita y paritaria, en sus órganos correspondientes.

En todo caso, viene determinada en el **artículo 21 LE** que la **estructura central** se dotará de un **consejo rector** y una **comisión permanente**, como órganos rectores y de participación institucional de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales que garanticen un adecuado cumplimiento de sus competencias.

B) COMPETENCIAS

El **artículo 22 LE** dispone que la Agencia Española de Empleo tendrá las siguientes **competencias**:

a) Elaborar y elevar al Ministerio de Trabajo y Economía Social las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo y protección por desempleo y formación en el trabajo que, dentro de su ámbito competencial, procedan.

b) Elaborar y aprobar el anteproyecto de presupuesto de la Agencia, conforme a lo dispuesto en el contrato de gestión. El anteproyecto será elevado al Ministerio de Trabajo y Economía Social para su examen y posterior traslado al Ministerio de Hacienda y Función Pública.

c) Percibir las ayudas de fondos europeos para la cofinanciación de acciones a cargo de su presupuesto y proceder a la justificación de las mismas, a través de la autoridad de gestión designada por la normativa de la Unión Europea.

d) Elaborar el proyecto de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno y de las Recomendaciones Específicas para el fomento del Empleo Digno, en colaboración con las Comunidades Autónomas.

   Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en la elaboración de dicha Estrategia y recibirán información periódica sobre su desarrollo y seguimiento.

e) Planificar las actuaciones conjuntas de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos en el desarrollo del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

f) ***Gestionar el Observatorio de las Ocupaciones***, con una red en todo el territorio del Estado, que analice la situación y tendencias del mercado de trabajo y la situación de la formación en el trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas.

g) Mantener las ***bases de datos*** generadas por los sistemas integrados de información del Sistema Nacional de Empleo y elaborar las estadísticas en materia de empleo, formación en el trabajo y protección por desempleo a nivel estatal.

h) Gestionar los ***servicios y programas financiados con cargo a la reserva de crédito*** establecida en su presupuesto de gastos.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Estos servicios y programas serán:

1.º Servicios y programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma, cuando estos exijan la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en las mismas a otra Comunidad Autónoma, distinta a la suya, o a otro país y precisen de una coordinación unificada.

2.º Programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma sin que implique la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en los mismos, cuando precisen una coordinación unificada y previo acuerdo entre la Agencia Española de Empleo y las Comunidades Autónomas en las que vayan a ejecutarse los citados programas.

3.º Servicios y programas dirigidos tanto a las personas demandantes de empleo como a las personas ocupadas, para la mejora de su ocupación mediante la colaboración de la Agencia Española de Empleo con órganos de la Administración General del Estado, organismos públicos y las instituciones que forman el sector público estatal, para la realización de acciones formativas, entre otras, aquellas que tengan como objetivo la generación de empleo de calidad y la mejora de oportunidades de las personas trabajadoras, en particular cuando se desarrollen en el marco de planes, estrategias o programas de ámbito estatal, y la ejecución de obras y servicios de interés general y social, relativos a competencias exclusivas del Estado.

4.º En el marco de las competencias existentes en la materia, servicios y programas de intermediación y políticas activas de empleo cuyo objetivo sea la integración laboral de personas trabajadoras inmigrantes.

5.º Programas que se establezcan con carácter excepcional y duración determinada, cuya ejecución afecte a todo el territorio nacional, siendo imprescindible su gestión centralizada a los efectos de garantizar la efectividad de las mismas, así como idénticas posibilidades de obtención y disfrute a todos los potenciales beneficiarios.

La reserva de crédito a que hace referencia este párrafo se dotará anualmente, previo informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. De los resultados de las actuaciones financiadas con cargo a los mismos se informará anualmente a dicha Conferencia Sectorial.

i) Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas Comunidades Autónomas y de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional tercera.

j) La ***gestión y el control de las prestaciones por desempleo***, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

A los efectos de garantizar la coordinación entre políticas activas de empleo y prestaciones y subsidios por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, se desarrollarán sistemas de coordinación y cooperación con los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

k) Coordinar e impulsar acciones de movilidad en el ámbito estatal y europeo, así como ***ostentar la representación del Estado español en la red EURES***.

l) En el seno del Sistema Nacional de Empleo, coordinar la evaluación interna de las Estrategias y Planes para el Fomento del Empleo Digno vigentes en cada momento e impulsar la evaluación del desempeño de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos de acuerdo con el modelo establecido por la Comisión Europea.

m) Coordinar los ***Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo*** y fomentar la colaboración entre ellos.

n) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

C) OFICINA DE ANÁLISIS DEL EMPLEO.

La **Disposición adicional tercera** de la Ley prevé la constitución de la **Oficina de Análisis del Empleo**, como área especializada dentro de la Agencia Española de Empleo, vinculada funcionalmente con el Observatorio de las Ocupaciones, el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo y el área responsable de la elaboración de la Estadística de Movimiento Laboral Registrado y Contratación.

La Oficina de Análisis del Empleo desarrollará las siguientes funciones:

- La investigación, estudio y asesoramiento en las materias relativas a las políticas de empleo y su incidencia sobre el mercado de trabajo y el sistema económico, social y de Seguridad Social, así como la elaboración, publicación y divulgación de documentos analíticos y programáticos en torno al empleo y la ocupación y la confección de datos y estadísticas útiles para el Sistema Nacional de Empleo.

- El asesoramiento en el diseño de actividades formativas en materia de políticas de empleo dirigida a empleados públicos y otro personal de entidades de empleo colaboradoras, así como la colaboración con los órganos de la Administración encargados de convocar las pruebas de acceso para la selección de funcionarios de Cuerpos adscritos al Ministerio de Trabajo y de Economía Social con funciones de administración y gestión de las políticas de empleo.

- El desarrollo, en colaboración con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, de proyectos aprobados por su Patronato, que promuevan la realización de actividades de estudio, análisis y divulgación sobre la formación en el trabajo, así como con los organismos técnicos de carácter oficial con competencias en materia de prospección, elaboración de perfiles profesionales y detección de necesidades de formación, en los términos que se regule reglamentariamente.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- La colaboración con el Observatorio de las Ocupaciones de la Agencia Española de Empleo y las comisiones paritarias sectoriales en la labor de prospección y detección de demandas formativas del sistema productivo y el mercado laboral, para proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación de la población activa y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas.

  Esta función se desarrollará en coordinación y cooperación con las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales y los interlocutores sociales, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

- Cualesquiera otras que le sean atribuidas por normas legales o reglamentarias.

IV.2. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)

Hasta la aprobación de los Estatutos de la Agencia, la estructura del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sigue regulada por el ***Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal.***

De acuerdo con el artículo 3 el Servicio Público de Empleo Estatal se articula en torno a una estructura central y a una estructura periférica, para el cumplimiento de sus competencias.

Los órganos rectores de la estructura central son los siguientes:
a) Consejo General.
b) Comisión Ejecutiva Central.
c) Dirección General.

Los **servicios periféricos** del Servicio Público de Empleo Estatal se clasifican en **órganos de gestión territorial** y **órganos de participación institucional**.

- Son órganos de gestión territorial los Coordinadores Territoriales, los Directores Provinciales, y las oficinas de empleo y/o de prestaciones, y las unidades administrativas dependientes del Director Provincial en el ámbito provincial y local.

- Son órganos de participación institucional las Comisiones Ejecutivas Territoriales.

A) ÓRGANOS RECTORES (ESTRUCTURA CENTRAL).

- **<u>El Consejo General</u>.**

El Consejo General está integrado por los siguientes miembros:
a) El Secretario General de Empleo como Presidente.
b) El Director General del Organismo como Vicepresidente.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

c) Ocho representantes de la Administración Pública, estando el Presidente y el Vicepresidente comprendidos entre los que forman parte de esta representación.
d) Ocho representantes de las organizaciones sindicales que, de acuerdo con la legislación vigente, ostenten la representación institucional ante organismos de carácter estatal.
e) Ocho representantes de las organizaciones empresariales que, de acuerdo con la legislación vigente, ostenten la representación institucional ante organismos de carácter estatal.
f) Actuará como Secretario, con voz y sin voto, el Subdirector General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica y en caso de ausencia el Subdirector General del Servicio Público de Empleo Estatal designado por el Director General del organismo.

Corresponde al Consejo General:
a) Informar la participación del Servicio Público de Empleo Estatal en el Programa Anual de Trabajo del Sistema Nacional de Empleo.
b) Informar el anteproyecto de presupuesto de ingresos y gastos del organismo.
c) Aprobar la Memoria anual para su elevación al Gobierno.
d) Proponer mecanismos para la coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas en el marco del Sistema Nacional de Empleo, especialmente en lo referido a la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo.
e) Efectuar el seguimiento de los informes, propuestas y recomendaciones del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en relación con el Servicio Público de Empleo Estatal.
f) Proponer la realización de investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo, así como medidas para la modernización y mejora del Servicio Público de Empleo Estatal.
g) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

- **La Comisión Ejecutiva Central.**

La Comisión Ejecutiva Central está integrada por los siguientes miembros:
a) El Director General del organismo como Presidente.
b) Tres representantes de la Administración General del Estado.
c) Cuatro representantes de las organizaciones sindicales que formen parte del Consejo General.
d) Cuatro representantes de las organizaciones empresariales que formen parte del Consejo General
e) El Secretario, con voz pero sin voto, que lo sea del Consejo General.

Corresponde a la Comisión Ejecutiva Central:
a) Supervisar y controlar la aplicación de los acuerdos adoptados por el Consejo General.
b) Proponer las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del organismo.
c) Conocer con antelación, salvo en caso de urgencia, cuantas cuestiones hayan de ser sometidas al conocimiento o decisión del Consejo General.
d) Informar el orden del día de las reuniones a celebrar por el Consejo General, sin perjuicio de las facultades del Presidente de dicho Consejo, respecto de aquellas reuniones que sean convocadas con carácter de urgencia en atención a la índole y trascendencia de los asuntos a tratar.
e) Ejercer las funciones que le delegue el Consejo General.
f) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- **La Dirección General.**

La Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal asumirá las competencias de planificación, dirección, control e inspección de las actividades del mismo para el cumplimiento de sus fines.

El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, que asumirá la representación legar del mismo, será nombrado y separado de su cargo por real decreto, acordado en Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración.

A la Dirección General se adscribirá una Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado, con nivel que se establezca en la relación de puestos de trabajo.

De la Dirección General dependen los siguientes órganos, con nivel orgánico de subdirección general:

a) Subdirección General de Recursos y Organización.
b) Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica.
c) Subdirección General de Gestión Financiera.
d) Subdirección General de Estadística e Información.
e) Subdirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
f) Subdirección General de Prestaciones por Desempleo.
g) Subdirección General de Políticas Activas de Empleo.

En caso de ausencia, vacante o enfermedad, el Director general será sustituido por los subdirectores generales, por el mismo orden en que figuran en el apartado anterior.

B) SERVICIOS PERIFÉRICOS.

- **Coordinadores Territoriales.**

El Coordinador Territorial, en dependencia directa del Director General, será designado por éste de entre los directores provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal en cada comunidad autónoma pluriprovincial.

Los directores provinciales en comunidades autónomas uniprovinciales serán los Coordinadores Territoriales.

Será responsable, en su caso, de coordinar la actuación de los directores provinciales de la respectiva comunidad autónoma y de representar al Servicio Público de Empleo Estatal ante la Administración de la comunidad autónoma correspondiente. Asimismo, y previa delegación del Director General, el Coordinador Territorial le representará en los órganos y con las funciones que se le atribuyan.

- **Direcciones Provinciales.**

El Director Provincial velará por el cumplimiento de los fines del Servicio Público de Empleo Estatal en su ámbito en coordinación con el correspondiente Director de área o Jefe de

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales, y con su respectivo Coordinador Territorial, sin perjuicio de su dependencia funcional del Director General.

- **Oficinas de Empleo y/o de Prestaciones.**

Son los órganos de gestión territorial bajo la dirección y dependencia del Director Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal que podrá tener carácter presencial o virtual a efectos de garantizar la administración electrónica para la atención y gestión telefónica y telemática.

- **Comisiones Ejecutivas Territoriales.**

Las Comisiones Ejecutivas Territoriales, de ámbito autonómico, son los órganos territoriales de participación institucional en el Servicio Público de Empleo Estatal a las que corresponde:

a) Conocer los acuerdos del Consejo General y de la Comisión Ejecutiva Central.

b) Velar por el cumplimiento de dichos acuerdos a nivel autonómico, provincial e insular.

c) Proponer al Consejo General y Comisión Ejecutiva Central las medidas necesarias en orden al mejor cumplimiento de sus fines.

d) Cuantas otras funciones se les atribuyan.

La Comisión Ejecutiva Territorial estará integrada por los siguientes miembros.

a) Seis vocales del Servicio Público de Empleo Estatal, uno de los cuales será el Coordinador Territorial que actuará como Presidente.

b) Seis vocales designados por las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, y a nivel de la comunidad autónoma, si en dicho ámbito territorial las hubiera, designadas por el órgano competente del sindicato correspondiente.

c) Seis vocales designados por las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal.

Las comisiones ejecutivas territoriales tendrán su sede en la capital de la comunidad autónoma correspondiente, o en donde se establezca en el seno de la misma, pudiendo funcionar en Pleno o en Subcomisión de ámbito territorial inferior.

El Pleno se reunirá dos veces al año así como a instancia del Presidente o de una tercera parte de sus miembros. Por su parte las comisiones territoriales se reunirán tantas veces como sea necesario para el correcto desarrollo de sus funciones.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

IV.2. LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

A) DEFINICIÓN Y COMPETENCIAS.

El **artículo 23** de la Ley de Empleo define a los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas como;

> *"aquellos órganos o entidades a los que, en sus respectivos ámbitos, corresponde la **gestión y desarrollo** de las **políticas activas de empleo**, así como garantizar la **prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios**, previstos en esta ley".*

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán recurrir, a efectos de prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, a Corporaciones Locales o a otras entidades, públicas o privadas, que colaboren con los mismos. A tal efecto, las normativas autonómicas podrán desarrollar la cartera complementaria de servicios de empleo, así como la implantación y desarrollo de sus propios programas de empleo y de fomento de la actividad económica en su ámbito territorial.

En los términos previstos por la respectiva normativa autonómica, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas elaborarán los instrumentos de diseño, planificación y coordinación de la **política autonómica de empleo**, elaborados en coordinación con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el Plan Anual, las Orientaciones Específicas y la Estrategia Europea de Empleo.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas participarán en la elaboración de la estrategia e instrumentos de planificación y coordinación de la política estatal de empleo en los términos previstos en la presente ley.

B) NESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

De acuerdo con sus potestades organizativas, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas tendrán los recursos humanos necesarios para una prestación eficiente de los servicios para garantizar la prestación eficaz de los servicios de empleo, comunes y complementarios, el cumplimiento de los servicios garantizados y compromisos de las personas usuarias y las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, así como su participación en el diseño, planificación y coordinación de la política autonómica de empleo (Artículo 24 LE).

La estructura organizativa de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas comprenderá órganos de carácter tripartito y paritario en que participarán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Las políticas activas de empleo están transferidas a las Comunidades Autónomas, salvo en Ceuta y Melilla que están gestionadas actualmente por el SEPE.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

En este sentido, la ley dispone que, una vez constituida, la Agencia Española de Empleo gestionará las políticas relativas a la intermediación y colocación en el mercado de trabajo y las políticas activas de empleo de fomento de empleo en el ámbito estatal y de formación en el trabajo en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla, mientras su gestión no haya sido objeto de transferencia a estas.

En Andalucía el Servicio Público de Empleo es el **Servicio Andaluz de Empleo (SAE)**, creado mediante la ***Ley 4/2002, de 16 de diciembre***, como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo. Como servicio público de empleo de Andalucía se le atribuyen las funciones que han sido traspasadas a la Comunidad Autónoma en materia de política de empleo.

En el año 2011, se modifica su naturaleza jurídica, pasando de ser un organismo autónomo a configurarse como Agencia de régimen especial, tras la entrada en vigor de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía. Como consecuencia de esta adaptación, mediante Decreto 96/2011, de 19 de abril, se aprueban los vigentes Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

La presidencia de la Agencia SAE corresponde a la persona titular de la **Viceconsejería** de empleo. Actualmente, de acuerdo con el *Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo,* junto con la **Dirección Gerencia**, se constituye la **Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral** como órganos directivos centrales.

IV.3. LAS ENTIDADES COLABORADORAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO.

Los artículos **25, 26 y 27** de la LE prevé la participación de entidades colaboradoras públicas y privadas para alcanzar el cumplimiento de los fines de las políticas de empleo.

Entidades públicas colaboradoras.

Dentro del marco competencial existente, las entidades locales colaborarán con la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de la política de empleo, definidos en el artículo 4 de la Ley de Empleo.

Asimismo, para el cumplimiento de los citados objetivos, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán determinar la colaboración con otras entidades públicas.

- ***Entidades privadas de empleo colaboradoras.***

Todas las entidades privadas que intervengan en el campo de las políticas activas de empleo deberán colaborar y coordinarse con los organismos públicos en los niveles territoriales y competenciales que sean pertinentes, y deberán actuar con total transparencia e informar del desarrollo de su actividad a los organismos autonómicos de empleo.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

En el caso de que su ámbito de actuación exceda del de una Comunidad Autónoma, el deber de información se cumplirá también con los servicios autonómicos de empleo afectados y la Agencia Española de Empleo. En el caso de entidades sin establecimiento permanente en España, se efectuará con el organismo que proceda, en función del ámbito territorial de la actividad o actividades desarrolladas. Dicha información se transmitirá con periodicidad anual e incluirá, como mínimo, una memoria en la que se describirán las actividades desarrolladas en el ámbito de las políticas activas de empleo, con datos numéricos y cualitativos concretos.

Tanto la Agencia Española de Empleo, como los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas podrán suscribir con entidades privadas, ya actúen estas individual o mancomunadamente, **Acuerdos marco de colaboración** de vigencia máxima cuatrienal, en los términos de los artículos 219 y siguientes de la Ley 9/2017, de 8 noviembre, de Contratos del Sector Público.

V. SERVICIOS, COMPROMISOS Y CARTERA DE SERVICIOS.

V.I. SERVICIOS GARANTIZADOS.

El **Título IV** de la **Ley de Empleo** regula los servicios, compromisos y la cartera de servicios que los servicios públicos de empleo deben asumir y garantizar a las personas demandantes de servicios de empleo y a las empresas, como oferentes de los mismos.

La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, bien directamente o a través de su colaboración con otros agentes públicos, privados y con los interlocutores sociales, deben garantizar en todo el territorio nacional a las personas demandantes de servicios de empleo y a las personas, empresas y demás entidades empleadoras, los siguientes servicios:

A) CATÁLOGO DE SERVICIOS GARANTIZADOS A PERSONAS DEMANDANTES DE SERVICIOS DE EMPLEO.

El **artículo 56 LE** establece que, con objeto de facilitar el acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo, los servicios garantizados serán los siguientes:

a) Elaboración de un ***perfil individualizado de usuario*** que permita la evaluación de la persona demandante de los servicios de empleo, con el soporte de evidencias estadísticas para la mejora de su empleabilidad, y que facilite el ulterior diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado.

El **perfilado** requerirá un diagnóstico previo de la situación de partida de la persona usuaria, que tendrá en cuenta sus habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, así como su edad o pertenencia a colectivos prioritarios, situación familiar, ámbito territorial, tiempo y motivos de desempleo, percepción de prestaciones o ayudas económicas a la activación y cualquier otra variable personal o social que pueda ser relevante, en función de sus necesidades y expectativas. Asimismo, en el citado diagnóstico se tendrán en cuenta las situaciones de interseccionalidad.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Las personas demandantes de los servicios de empleo dispondrán de su evaluación individual en el plazo más breve posible desde la solicitud del servicio de orientación profesional.

b) ***Tutorización individual y al asesoramiento continuado y atención personalizada***, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo.

Esta tutorización estará libre de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad, origen, etnia y discapacidad, y prestará atención a las necesidades específicas de las distintas etapas vitales, en particular aquellas que producen mayor alejamiento del mercado laboral, como la maternidad y el cuidado de personas menores o mayores.

La tutorización permitirá identificar a la persona que acompañará a la persona demandante de los servicios de empleo, una vez evaluado en función de su empleabilidad, en la ejecución de su itinerario personalizado para el empleo y en su revisión y actualización, para facilitar su activación y mejorar su empleabilidad.

La persona tutora prestará un servicio integral a la persona desempleada, a fin de facilitarle la información y asesoramiento necesarios para la definición de su currículo, el manejo de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda activa de empleo, la situación del mercado, las necesidades de los sectores productivos, la oferta formativa, la movilidad laboral, geográfica o funcional y cuantas funciones de apoyo individual y personalizado sean precisas. Realizará, asimismo, un seguimiento individual y personalizado de las actuaciones que la persona usuaria vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario y que determinarán, en su caso, su revisión.

c) Un ***itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil*** que exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria.

El itinerario o plan personalizado de actuación se elaborará por el servicio de empleo, con la colaboración de la persona usuaria para facilitar su acceso al empleo, prestará especial atención a la eliminación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, origen nacional y origen étnico. Detallará las principales actividades propuestas con objeto de mejorar la empleabilidad del usuario, teniendo en cuenta las necesidades del sistema productivo, el empleo local y los sectores emergentes o estratégicos o, en su caso, iniciativas de emprendimiento, autoempleo y economía social, así como sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

Al menos, deberá incorporar:

1.º La identificación de un itinerario formativo, que contendrá las acciones de formación que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona usuaria o, en su caso, para su formación continuada y actualización permanente para adaptarse a las necesidades de transformación productiva o a los cambios paulatinos en la forma de trabajo y a las exigencias de nuevas competencias.
2.º La identificación de alternativas laborales o de emprendimiento a las que puede acceder la persona demandante de servicios de acuerdo con su perfil profesional, las necesidades específicas de las distintas etapas vitales y las necesidades del sistema productivo.
3.º La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil y sus necesidades de conciliación, la persona usuaria quedará obligada a realizar.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

El plan de actuación se adaptará a las modificaciones que se produzcan en la empleabilidad de la persona usuaria durante el desarrollo de las actividades y servicios previstos en el itinerario.

Las personas demandantes de los servicios de empleo tienen derecho a disponer de su itinerario o plan de actuación individualizado.

Las personas demandantes de los servicios de empleo tienen derecho a disponer de su itinerario o plan de actuación individualizado, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la elaboración de su perfil de usuario.

El acuerdo de actividad implicará, para el servicio público de empleo, la obligación de proporcionar los servicios y actividades concretos comprometidos en el plan de actuación individualizada y el acompañamiento y seguimiento por la persona tutora y, para la persona usuaria, los compromisos de participación activa en los servicios y actividades incluidos en el acuerdo y, en su caso, de aceptación de una colocación adecuada. Se atenderán, en particular, las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal y las de los colectivos con dificultades especiales de empleabilidad.

d) ***Formación en el trabajo***, que, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo, permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral. La formación impartida colmará las lagunas detectadas en el proceso de diagnóstico de la persona demandante de los servicios de empleo y atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, con recurso a los servicios más eficaces en función del perfil individualizado.

e) ***Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento*** con garantías, con apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida la realización de una auditoría de viabilidad, y prestará especial atención a las necesidades específicas de las mujeres. Se prestará especial soporte a iniciativas generadoras de trabajo autónomo, constitución de entidades de economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.

f) ***Intermediación laboral eficiente***, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas desempleadas inmersas en procesos de recolocación.

g) Un ***canal presencial o digital alternativo*** de recepción de los servicios y a recibir una orientación y atención presencial o no presencial.

Para facilitar la inmediatez en la atención y la adaptación a las necesidades de las personas usuarias, debe facilitarse la accesibilidad a las actividades y servicios y el desarrollo de los propios itinerarios formativos personalizados por canales no presenciales que permitan a las personas usuarias mejorar su empleabilidad, atender sus necesidades de conciliación y lograr su inserción laboral, sin perjuicio de la garantía de la prestación de servicios de forma presencial, que faciliten la accesibilidad de toda la ciudadanía, con la finalidad de no acrecentar la brecha digital.

h) ***Acceso a trabajos*** en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones. A tal fin, las personas demandantes de servicios de empleo podrán desplazarse a las diferentes Comunidades Autónomas y beneficiarse de las ayudas al empleo que estén establecidas en ellas, ya pertenezcan a la cartera común o complementaria de servicios. Para ello, deberán estar inscritas como personas demandantes de empleo en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Queda prohibida cualquier discriminación directa o indirecta que puedan sufrir las personas demandantes de empleo por parte de los servicios públicos y privados de empleo a causa de su vecindad civil, su residencia o su nacionalidad en cualquier Estado de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo. No podrán establecerse requisitos de vinculación con un determinado servicio de empleo en detrimento de los demás.

Solo podrán establecerse condiciones previas de empadronamiento, residencia o vecindad civil en el ámbito de los programas de apoyo al empleo local, así como preferencias de acceso a las acciones de fijación de población en ciertos entornos o de recolocación de personas que hayan perdido sus empleos.

i) ***Búsqueda de la protección social precisa*** que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación. Esta protección se satisfará bien a través de las prestaciones del sistema de Seguridad Social de protección por desempleo, bien a través de ayudas de empleo accesorias a los servicios del Servicio Público de Empleo conforme a su normativa específica, que tendrán en cuenta las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

j) Un ***expediente laboral personalizado único***, que estará integrado por el perfil individualizado de la persona demandante de servicios públicos de empleo, el itinerario o plan personalizado de actuación, el acuerdo de actividad, las actividades desarrolladas en cumplimiento del mismo, la tutorización y seguimiento de la persona usuaria durante las transiciones laborales, la cartera individualizada de formación, las ofertas de empleo adecuadas aceptadas o rechazadas y su justificación, los contratos suscritos, la vida laboral de la Seguridad Social y las prestaciones, ayudas o incentivos económicos que, en su caso, perciba durante su proceso de búsqueda de empleo o como consecuencia del mismo.

La implementación de estos servicios garantizados se efectuará a través de la **Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo**.

B) CATÁLOGO DE SERVICIOS GARANTIZADOS A PERSONAS, EMPRESAS Y DEMÁS ENTIDADES EMPLEADORAS.

El **artículo 57 LE** dispone que, con objeto de facilitar su acceso a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas, así como procesos eficaces de difusión de sus necesidades de personas trabajadoras y procesos de captación de personas candidatas, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas deben garantizar en todo el territorio nacional a las **personas, empresas y demás entidades empleadoras**, los siguientes servicios:

a) ***Gestión de las ofertas de empleo*** presentadas a los servicios públicos de empleo.

b) ***Información y asesoramiento*** sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.

c) ***Identificación de las necesidades de las empresas***, tanto en lo que se refiere a ***puestos vacantes*** como a ***perfiles profesionales*** requeridos que facilite una adecuada planificación formativa.

d) ***Información y apoyo*** sobre los ***procesos de comunicación*** de las ***contrataciones*** y los ***trámites legales*** complementarios.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

e) Apoyo en los ***procesos de recolocación*** en los supuestos previstos legalmente.

f) ***Información y asesoramiento*** sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la ***Red EURES***.

El desarrollo e implementación de los servicios garantizados previstos en este artículo se efectuará reglamentariamente.

V.2. COMPROMISOS.

Para poder acceder a los servicios garantizados, la Ley de Empleo exige el cumplimiento de unos compromisos que deben asumir las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo. Estos son:

A) COMPROMISOS DE LAS PERSONAS DEMANDANTES DE SERVICIOS DE EMPLEO.

El **artículo 58 LE** recoge los siguientes compromisos a los que están sujetos las personas demandantes de los servicios de empleo:

a) ***Colaborar activamente*** con los servicios públicos de empleo en la elaboración del perfil individualizado de usuario, las recomendaciones para la mejora de su empleabilidad y el diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado. A tal efecto, el usuario deberá facilitar la documentación, datos e informes relevantes, atendiendo, presencial o telemáticamente, los requerimientos del organismo correspondiente y de la persona tutora y habilitando un canal para recibir las oportunas comunicaciones derivadas de la subscripción del compromiso de actividad.

b) ***Desarrollar***, salvo causa justificada, aquellas actividades para la ***mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado***: Actuaciones de búsqueda activa de empleo y acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal adecuadas para la mejora de sus competencias y cualificación profesional o, en su caso, para su formación continuada y actualización.

c) **Cumplir**, salvo causa justificada, ***con las acciones de formación y la carga lectiva mínima señaladas en el acuerdo de actividad***, sometiéndose, en su caso, a las correspondientes evaluaciones de competencias y habilidades alcanzadas o mejoradas.

d) ***Mantener una actitud activa para mejorar su empleabilidad***, mediante el cumplimiento de las actividades señaladas por el itinerario o plan personalizado, así como a través del desarrollo de otras iniciativas individuales reveladoras de tal actitud.

e) ***Manifestar cambios de domicilio y cuantas otras circunstancias sean relevantes*** para el disfrute adecuado de los servicios de empleo, señaladamente a efectos de reformulación del itinerario o plan personalizado, en particular las dificultades de conciliación que puedan condicionarlos.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

f) ***Aceptar ofertas de empleo adecuadas*** en los términos señalados por el artículo 3, en el caso de las personas desempleadas.

En el supuesto de que la persona sea beneficiaria de prestaciones por desempleo, en el acuerdo se comprometerá a buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada en los términos definidos en el artículo citado y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad.

B) COMPROMISOS DE LAS PERSONAS, EMPRESAS Y DEMÁS ENTIDADES EMPLEADORAS USUARIAS DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO.

El **artículo 59 LE** recoge los siguientes compromisos que deben asumir las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo:

a) ***Colaborar activamente*** con los servicios públicos de empleo en la planificación de las actividades formativas.
b) ***Comunicar los puestos vacantes*** con los que cuenten, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
c) ***Colaborar con la mejora de la empleabilidad*** de las personas trabajadoras.

V.3. CARTERA DE SERVICIOS.

Personas y entidades usuarias.

De acuerdo con el **artículo 60 LE,** podrán ser usuarios de los servicios de empleo:

- Las ***personas demandantes*** de servicios de empleo.
- Las ***personas, empresas y demás entidades empleadoras***, cualquiera que sea su forma jurídica.

Servicios

El **artículo 61 LE** establece que la **Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo (SNE)** recogerá, para su implementación, los servicios garantizados en la Ley y los demás que pudieran prestarse en todo el territorio del Estado y por todos los servicios públicos de empleo.

Los servicios públicos de empleo prestarán dichos servicios bien directamente, a través de sus propios medios, bien a través de aquellas entidades, públicas o privadas, colaboradoras para ello.

Los servicios incluidos en la cartera común del SNE se agruparán en:

- Servicios de **orientación** para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
- Servicios de **intermediación**, colocación y asesoramiento a empresas.
- Servicios de **formación** en el trabajo.
- Servicios de asesoramiento para el **autoempleo**, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Además los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus competencias, podrán aprobar sus respectivas Carteras de Servicios, estos es, **carteras propias**, que incluirán, en todo caso, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, la cual debe garantizarse a todos los usuarios, pudiendo incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contempladas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se podrán prestar bien directamente, a través de sus propios medios, bien a través de entidades colaboradoras o servicios complementarios.

Sin perjuicio de recibir una atención presencial personalizada e inclusiva, para garantizar la provisión continua de los servicios propios del Sistema Nacional de Empleo, se implementará, adicionalmente y con carácter accesorio, una **cartera digital de servicios**, asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en la utilización de esta herramienta tecnológica.

Su desarrollo normativo garantizará la atención continuada a través de un **asistente virtual** y requerirá el establecimiento de un sistema electrónico de identificación individual de personas y empresas usuarias de los servicios. El asistente virtual facilitará la accesibilidad e inmediatez en la atención.

En todo caso se asegurará la autonomía de definición y gestión por parte de los servicios públicos de empleo.

Mediante **Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.**

De acuerdo con el **artículo 4** del **Real Decreto** los servicios garantizados en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo y los servicios complementarios se regirán por los siguientes principios:

a) **Igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional** por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social.

b) **Gratuidad** en el acceso a los servicios prestados por los servicios públicos de empleo de manera directa o través de entidades colaboradoras.

c) **Transparencia** en la información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, a cuyos efectos deberán difundirse, a través del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (en adelante, SISPE), las políticas de empleo diseñadas, en los diferentes niveles, por las Administraciones competentes en la materia, los servicios de empleo, básicos y complementarios, prestados, así como las ofertas y demandas de empleo gestionadas.

d) **Colaboración institucional y coordinación** entre el Servicio Público de Empleo Estatal, los servicios públicos de empleo autonómicos y las demás administraciones públicas con competencias en la materia, en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Empleo y la Estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea, promoviendo la cohesión y el equilibrio territorial y garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todo el Estado.

e) **Atención personalizada** a las personas, empresas y entidades usuarias proporcionándoles los servicios de la cartera de forma integral y adecuada a sus necesidades específicas. En todo caso se llevará a cabo mediante la adaptación, acompañamiento y activación por parte de los servicios públicos de empleo, así como la activación laboral de la población en edad de trabajar.

f) Incorporación del **enfoque de género** en la atención personalizada, en la comunicación inclusiva, en la prestación de los servicios y en el despliegue de las actuaciones de empleo a las personas usuarias de los servicios de empleo para potenciar de forma efectiva la eliminación de la segregación ocupacional y las brechas de género en el acceso, mantenimiento y promoción de mujeres y hombres en el empleo.

g) **Eficacia y eficiencia** en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios, a las personas, empresas y entidades usuarias, a cuyos efectos se establecerán los correspondientes instrumentos de seguimiento y control de calidad.

h) **Adecuación a las características del territorio**, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.

i) **Trazabilidad** de las actividades, desde el inicio de su ejecución hasta la evaluación de su impacto. Estará garantizada mediante el seguimiento del acuerdo de actividad y el SISPE que permita una mayor eficacia y control en la prestación de los servicios a las personas, empresas y entidades usuarias, tipología de cada servicio recibido, protocolos de actuación, entidades colaboradoras y costes asociados.

j) **Orientación a resultados**, medidos a través del seguimiento del acuerdo de actividad y de evaluaciones periódicas de los servicios y actividades.

k) **Calidad técnica** y **de gestión** en la prestación de los servicios, garantizada a través de unos estándares mínimos y adecuados al conjunto de los servicios, incluyendo instrumentos de evaluación que la promuevan, a través de la utilización de indicadores cualitativos y cuantitativos que midan, entre otros, el impacto diferencial en la mejora de la empleabilidad atribuible a los servicios recibidos, y la mejora en la captación y cobertura de puestos vacantes, para mejorar la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, desagregados por sexo siempre que sea posible.

l) **Portabilidad e interoperabilidad** de servicios y datos dentro y fuera del Sistema Nacional de Empleo, cumpliendo los requisitos exigidos por el Esquema Nacional de Interoperabilidad.

m) **Activación para el empleo**, mediante el refuerzo de la coordinación entre las políticas activas y la protección frente a desempleo, teniendo en cuenta lo establecido en el acuerdo de actividad.

n) **Gestión por competencias profesionales**, entendidas como la capacidad de utilizar conocimientos, destrezas y aptitudes para la obtención de un resultado adecuado y eficiente

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

en contextos y situaciones personales, profesionales y sociales y que permite el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

ñ) **Accesibilidad** de todos los servicios prestados por los servicios públicos de empleo con arreglo a lo establecido en el artículo 2.k) texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Asimismo, en la prestación de los servicios se deberán garantizar los principios de actuación y objetivos establecidos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente.

El **Capítulo III** desarrolla los **Servicios garantizados y complementarios y compromisos en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo.**

De acuerdo con el **artículo 10** del Real Decreto los servicios garantizados y aquellos otros incluidos en la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo se agruparán en:

a) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
b) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.
c) Servicios de formación en el trabajo.
d) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

a) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.

En el marco del artículo 61.1.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva tienen por objeto proporcionar, de manera integral, la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, y el acompañamiento en las transiciones laborales a las personas demandantes de servicios de empleo, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral, con la finalidad de ayudarles a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientarles hacia el autoempleo. Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.

Los servicios garantizados de orientación, accesibles a todas las personas usuarias de los servicios de empleo, se prestarán de forma gratuita, personalizada, integral e inclusiva, adaptándose a las diferentes necesidades específicas de casa persona usuaria y podrán realizarse de manera presencial y no presencial, así como de forma individual o grupal y con el soporte de herramientas digitales, así como de los ajustes y apoyos que sean precisos en caso de discapacidad.

Los servicios de orientación serán desarrollados por los servicios públicos de empleo en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y se articularán de acuerdo con el instrumento de planificación de recursos humanos a que hace referencia la disposición adicional segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, promoviéndose la capacitación permanente del personal orientador para el adecuado desempeño de sus funciones. Además, los servicios de orientación podrán prestarse a través de la colaboración público-privada.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Los servicios de orientación comprenderán los siguientes servicios garantizados:

- Elaboración de un perfil individualizado.
- Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada.
- Itinerario o plan personalizado.

Los servicios públicos de empleo promoverán la coordinación y cooperación fuera del Sistema Nacional de Empleo con otras Administraciones y agentes que presten servicios de orientación y asesoramiento para la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias.

b) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.

Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras tienen por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes de terceros países en el marco de los acuerdos que se establezcan en el ámbito nacional o comunitario. Además, podrán localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, vinculándolas a las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, a fin de facilitar información a las empresas y entidades empleadoras sobre posibles personas candidatas apropiados a sus necesidades, y a las trabajadoras y trabajadores el acceso a la información sobre las ofertas de empleo disponibles y más adecuadas a su perfil.

Podrán ser usuarias de estos servicios las personas, empresas y demás entidades empleadoras públicas o privadas con capacidad para contratar, independientemente de su forma jurídica. El acceso a la actividad será a instancias de la empresa o del personal técnico del servicio público de empleo.

Además, estos servicios facilitarán información sobre las modalidades de contratación, incentivos y requisitos sobre la tramitación de las ayudas.

Cuando se considere adecuado para alcanzar los objetivos, las actividades de estos servicios podrán desarrollarse mediante la colaboración público-pública, atendiendo especialmente a la dimensión local de la política de empleo, o público-privada, que podrá acordarse con entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, a través de acuerdos marco de vigencia máxima cuatrienal, entre otras formas de colaboración.

Para el desarrollo de cualquiera de los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento, se precisa que la empresa esté dada de alta en el SISPE y en caso de no estarlo, se procederá a su registro.

Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas comprenderán, de conformidad con lo previsto en los artículos siguientes, los servicios que a continuación se relacionan:

- Gestión de las ofertas de empleo.
- Información y asesoramiento a la contratación y las medidas de apoyo a la misma.
- Prospección y captación de ofertas de empleo.
- Identificación de las necesidades de las empresas.
- Información y apoyo sobre procesos de comunicación de las contrataciones.
- Apoyo en los procesos de recolocación.
- Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red Eures.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

c) Servicios de formación en el trabajo.

Los servicios de formación en el trabajo tienen por finalidad promover la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias complementarias no incluidas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales, que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral o mejora de empleo, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo. La formación impartida, cuya oferta no podrá solaparse con la del sistema de formación profesional, colmará las lagunas detectadas en el proceso de diagnóstico de la persona demandante de los servicios de empleo y atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, con recurso a los servicios más eficaces en función del perfil individualizado.

Los servicios garantizados de formación en el trabajo incluirán:

- Formación en el trabajo acorde a las necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias.
- Inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo.
- Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación en el trabajo.
- Otros servicios de formación en el trabajo.

La formación en el trabajo podrá impartirse mediante las modalidades presencial, incluida el aula virtual, teleformación o mediante el uso combinado de ambas. Se entenderá por formación impartida mediante el aula virtual aquella en la que el proceso de aprendizaje garantice, utilizando medios tecnológicos de carácter síncrono, una comunicación concurrente, directa, bidireccional y en tiempo real entre la persona formadora y las personas participantes en la acción formativa.

El aula virtual, considerada en todo caso como formación presencial, podrá emplearse para desarrollar el proceso formativo en la impartición de la totalidad de la especialidad formativa, pero no será de aplicación para impartir aquellos contenidos o especialidades formativas que requieran la utilización de espacios, instalaciones y/o equipamiento para la adquisición o evaluación de destrezas prácticas que precisen la presencia física del alumnado

Podrán impartir formación en el trabajo:

a) Entidades de formación y empresas públicas o privadas, inscritas en el registro estatal de entidades de formación en el trabajo correspondiente o agrupaciones por ellas constituidas, que cuenten con los recursos adecuados para impartir las iniciativas de formación en el trabajo.
b) Empresas que desarrollen acciones formativas de formación en el trabajo para las propias personas trabajadoras de la empresa, así como para su grupo de empresas. Cuando formen a personas desempleadas será, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación con las entidades, empresas o agrupaciones previstas en la letra a).
c) Las administraciones públicas competentes en materia de formación en el trabajo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación, que deberán estar inscritos en el registro correspondiente, o bien mediante convenios o conciertos con universidades y con entidades, empresas o agrupaciones de las previstas en la letra a).

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

d) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Los servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local tienen por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo de las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas según su perfil y competencias, brindando apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida una auditoría de viabilidad.

Estos servicios implican información y apoyo cualificado y se prestarán con especial soporte a iniciativas generadoras de trabajo autónomo, constitución de entidades de economía social y la dinamización del desarrollo económico local, con especial atención a las necesidades específicas de las mujeres, jóvenes menores de treinta años y a municipios en riesgo de despoblación.

Las personas usuarias de los servicios públicos de empleo podrán acceder a estos servicios, que les facilitarán la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento mediante un acompañamiento en los procesos vinculados. Para ello los servicios públicos de empleo proporcionarán la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular las Agencias de Desarrollo Local, para prestar asesoramiento y acompañamiento a las nuevas personas autónomas y emprendedoras, incluidos los proyectos que se desarrollen en el ámbito de la Economía Social.

Los servicios garantizados de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local incluirán los siguientes servicios:

- *Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento*. Comprenderá las actuaciones de información y apoyo cualificado a las personas usuarias interesadas en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente las iniciativas de seguimiento y apoyo a las personas emprendedoras que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación. Asimismo, se facilitará la formación en habilidades de gestión que permitan la puesta en marcha y el mantenimiento de la actividad emprendedora para poder contribuir a su pervivencia y viabilidad futura.

- *Fomento de la economía social*. Comprenderá las actuaciones de difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como de formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.

- *Dinamización del desarrollo económico local*. Comprenderá las actuaciones de diagnosis, diseño, programación y ejecución de proyectos integrados de dinamización del desarrollo económico local especialmente a iniciativa de las corporaciones locales para el aprovechamiento del potencial endógeno territorial, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, especialmente el establecimiento, por los servicios públicos de empleo, de mecanismos de colaboración con las entidades locales y la promoción de procesos de concertación territorial.

- *Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo*. Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de las ayudas e incentivos vigentes al emprendimiento, el autoempleo y la economía social.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- *Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación*: Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de los que puedan beneficiarse las personas emprendedoras, en particular las personas trabajadoras autónomas y las entidades de la Economía Social, mediante la puesta a disposición en la sede electrónica de cada Servicio Público de Empleo de todos los trámites.

Además, los servicios previstos en este artículo requerirán, con anterioridad a su prestación, la verificación de los datos de las personas y los servicios recibidos por las mismas. Asimismo, el registro como persona usuaria, si no lo estuviera, en el SISPE. Los servicios públicos de empleo competentes podrán determinar cualesquiera otras actuaciones preparatorias adicionales a las anteriores en su marco competencial.

- ***Servicios complementarios no contemplados en la Cartera Común.***

Los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus competencias, podrán aprobar sus respectivas carteras de servicios, que incluirán, en todo caso, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, la cual debe garantizarse a todas las personas, empresas y entidades usuarias, en el marco de competencias de la política de empleo.

Los servicios públicos de empleo podrán incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contemplados en la Cartera Común. Estos servicios complementarios deberán cumplir los principios de la prestación de servicios establecidos en el artículo 4 y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente, sin contemplar actuaciones que desarrollen en ámbitos ajenos a la política de empleo.

Las comunidades autónomas comunicarán al Ministerio de Trabajo y Economía Social, los servicios complementarios aprobados por sus servicios públicos de empleo no contemplados en la Cartera Común, así como sus modificaciones y actualizaciones. Estos servicios complementarios se incluirán como servicios propios en los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno.

VI. FINANCIACIÓN: LOS FONDOS DE EMPLEO.

El **artículo 62LE** regula el régimen presupuestario de fondos de empleo de ámbito nacional.

El Estado tiene las competencias en materia de **fondos de empleo** de ámbito nacional, que figurarán debidamente identificados y desagregados en los presupuestos de los organismos y entidades que ostenten estas competencias a nivel estatal en cada momento. Los créditos asociados a dichos fondos se utilizarán para financiar programas y servicios de política activa de empleo incluidos en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno.

El acuerdo de distribución de fondos se acordará en la **Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales**. En la distribución de los fondos a gestionar por las Comunidades Autónomas se identificarán los programas cofinanciados por los fondos de la Unión Europea.

Del total de los fondos de empleo de ámbito nacional se establecerá una ***reserva de crédito*** para gestionar por el órgano competente de la Administración General del Estado, en la ejecución

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

de los servicios y programas señalados en el artículo 22 h) de la Ley de Empleo, competencia de la Agencia Española de Empleo.

ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.

El **artículo 64LE** determina que el seguimiento y control de los fondos de empleo de ámbito nacional se realizarán por los siguientes **órganos**:

- La Agencia Española de Empleo.
- Los órganos de las Comunidades Autónomas, respecto de la gestión transferida.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La Intervención General de la Administración del Estado.
- El Tribunal de Cuentas.
- En la medida en que los fondos estén cofinanciados por la Unión Europea, los órganos correspondientes de esta, así como, en el ámbito estatal, los organismos designados como autoridades de gestión y autoridades pagadoras de los fondos estructurales.

Las acciones de control se ejercerán por dichos órganos de conformidad con la normativa que les es de aplicación.

VII. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPLEO.

La política de empleo será objeto de una evaluación continuada, planificada, dirigida en el seno del Sistema Nacional de Empleo y realizada con carácter externo e independiente, desarrollándose de manera adicional al conjunto de evaluaciones internas que se realicen dentro del Sistema Nacional de Empleo.

Para asegurar su utilidad, la evaluación de la política de empleo perseguirá los objetivos finales que con carácter general contemple la evaluación de políticas públicas en el Estado.

Los **resultados** de la evaluación serán **públicos**, actualizados de manera periódica, e incluirán recomendaciones que se incorporarán con claridad al proceso de toma de decisiones.

PRIORIDADES

La evaluación de la política de empleo tendrá como **prioridades**:

- La medición del retorno social y económico de las inversiones en materia de política de empleo.
- La valoración de la eficacia de las medidas de protección a las personas y a las empresas, y su impacto en el mantenimiento del empleo.

NIVELES DE ORGANIZACIÓN.

La planificación de la evaluación cubrirá las estrategias vigentes en cada momento, así como sus planes de desarrollo. Se organizará, al menos, en los siguientes niveles:

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

- Estratégico, de cumplimiento de objetivos.
- De desempeño de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, de acuerdo con el modelo promovido por la Comisión Europea entre la Red de Servicios Públicos de Empleo de la Unión Europea.
- De impacto, eficacia y eficiencia de programas y medidas de políticas de empleo que se desarrollen en aplicación de las estrategias y planes vigentes.
- De satisfacción de las personas y las entidades empleadoras atendidas a través de su participación en esos programas y medidas.

ASPECTOS METODOLÓGICOS Y CALIDAD DE LOS DATOS.

La metodología utilizada en las evaluaciones permitirá valorar el diseño, puesta en práctica y efectos de las políticas de empleo, identificando su contribución a los resultados obtenidos. Para ello, podrá utilizar técnicas que incorporen grupos de control, consideren escenarios contractuales, o se apoyen en proyectos piloto ensayados con carácter previo a la aplicación de las medidas evaluadas.

La metodología prestará especial atención a la medición de la mejora de la empleabilidad, así como al análisis de las transiciones del desempleo al empleo.

Los datos administrativos originados en los procedimientos de gestión en el seno del Sistema Nacional de Empleo serán la fuente principal y más relevante para la realización de la evaluación. Se asegurará su calidad utilizando para ello proyectos específicos sobre el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

En la medida de lo posible, los datos se presentarán de forma desagregada para los diferentes colectivos prioritarios.

La metodología incluirá la elaboración de recomendaciones que acompañarán a la presentación de los resultados. Al igual que estos, dichas recomendaciones tendrán carácter público.

Sin perjuicio de ello, se podrán adoptar otras iniciativas de evaluación con el objeto de dar cobertura a la evaluación del impacto del mayor número posible de programas y medidas.

Enlaces de interés:

SAE
https://www.juntadeandalucia.es/organismos/sae.html

SEPE
www.sepe.es

SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO
http://www.sistemanacionalempleo.es

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.