



**SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO**



## 1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

### 1.1 Competencias de la sección

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), creado mediante Ley 4/2002, de 16 de diciembre, se crea como un organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, que nace como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía al que se le atribuyen las funciones que han sido traspasadas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de política de empleo.

Dicho traspaso se materializa tras la publicación del Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo (INEM, actual SEPE), en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Posteriormente, el Consejo de Gobierno, mediante el Decreto 192/2003, de 1 de julio, asigna a la Consejería de Empleo las funciones y servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, quedando el ejercicio de las funciones referidas adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre.

Naturaleza Jurídica.

Mediante Acuerdo de 27 de julio de 2010, el Consejo de Gobierno aprueba el Plan de Reordenación del Sector Público de la Junta de Andalucía. Como consecuencia de ello, en el marco de la reordenación del sector público iniciado con la aprobación del Decreto-ley 5/2010, de 27 de julio, se aprueba la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, que contempla, en su artículo 8, entre las medidas de organización en materia de empleo, la adaptación del SAE a un nuevo escenario de organización pública mediante la modificación de su naturaleza jurídica, pasando de ser un organismo autónomo a configurarse como agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta adaptación del Servicio Andaluz de Empleo a la naturaleza jurídica de Agencia, supuso una reordenación de la estructura de la propia entidad, más adaptada a las peculiaridades de su gestión y forma jurídica. Como consecuencia se aprobaron unos nuevos Estatutos mediante la publicación del Decreto 96/2011, de 19 de abril.

La constitución efectiva de la Agencia se produjo el día 3 de mayo de 2011, tras la entrada en vigor de sus Estatutos.

El Servicio Andaluz de Empleo tiene personalidad jurídica y patrimonio propios y está dotado de autonomía administrativa y financiera para el cumplimiento de sus fines, así como para la gestión de su patrimonio y de los fondos que se le asignan.

La Agencia se adscribe a la Consejería competente en materia de Empleo, que para el año 2021, según se dispone en el Decreto 3/2020, de 3 Septiembre de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, corresponde a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, concretamente a la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo, todo ello según el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. La Agencia tiene su sede institucional en la ciudad de Sevilla, sin perjuicio de que las estructuras organizativas y unidades operativas desconcentradas que la componen puedan tener sedes distintas.

Objetivos y funciones.

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/2002, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, tiene como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular, las siguientes: Fomento del empleo, Orientación e información y Prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo.

Para el cumplimiento de estos objetivos la Agencia ejerce las siguientes funciones:

1.ª Elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo.  
2.ª La planificación, gestión, promoción y evaluación de los distintos programas y acciones para el empleo, competencia de la Comunidad Autónoma, y en particular los siguientes:

- Los relativos a fomento del empleo.
- La orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora del empleo.
- La intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo, la recepción de comunicación de contratos y la gestión de la red Eures en Andalucía.
- La coordinación con la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo para el desarrollo de las funciones de intermediación laboral y el conjunto de programas y medidas de orientación y



formación, al objeto de mejorar las posibilidades de acceso al empleo, adaptación de la formación y recualificación.

- La prospección del mercado de trabajo y la difusión de información sobre el mercado laboral.
- La colaboración con los medios de comunicación de masas tanto para promocionar los distintos planes de empleo como para transmitir valores culturales y éticos que estimulen la cantidad y calidad del empleo.
- La autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia del Servicio Andaluz de Empleo, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales.

3.<sup>a</sup> La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de colaboración, referentes a las competencias gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

4.<sup>a</sup> La asistencia técnica a los distintos órganos de la Administración de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo.

5.<sup>a</sup> La ejecución, como competencias propias, de las acciones formativas que en el ámbito de la formación profesional para el empleo se determinen, conforme a la planificación de la oferta formativa que efectúe la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo. A tales fines, gestionará, como competencias propias, los centros de formación para el empleo que se determinen por parte de la Consejería competente en formación profesional para el empleo.

(Mediante Resolución de 8 de marzo 2016, del Servicio Andaluz de Empleo, se ha delegado las competencias para la gestión de los Centros de Formación para el Empleo y la ejecución de las funciones previstas en este apartado en las personas titulares de las Direcciones Provinciales del SAE.)

6.<sup>a</sup> Cuantas otras funciones le sean atribuidas, para su ejercicio como competencias propias, por cualquier norma o acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía o aquéllas que, en un futuro, pudieran ser transferidas a la Junta de Andalucía en materia de política de empleo.

## 1.2 Estructura de la sección

La estructura organizativa del SAE viene regulada en el Capítulo II de la Ley 4/2002, de 16 diciembre y en el Capítulo III de sus Estatutos.

El artículo 9 de los Estatutos establece la siguiente estructura organizativa del SAE:

Organización central

1.º Órganos de Dirección:

Órganos unipersonales:

- La Presidencia del Servicio Andaluz de Empleo, que corresponde al titular de la Consejería competente en materia de empleo.
- La Dirección-Gerencia.
- Las Direcciones Generales: la D.G. de Políticas Activas de Empleo y la D.G. de Intermediación y Orientación Laboral.

Órganos colegiados:

- El Consejo de Administración.

2.º Órgano Consultivo:

- El Consejo Asesor.

3º Órgano de control:

- La Comisión de Control.

Organización periférica:

- Direcciones Provinciales.



- Comisiones Provinciales.
- Áreas Territoriales de Empleo.
- Oficinas de la Agencia.

## 2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

La planificación de las actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo a largo plazo se rige por:

- El Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo de la Consejería de Empleo, como documento estratégico que marca las líneas a seguir en materia de política y gestión por parte de la Consejería incide de manera directa sobre la Agencia y sobre su configuración tanto en lo referente a las políticas que desarrolla como a la gestión de los recursos.
- La programación europea para el periodo 2014-2020 concretada en los Programas Operativos Fondo Social Europeo, Empleo Juvenil y FEDER.
- La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, que es el marco normativo de referencia para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en todo el territorio español.
- El Plan de choque por el empleo joven 2019-2021 y el Plan Reincorpora-T 2019-2021, destinado este último a prevenir y reducir el paro de larga duración.
- Contrato Plurianual de Gestión de La Agencia SAE para el Periodo 2020-2021, aprobado por acuerdo de 5 de mayo de 2020, del consejo de gobierno, y tiene por objeto regular la actividad a desarrollar por la agencia durante el periodo 2020-2021 dentro de la estructura de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
- Plan de Acción Anual del SAE, que se configura como un instrumento operativo que determina las actividades a realizar durante cada ejercicio para conseguir los objetivos fijados en el contrato de gestión.

## 3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

### **OE.1 Promover programas que mejoren la empleabilidad y promoción profesional, favoreciendo la igualdad de hombres y mujeres**

Con el objetivo final de promover la inserción laboral y el mantenimiento del empleo, se propone este objetivo estratégico que responde a la función de mejora de la empleabilidad que motiva las actuaciones que el SAE desarrolla. Se ha querido recuperar la visión más amplia del trabajo del SAE, de manera que no se limita a la población desempleada, sino que también tiene en cuenta a la ocupada que busca mejorar su situación laboral. Además, se contempla la labor que se desarrolla con las empresas dada su relevancia para la recuperación del empleo.

Se tienen en cuenta también los colectivos que presentan mayores dificultades de inserción, mediante la definición de objetivos y actuaciones específicas para los mismos.

### **OE.2 Consolidar servicios que adecúen perfiles profesionales con necesidades empresariales, promoviendo la activación de las mujeres**

La mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como herramienta de definición y diseño de los mismos, propiciará una mayor



adecuación a las necesidades de personal de las empresas.

Junto a ello, se contempla también toda labor que se desarrolla con las empresas, en términos de información, gestión de ofertas, u otras, dada su relevancia para la recuperación del empleo.

### **OE.3 Favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo**

Con el objetivo de promover la mejora continua en el seno de la organización, se establece este objetivo estratégico para garantizar la calidad de los servicios que, en materia de empleo, el SAE ofrece a los distintos grupos de interés.

Se prestará una especial atención a las potencialidades que el uso de las tecnologías y la definición de procesos tienen para impulsar cambios organizacionales que redundarán en la consecución de los otros objetivos estratégicos en el medio plazo.

Esto unido a la necesidad de continuar promoviendo la cultura de evaluación de las políticas públicas, así como de la introducción de nuevos avances y mejoras desde un escenario de trabajo conjunto de todas las partes implicadas en la Agencia.

## **4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO**

### **4.1 Breve explicación de la estructura del gasto**

El Presupuesto para el año 2021 de la sección presupuestaria 1039 correspondiente al Servicio Andaluz de Empleo refleja las prioridades del gasto de la Agencia en su conjunto:

Capítulo 1. Financia el gasto del personal de la Administración General y del Personal de Catálogo de la Agencia, contemplándose la financiación de los recursos humanos tanto de las sedes administrativas como de las 193 oficinas de empleo con las que la agencia se despliega en la Comunidad Autónoma.

Capítulo 2. Permite mantener la estructura del Servicio Andaluz de Empleo tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones, Oficinas de Empleo y Escuelas de Formación.

Capítulo 4. Permite desarrollar las principales actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo. A través de las subvenciones y ayudas articuladas del Capítulo IV, el Servicio Andaluz de Empleo pone en marcha diversos programas para desarrollar sus competencias en la gestión de Políticas Activas de Empleo, con el fin de incentivar la contratación, la creación de empleo local a través de la promoción al desarrollo local y otros programas dirigidos a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, sobre todo para personas con discapacidad.

Capítulo 6. Refleja las inversiones realizadas en las sedes del Servicio Andaluz de Empleo, especialmente en las oficinas de empleo, tanto en infraestructura como en implementar las mejoras previstas en los sistemas de información de la Agencia, para adaptarlos a las necesidades de la ciudadanía.



<b>Capítulos</b>	<b>2021</b>	<b>%</b>
1 GASTOS DE PERSONAL	161.048.191	21,4
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	31.697.580	4,2
3 GASTOS FINANCIEROS	500.000	0,1
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	520.209.885	69,1
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
<b>Operaciones Corrientes</b>	<b>713.455.656</b>	<b>94,8</b>
6 INVERSIONES REALES	29.791.167	4,0
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	10.102.344	1,2
<b>Operaciones de Capital</b>	<b>39.893.511</b>	<b>5,2</b>
<b>OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>753.349.167</b>	<b>100,0</b>
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
<b>OPERACIONES FINANCIERAS</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>753.349.167</b>	<b>100,0</b>

#### 4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las partidas cuantitativamente más importantes son las de capítulo 4 permitiendo desarrollar las principales actuaciones del SAE, dirigidas a incidir de manera directa en la creación y mantenimiento del empleo, mejorando las condiciones de empleabilidad de la ciudadanía andaluza, a los efectos de disminuir la tasa de desempleo estructural.

## 5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

La principal novedad del Presupuesto 2021 del Servicio Andaluz de Empleo es la inclusión de créditos destinado a financiar incentivos dirigidos a consolidar el mantenimiento de los puestos de trabajos afectados por expedientes de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor originados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, como medida extraordinaria en el ámbito laboral, dirigida a paliar el grave impacto y perjuicio producido en el mercado de trabajo andaluz, facilitando la sostenibilidad de la actividad económica y la recuperación de la actividad empresarial y evitar con ello, la destrucción masiva de empleo en Andalucía.

También hay que tener en cuenta como novedad la presupuestación de créditos destinados a la contratación de personal funcionario interino, que contribuya a la ejecución y verificación de las actuaciones de iniciativas de cooperación local, la de incentivos al mantenimiento de empleos afectados por ERTES y la de incentivos bono empleo joven, así como personal funcionario interino para el refuerzo de los servicios públicos de empleo autonómico en labores de orientación y prospección para el empleo, que desempeñarán su trabajo en las oficinas de empleo.

## 6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

En la sección 1039 Servicio Andaluz de Empleo se gestiona el programa 32L "Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo".

Los principales cambios en términos económicos del Proyecto de Presupuestos del ejercicio 2021 con respecto al presupuesto del ejercicio 2020 son los siguientes:

El presupuesto global del Programa se incrementa principalmente por el aumento de la envolvente financiera del



Servicio 16 para los incentivos al mantenimiento de empleos afectados por ERTes.

Como principales novedades en el ámbito económico-presupuestario se destaca la siguiente:

Se incrementa el peso de las transferencias corrientes toda vez que las principales actuaciones están dirigidas a incidir de manera directa en la creación y mantenimiento del empleo, mejorando las condiciones de empleabilidad de la ciudadanía andaluza, a los efectos de disminuir la tasa de desempleo estructural.

<b>Programa</b>	<b>2021</b>	<b>%</b>
32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO	753.349.167	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>753.349.167</b>	<b>100,0</b>

## **PROGRAMA 32L- EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO**

### **6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública**

Son innegables los efectos que la COVID-19 y la declaración del estado de alarma han tenido en el mercado laboral andaluz, lo que ha supuesto la incorporación de 101.522 nuevas personas demandantes de empleo entre marzo y mayo de 2020. Esta cifra supone el 10,3% del total de demandantes de empleo en la región. Estos efectos han tenido especial incidencia en la población con edad comprendida entre los 25 y 29 años (16% de los 101.5222 personas), seguida por las cohortes de 30 a 34 años y de 35 a 39 años. Por sexos, son los hombres los que presentan un mayor número de registro de parados (55%), no existiendo diferencias en cuanto a la sección de edad más afectada.

Este efecto se refleja igualmente en los datos aportados por la EPA para el 2º trimestre de 2020 que sitúa la cifra de personas ocupadas en Andalucía en un total de 2.909.000 personas, lo que supone un descenso respecto al trimestre anterior del 6,38% (198.100 ocupados menos), y si comparamos con el mismo trimestre del año anterior la caída alcanza el 7,23%. De ellas, el 42,13% de las personas ocupadas son mujeres (1.225.600 ocupadas) y el 57,87% hombres (1.683.400 ocupados).

Por sectores de actividad, solo aumenta la ocupación en el sector de la construcción un 2,29% más con respecto al primer trimestre de 2020. Todos los sectores de actividad ven mermada su ocupación si se compara con el mismo trimestre del año anterior.

Por su parte, según la información actual de la EPA, en el segundo trimestre del año desciende el número de personas paradas con respecto al trimestre anterior en 48.200 personas, (lo que supone un 5,76% menos que el primer trimestre del año), alcanzando la cifra de 788.500 personas paradas, y con un descenso con respecto al año anterior de un 5,63%. Son las mujeres la que se ven más afectadas por el desempleo, de manera que del total de personas paradas el 51,84% son mujeres frente al 48,16% de hombres que, en cifras absolutas, se traduce en 408.800 paradas y 379.700 parados.

El peso del descenso de este trimestre en el número de personas paradas recae sobre el sector de la construcción, el colectivo de personas sin experiencia anterior y sobre quienes buscan empleo hace más de un año. El número de personas paradas aumenta en los sectores de la Agricultura, la Industria y los Servicios. Comparando con el 2º Trimestre de 2019 desciende el número de personas paradas en todos los sectores excepto en los de la Industria y los Servicios.

Con respecto a las cifras que arroja la EPA se debe poner especial atención al importante descenso de personas ocupadas, por su relación con la tasa de actividad. Por sectores, es de destacar que sólo la construcción presenta un comportamiento favorable, pues crece la ocupación y desciende el paro, por lo que habrá que prestar especial atención a la posible recuperación sectorial y el modelo de producción regional. Por otro lado, este mejor comportamiento de un sector altamente masculinizado también incide en la situación del mercado laboral de las mujeres. En lo que se refiere al paro registrado, un primer análisis longitudinal de esta variable mensual nos muestra que las actividades con mayor número de personas paradas registradas en 2019, como media, se concentran en el sector servicios, en el que las relativas a Comercio al por mayor y menor y reparación de vehículos presentan un valor de 13,8%, seguidas por las actividades de Hostelería (12,5%) y Actividades administrativas y servicios auxiliares (10,3%). En el resto de sectores destaca la construcción con una ratio de



desempleados registrados del 9,3% y la agricultura con un 7,9%. Hay que mencionar que se registra un 10,7% de personas desempleadas que no han tenido un empleo anterior, este segmento de población activa será especialmente relevante para los programas de prácticas que buscan mejorar la empleabilidad a través de la experiencia laboral.

Esta situación global presenta comportamientos diferenciados cuando se considera la variable del sexo. Así, mientras que para los hombres la Construcción es el sector con una mayor ratio de demandantes (18,6%), seguida de labores relativas a la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (11,0%), para las mujeres son las actividades relacionadas con el Comercio las que aglutinan más demandantes de empleo (16,0%) seguida por la Hostelería (13,8%), y Labores administrativas (11,3%). Debe hacerse mención especial de la ratio de mujeres que manifiestan no tener experiencia laboral previa (12,2%). De esta manera se puede sintetizar que la población desempleada en el año anterior se aglutina en torno a actividades que no requieren un alto nivel de cualificación y especialización, destacando la construcción entre los hombres y las actividades administrativas y comercio entre las mujeres, por lo que se abren diferentes líneas de actuación a las que dar respuesta desde las políticas activas de empleo: por un lado la necesaria mejora de la cualificación y de la empleabilidad de las personas, que se puede desarrollar desde la formación especializada sectorial (como la que se desarrolla en la Red de Escuelas de Formación del Servicio Andaluz de Empleo); la adopción de medidas que rompan roles de género en el mercado laboral y la mayor incidencia sobre las mujeres del desempleo a través de políticas que favorezcan la incorporación y mantenimiento en el empleo de las mujeres en condiciones favorables, promoviendo la conciliación no sólo para mujeres (pues sería perpetuar el estereotipo de la mujer cuidadora) sino con un enfoque igualitario; y la existencia de un importante número de personas que manifiestan no tener experiencia laboral previa, sobre las que se pueden desarrollar actuaciones que se inicien con la orientación, la práctica laboral o el acceso a un primer empleo.

El comportamiento de esta variable de paro registrado en este año muestra que el paro subió ligeramente en febrero, si bien la subida más importante se produce en el mes de marzo y se prolonga hasta el mes de abril, coincidiendo con los meses centrales de las medidas más restrictivas del estado de alarma; ya en el mes de mayo comienza una tendencia descendente que se ha extendido hasta el mes de agosto, solo rota en el mes de junio.

Centrándonos en el último dato disponible de esta variable se observa que en el mes de agosto de 2020 se contabilizan 957.727 personas paradas registradas, siendo el 58,2% de estas personas mujeres y un 41,8% hombres. Esta cifra supone un aumento del 18,81% respecto a la cifra de personas paradas registradas a comienzos de año (más de 150 mil personas más en esta situación) y un aumento del 26,27% si la comparamos con el mes de agosto de 2019.

La evolución del paro registrado durante 2020 es diferente para hombres y mujeres. La cifra de paro femenino es superior a la del masculino desde enero a agosto. El aumento del paro femenino se inició en el mes de marzo y la tendencia creciente se ha prologado hasta el mes de junio. Sin embargo, la tendencia creciente del paro registrado por el colectivo masculino comenzó en febrero con un tímido aumento para en marzo y abril experimentar fuertes subidas y en el mes de mayo comenzar una tendencia decreciente de la cifra de paro que se ha mantenido hasta agosto.

Este comportamiento diferenciado puede estar relacionado con las actividades que a su vez presentan un mayor número de personas paradas: la relacionadas con Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (106.044 personas paradas), con la Hostelería (84.834 personas paradas) y con la Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria (81.419 personas paradas). Junto a ellas, nuevamente destaca el volumen de personas sin experiencia anterior, que se sitúan en torno a las 80.000.

Este comportamiento, así como las previsiones que sitúan la tasa de desempleo a final de años en torno al 30%, refuerza las conclusiones anteriormente avanzadas sobre las líneas de intervención que deben marcar las políticas activas de empleo, a la vez que pone de manifiesto la necesidad de contar con información actualizada y un contacto permanente con las empresas. La incertidumbre actual sobre el avance de la pandemia y sus efectos sobre la economía y el empleo hacen más necesario que nunca disponer de información actualizada y prospectiva que pueda incorporarse de manera directa a las políticas de empleo. En este sentido, el desarrollo de la herramienta del perfilado y su progresiva implementación a lo largo del año va a incidir de manera favorable en la definición de las intervenciones que se van a poner en marcha.

Igualmente, la crisis sanitaria ha supuesto cambios importantes en la manera en la que se prestan los actuales servicios; el avance de la enfermedad seguirá incidiendo tanto en los modelos de trabajo como en la atención y prestación de servicios. Así, el teletrabajo o la atención telemática van a estar presentes en los programas y servicios, requiriendo la adaptación de los mismos.





Un último aspecto a mencionar hace referencia a los colectivos más vulnerables y que nuevamente se ven más afectados por la situación actual. Para ellos, las medidas desarrolladas en el mercado protegido cobran aún más sentido. Por otro lado, junto a estos colectivos más tradicionales aparece uno nuevo de trabajadores en riesgo, que provienen principalmente de los actuales ERTE por causa de fuerza mayor y cuyo futuro laboral pasa por condicionantes que actualmente no son controlables.

## **6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa**

### **OE.1 Promover programas que mejoren la empleabilidad y promoción profesional, favoreciendo la igualdad de hombres y mujeres**

#### **OO.1.1 Promover las políticas activas de empleo en el territorio**

Entre las áreas que se incluyen en la definición de políticas activas de empleo tiene un lugar principal el desarrollo local generador de empleo.

Es en los mercados locales de empleo donde se generan las principales oportunidades para la inserción de las personas desempleadas. Por ello que se sigue apostando por la dinamización de estos mercados locales, a través de medidas que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y un mayor acercamiento a las necesidades de sus empresas.

En especial, se recogen aquí las actuaciones destinadas a colectivos específicos que, principalmente por su edad, encuentran dificultades en el acceso al empleo.

#### **ACT.1.1.1 Iniciativas para la activación, impulso y recuperación del empleo**

La Iniciativa tiene por objeto promover la creación de empleo en el territorio andaluz, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, a través de la realización de proyectos que permitan mejorar su empleabilidad con la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación. Está enfocada al desarrollo de iniciativas locales que permitan la activación de la población desempleada, con especial atención a determinadas actividades y sectores con importante impacto en el empleo de la región.

Los proyectos que se pongan en marcha con cargo a esta medida en los municipios andaluces podrán tener una duración máxima de 12 meses y deberán destinarse a paliar los efectos que en el ámbito laboral ha provocado la crisis sanitaria, social y económica provocada por la COVID-19.

Se contemplan tres grupos de edad destinatarios:

- las personas desempleadas menores de 30 años, inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil;
- las personas desempleadas con edades comprendidas entre los 30 y 44 años; y
- las personas de 45 años o más edad, desempleadas de larga duración.

Además, las personas destinatarias contarán con acciones de orientación y tutorización, con el fin de promover su activación e inserción laboral, a través del asesoramiento especializado y personalizado por parte de profesionales de orientación.

#### **ACT.1.1.2 Iniciativa de bono de empleo**

Esta medida tiene por objeto incentivar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas, así como fomentar la estabilidad en el empleo de las personas que



hayan sido destinatarias del bono, incentivando su contratación (Orden 6 de mayo de 2018).

#### **ACT.1.1.3 Incentivos a proyectos IGS**

Se considerarán Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo aquellos proyectos que fomenten el empleo y promuevan la empleabilidad de las personas participantes en distintas áreas de actividad. Primero se señalan las actividades económicas encuadradas en el sector industrial, incluida la industria manufacturera, así como, en los servicios avanzados vinculados a procesos y productos industriales, acercamiento a la tecnología de la información, de acuerdo con la Estrategia Industrial de Andalucía 2020. Seguidamente, las actividades relacionadas con la dependencia y servicios sociales; recursos y servicios de proximidad; gestión sostenible de recursos y actividades productivas; desarrollo de la economía social y local del emprendimiento, impulso de la innovación. También se incluyen voluntariado y apoyo a sus organizaciones; calidad y protección de la naturaleza y el paisaje, del medio ambiente y de los recursos naturales; desarrollo del patrimonio, cultura, turismo, ocio y deporte. Y, por último, las actividades relacionadas con el comercio.

Las ayudas van destinadas a Entidades sin Ánimo de Lucro para la contratación de personal desempleadas. Los contratos se concertarán a jornada completa.

#### **OO.1.2 Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable.**

Las ayudas económicas a las empresas y entidades empleadoras que generen puestos de trabajo pueden contribuir positivamente a una mejora de la situación del mercado de trabajo y a la creación de empleo.

Además son de especial interés las actuaciones que se desarrollan con colectivos con especiales dificultades de inserción, tales como las personas con discapacidad o las personas en riesgo o situación de exclusión, así como las recientemente definidas como colectivos prioritarios en la líneas de incentivos al empleo estable: personas desempleadas de larga duración; personas mayores de 45 años, que hayan estado inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo como demandantes no ocupados, al menos, durante los 6 meses ininterrumpidos anteriores a la formalización del contrato; mujeres víctimas de violencia de género; personas en riesgo o situación de exclusión social que, en los doce meses anteriores a la formalización del contrato por el cual se incentiva hubieran estado contratadas en una empresa de inserción; personas residentes en Zonas Desfavorecidas de Andalucía, o en Zonas de Inversión Territorial Integrada, determinadas por la administración competente; personas transexuales y transgénero; personas que en el momento de la contratación incentivada estén desarrollando un Itinerario Personalizado de Inserción.

#### **ACT.1.2.1 Incentivos a la contratación indefinida**

La contratación laboral con carácter indefinido de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Andaluz de Empleo, así como la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre que la jornada de trabajo no sea inferior a 20 horas semanales.

#### **ACT.1.2.2 Incentivos a la ampliación de jornada de contratos indefinidos**

Esta medida tiene por objeto incentivar la ampliación de la jornada laboral de las personas trabajadoras andaluzas que tengan un contrato de trabajo de duración indefinida con jornada parcial.

Será subvencionable la ampliación de una jornada parcial a una jornada completa, entendiéndose por tal, la jornada ordinaria de trabajo que se contemple en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la



jornada máxima legal.

**ACT.1.2.3 Incentivos a la creación de empleo indefinido EPE**

El objeto es impulsar la generación de empleo estable y de calidad fomentando la contratación indefinida de aquellas personas que han realizado prácticas profesionales no laborales en centros de trabajo de Andalucía, en el marco del Programa de Experiencias profesionales para el Empleo. A su vez, pretende ser una medida complementaria al Programa de Experiencias Profesionales, que permite actuar en las distintas fases por las que atraviesan las personas desempleadas, desde la mejora de su empleabilidad hasta su acceso al mercado laboral, reduciendo con ello, las dificultades que determinados colectivos presentan a la hora de conseguir un empleo.

Los beneficiarios de estos incentivos son las empresas y entidades empleadoras y van destinados a las personas desempleadas.

**ACT.1.2.4 Apoyo al mantenimiento y reincorporación a la actividad laboral.**

Línea de incentivos dirigida a la consolidación y mantenimiento de los puestos de trabajos afectados por expedientes de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor originados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Enfocada como una medida extraordinaria en el ámbito laboral, se quiere dirigir a paliar el grave impacto y perjuicio producido en el mercado de trabajo andaluz por la COVID-19, facilitando la sostenibilidad de la actividad económica y la recuperación de la actividad empresarial y evitando, con ello, la destrucción masiva de empleo en Andalucía.

**OO.1.3 Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción**

La acción de las políticas de empleo recogidas en este objetivo se orienta al fomento de la contratación y el mantenimiento en el tiempo de la misma de aquellos colectivos que presentan especiales dificultades de inserción, tales como las personas con discapacidad o las personas en riesgo o situación de exclusión.

En este caso se trata de establecer actuaciones tanto en el mercado ordinario como en el protegido que ayuden a romper barreras a la integración laboral plena.

**ACT.1.3.1 Apoyo al empleo de personas con discapacidad, en empresas ordinarias y en Centros Especiales de Empleo**

Se trata de llevar a cabo las medidas y las actuaciones de fomento y mejora de las posibilidades de acceso al empleo de las personas con discapacidad en los términos exigidos por la Estrategia Española de Activación de Empleo 2014-2016. Los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según las circunstancias, y conforme se determine reglamentariamente. Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como aquellas que ayuden a su permanencia y progresión en el mismo.

**ACT.1.3.2 Apoyo al empleo de personas en situación de exclusión social**



Para dar respuesta a la mejora de la empleabilidad de la población andaluza, en especial de aquella que presenta más dificultades para su inserción laboral se reconoce la labor que las empresas de inserción desarrollan para apoyar la incorporación al mundo laboral de personas en situación o riesgo de exclusión. Estas empresas inciden de manera favorable en la inserción activa de las mismas, mediante un proceso de acompañamiento y tutorización personalizada de sus trabajadores y trabajadoras en el desempeño profesional. Es por ello que, desde 2014, se han puesto en marcha una serie de líneas para apoyar la labor que las empresas de inserción vienen desarrollando.

#### **OO.1.4 Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal.**

Con este objetivo se busca romper tanto barreras para la conciliación como estereotipos y roles de género en el cuidado que inciden de manera directa en la conciliación de la vida laboral y la personal. Se busca tanto flexibilizar como apoyar la inserción de mujeres y promover la corresponsabilidad en el cuidado.

##### **ACT.1.4.1 Incentivos a la conciliación laboral**

Esta medida tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres y eliminar los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, así como otras situaciones pertenecientes a este ámbito, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Se establecen incrementos en las cuantías de los incentivos si la persona contratada para la sustitución o interinidad es una mujer víctima de violencia de género.

#### **OO.1.5 Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres**

Con este objetivo se busca impulsar la presencia de las mujeres en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género. De manera específica se impulsará su inclusión preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía.

##### **ACT.1.5.1 Incentivos a la contratación indefinida para mujeres.**

En las líneas de incentivos al empleo indefinido y a la transformación de la duración, se establecen incrementos del 10% de las cuantías iniciales, para el caso de la contratación de mujeres, aplicando otro 10% si además pertenecen a un colectivo preferente.

Para el caso de la ampliación de jornada de contratos indefinidos, se prioriza la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, con un aumento de la cuantía en un 20%.

##### **ACT.1.5.2 Inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente**

Medida transversal que busca promover la inclusión laboral de las mujeres mediante su tratamiento diferencial en las convocatorias de los programas y líneas del Servicio Andaluz de Empleo.

#### **OO.1.6 Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación**

La Red de Escuelas de Formación está conformada por 11 Escuelas de especialización de carácter sectorial, que da cobertura a todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma. Esta Red implementa una oferta formativa de especialización sectorial, dirigida a la mejora de la cualificación



profesional de la población activa andaluza, con especial atención a personas demandantes de empleo, diseñada a medida de las necesidades de cualificación del tejido empresarial de la economía andaluza, en sectores prioritarios como son la Hostelería, Joyería, Cerámica, Restauración de Patrimonio histórico, artístico y cultural, la Producción de Muebles y la Industria de la Piedra Natural.

Cuatro de estas escuelas han sido calificadas como Centros de Referencia Nacional (CRN), contando, por tanto, Andalucía con instrumentos de análisis de nuevas tendencias formativas, experimentación y puesta en práctica para cubrir las demandas de cualificación profesional de los sectores productivos a nivel nacional relacionadas con las familias y áreas profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y para la promoción de redes tanto con organizaciones empresariales y sindicales como con universidades y centros tecnológicos, con el objetivo de avanzar en una formación profesional más competitiva, que responda a los cambios productivos que demanda el mercado de trabajo.

En línea con este modelo de Centros formativos, se plantea el objetivo de ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de estos Centros, de manera que se rentabilicen al máximo los recursos públicos asignados al programa, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y el Servicio Andaluz de Empleo se plantea la elaboración de un Plan estratégico del programa de Escuelas.

#### **ACT.1.6.1 Ampliar la oferta formativa de las Escuelas de Formación del SAE**

Se incrementarán las acciones formativas en la programación de las Escuelas de FP del SAE, para dar respuesta a demandas de alumnado y empresas.

#### **ACT.1.6.2 Elaboración de nuevos programas formativos experimentales**

Se desarrollarán programas experimentales de nuevas especialidades formativas, para su inclusión en catálogo nacional con la finalidad de dar cobertura a las necesidades de cualificación profesional que demandan los sectores empresariales andaluces.

#### **ACT.1.6.3 Incorporar Guías de Aprendizaje y Evaluación**

Se incorporará en la actividad de las Escuelas nuevas herramientas, materiales, prototipos y simuladores, y otros medios didácticos con la finalidad de hacer más accesible la formación de alta especialización, tanto en modalidad de impartición presencial como teleformación.

A estos efectos se implantará en las escuelas formación mixta a través del aula virtual.

#### **ACT.1.6.4 Creación de Centros de Referencia de Hostelería.**

El objetivo es que en 2021 se incorpore a la Red de CRNs de Andalucía el quinto Centro andaluz, especializado en las áreas profesionales de alojamiento, restauración, turismo y educación y formación en el CIO Mijas.

#### **ACT.1.6.5 Planes de actuación de los CRNs para el periodo 2019-2022.**

Desarrollo de los planes anuales de los CRN de Artesanía, Joyería, Madera y Piedra Natural aprobados por los respectivos Consejos Sociales en las Escuelas del SAE.

#### **ACT.1.6.6 Desarrollar la actividad de Escuelas como Centros Integrados de Formación Profesional y Formación Profesional Dual.**



Nueva línea de actividad a través de acciones de integración de los subsistemas de Formación Profesional, incorporando en la oferta formativa de las Escuelas del SAE, la Formación Profesional Dual, en el marco de lo dispuesto en la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

## **OE.2 Consolidar servicios que adecúen perfiles profesionales con necesidades empresariales, promoviendo la activación de las mujeres**

### **OO.2.1 Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada.**

Avanzar en el conocimiento del mercado de trabajo, así como las dinámicas que se producen en el mismo es crucial, tanto para la definición de programas y servicios que se adecuen a las necesidades de dicho mercado, como por parte de los demandantes y oferentes de empleo para tomar las decisiones más adecuadas, en un contexto de transparencia y propiciar que se alcancen los puestos de equilibrio en dicho mercado.

El Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía (Observatorio Argos) es un servicio de Información del SAE que permite conocer el comportamiento y la situación del mercado laboral en nuestra Comunidad Autónoma, sirviendo como apoyo para la toma de decisiones en materia de políticas activas de empleo. A través del mismo se proporciona un volumen muy importante de información sobre el mercado de trabajo que da cobertura, manteniendo todo el sistema de información estadística sobre el Mercado de Trabajo del SAE, elaborando información para el diagnóstico y seguimiento de diversos planes transversales de la Junta de Andalucía y de los Planes Nacionales de Políticas Activas de Empleo, llevando a cabo toda la producción estadística mensual, trimestral y anual sobre el Mercado de Trabajo en Andalucía, del análisis y prospección del mercado de trabajo para la detección de las necesidades de los mercados de trabajo locales para el diseño de una oferta formativa de Formación Profesional para el Empleo basada en las necesidades y potencialidades de cada territorio y estudios prospectivos para la detección de sectores emergentes, además de establecer colaboraciones con otras instituciones y atender todas las peticiones de información estadística a medida de los distintos usuarios de información sobre el mercado de trabajo. Igualmente alberga la Unidad Estadística del Sistema Estadístico de Andalucía.

Por otra parte, a través del mismo, se lleva a cabo la detección de necesidades de contratación en el marco de los flujos migratorios y se elabora la propuesta trimestral para la elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Dificil cobertura por parte del Ministerio y la propuesta anual para establecer el contingente de trabajadores extranjeros.

#### **ACT.2.1.1 Aumentar el grado de conocimiento sobre el mercado laboral de Andalucía**

El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con el Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) cuyos objetivos fundamentales están basados en detectar, conocer, identificar y diagnosticar los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo, los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer; así como la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, la cualificación, las profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para la ayuda a la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo.

### **OO.2.2 Incorporar el perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad.**

La mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como herramienta de definición y diseño de los mismos, propiciará una mayor adecuación a las necesidades de personal de las empresas.



Junto a ello, se contempla también toda labor que se desarrolla con las empresas, en términos de información, gestión de ofertas, etc., dada su relevancia para la recuperación del empleo.

#### **ACT.2.2.1 Seguimiento y Evaluación de Programas de Orientación y Acompañamiento**

El Servicio Andaluz de Empleo continuará trabajando en la sistematización de todos los datos relativos a su actividad a través del diseño e implementación de un panel de seguimiento y evaluación. Dicho instrumento permitirá dar respuesta a las necesidades de información, identificar de manera unívoca las fuentes y el proceso para la obtención de datos, detectar las mejoras en la recogida de la información y en definitiva mejorar la gestión propia de las Políticas Activas de Empleo. Igualmente se elaborará una batería de indicadores de seguimiento y evaluación para cada servicio y/o programa.

En el diseño del panel de seguimiento y evaluación, se incluirán los indicadores relativos al Sistema de Gestión de Calidad, para así realizar las revisiones continuas que permitan analizar la evolución del mismo, las desviaciones correspondientes y las oportunidades de mejora de la organización. La implementación de este panel de seguimiento y evaluación, permitirá a su vez la elaboración de cuadros de mando para la toma de decisiones.

Estos instrumentos de seguimiento y evaluación se implementarán de manera progresiva según las necesidades y prioridades establecidas por la organización. Por tanto, el Servicio Andaluz de Empleo sigue apostando por la evaluación de su gestión y de los programas que pone al servicio de la ciudadanía, al objeto de poder adaptarse constantemente a las principales necesidades y demandas de cada persona o entidad usuaria.

#### **OO.2.3 Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.**

Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre demandantes de empleo es uno de los pilares básicos para el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo, pues determina la demanda de empleo en el mercado de trabajo. Para ello, gestionar de forma integral la demanda de empleo tanto en lo referente a la información como a orientación profesional, constituye una de las medidas básicas. Las tendencias actuales en la políticas activas de empleo destinadas a las personas desempleadas, se focalizan en la actuación integral de tal manera que se ofrezca una visión completa de las diferentes medidas puestas a su alcance para mejorar la empleabilidad. El punto de arranque y acceso al sistema público de empleo es la oficina de empleo y la inscripción como demandante por lo que es ésta una actuación básica y de especial atención que además se desarrolla desde una visión holística de servicios.

#### **ACT.2.3.1 Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica.**

La movilidad es un factor de mejora de la empleabilidad, por cuanto no sólo amplía las oportunidades de ocuparse, sino que este tipo de experiencias reportan competencias transversales altamente valoradas en el mercado laboral. En particular, se incluye EURES, que es la red de cooperación de la Comisión Europea y los Servicios Públicos de Empleo de los países del Espacio Económico Europeo y está destinada a favorecer el desarrollo de la movilidad laboral internacional desde una perspectiva europea, estableciéndose como un instrumento clave para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo.

En Andalucía, la Red está formada por ocho coordinaciones EURES provinciales que han sido formadas por la Comisión Europea. Entre las actuaciones a desarrollar por los/as Consejeros/as Eures para el año 2021 cabe señalar: la organización y desarrollo de procesos de selección para cubrir ofertas de trabajo europeas, la organización y desarrollo de job-days, la participación en jornadas de empleo en otros países





de Europa, la promoción de perfiles profesionales disponibles para la movilidad hacia otros países, la elaboración y actualización de informes sobre condiciones de vida y trabajo en España, Andalucía y otros países europeos, etc.

#### **ACT.2.3.2 Inscripción y clasificación de la demanda**

La inscripción de la demanda de empleo es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante en el Servicio Andaluz de Empleo por primera vez, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.

La inscripción debe realizarse de forma personal e intransferible para la verificación de los datos aportados por la persona demandante, salvo las excepciones que pueda contemplar alguna normativa vigente. Por otra parte, la clasificación de la demanda constituye el pilar fundamental para los procesos de intermediación de las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo. La intermediación se debe entender en sentido amplio, es decir, intermediación laboral para la búsqueda de un empleo e intermediación para la participación en los distintos programas de políticas activas de empleo. El objeto de la clasificación de las personas demandantes es lograr a través de la entrevista personal el perfil profesional, detallando la formación, experiencia profesional, ocupaciones, habilidades y conocimientos específicos, disponibilidad, etc., es decir, el máximo de datos para poder tener su "Currículum vitae" lo más exhaustivo posible, detectando al mismo tiempo las necesidades que puedan incidir en la mejora de su empleabilidad para su inserción en el mercado de trabajo.

#### **OO.2.4 Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas**

Los programas destinados a la orientación e inserción tienen una incidencia directa sobre las posibilidades de aumento de la población ocupada, por cuanto los primeros mejoran la empleabilidad de las personas a través de la dotación de instrumentos y recursos que apoyen el acceso al empleo y los segundos, mediante el desarrollo profesional con su correspondiente adquisición de competencias transversales y técnicas.

Todo ello tiene como consecuencia que se continúe contemplando este objetivo operativo en la actividad normal del Servicio Andaluz de Empleo, que además se desarrolla a través de programas altamente consolidados en Andalucía.

#### **ACT.2.4.1 Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional**

La Red Andalucía Orienta y los Programas de Orientación Profesional son los principales vehículos para la prestación de servicio de orientación profesional en Andalucía. La red está integrada por Unidades de Orientación distribuidas por todo el territorio de Andalucía, definidas como el conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos a través del cual se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción. Cada unidad de orientación está dirigida a la atención de un colectivo concreto de personas desempleadas, así, hay unidades dirigidas a atender a personas desempleadas en general y otras dirigidas a atender a personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

Los programas de Orientación y Acompañamiento están regulados por el Decreto 85/2003, la Orden de desarrollo de 24 de septiembre de 2016 y la orden de bases reguladoras de 18 de octubre de 2016, que establece el procedimiento de subvención en concurrencia competitiva para la ejecución de los programas.

#### **ACT.2.4.2 Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción.**





El Programa de Acompañamiento a la Inserción, tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. El Acompañamiento se desarrolla en Unidades de la Red Andalucía Orienta que cuentan con personal técnico especializado para el desarrollo de este programa. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su Itinerario Personal de Inserción, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, en las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo durante un periodo que no supere los seis meses.

#### **ACT.2.4.3 Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo**

El objetivo del programa es proporcionar a las personas desempleadas usuarias del Programa Andalucía Orienta, que se encuentran desarrollando un itinerario personalizado de inserción, prácticas no laborales en empresas andaluzas, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira y que son de una duración entre 3 y 9 meses.

#### **ACT.2.4.4 Desarrollo y ejecución del Programa de Acciones Experimentales**

A través de las acciones experimentales se desarrollan planes integrales que combinan acciones tales como información, orientación, formación y prácticas profesionales. El objetivo del programa es mejorar la empleabilidad de las personas participantes mediante el desarrollo de acciones de las indicadas y consiguiendo al menos la inserción laboral del 30% de las personas participantes.

#### **ACT.2.4.5 Convocatoria y resolución del Certamen de Buenas Prácticas en la Red Andalucía Orienta**

La iniciativa de convocar este Certamen surge del convencimiento de que el personal técnico que compone la Red desarrolla constantemente actuaciones innovadoras en el ejercicio de su desempeño profesional, que pueden ser transferidas al resto de personal técnico, incrementando así la calidad del servicio prestado, y tiene por objetivo poner en valor estas actuaciones que hacen avanzar y mejorar los recursos puestos a disposición de las personas desempleadas.

#### **ACT.2.4.6 Desarrollo y ejecución del Programa de Prácticas Profesionales transnacionales**

El programa tiene dos líneas:

- Línea 1: Facilitar la participación de jóvenes en una experiencia profesional no laboral en el ámbito europeo en centros de prácticas.
- Línea 2: Incrementar las oportunidades de inserción al mercado de trabajo de las personas participantes, mediante una experiencia de movilidad transnacional en el ámbito de la Unión Europea, junto con un proceso de acompañamiento personalizado.

#### **ACT.2.4.7 Programa de medidas para la innovación y mejora de empleo en Andalucía**

Este Programa puede comprender las siguientes actuaciones:

- Implementación de Experiencias basadas en instrumentos o metodologías de intervención novedosos en torno a la mejora de la empleabilidad de personas trabajadoras.
- Gestión y ejecución de eventos, tales como jornadas, seminarios,foros,reuniones,etc.. en relación con la empleabilidad.
- Desarrollo de investigaciones o trabajos técnicos, en el ámbito de la orientación profesional, cuyo objetivo



sea facilitar la integración laboral de colectivos vulnerables.

- Desarrollo de instrumentos y metodologías de investigación innovadoras que faciliten el conocimiento del mercado de trabajo.

**ACT.2.4.8 Convocatoria de Proyectos Integrales en el marco del programa de Acciones Experimentales.**

El objeto de los Proyectos Integrales es la consecución de la inserción laboral de las personas desempleadas andaluzas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, especialmente: personas mayores de 45 años, desempleados de larga duración, mujeres, personas con discapacidad, y personas en situación de riesgo y/o exclusión social.

Los Proyectos Integrales consisten en desarrollar actuaciones que combinen diversas experiencias de diferentes naturaleza como orientación y asesoramiento, formación, y acciones de intermediación que podrán contemplar en su caso la movilidad geográfica de las personas participantes. Estas acciones tendrán carácter experimental.

**OO.2.5 Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.**

Las necesidades del sector empresarial de la Comunidad Autónoma de Andalucía constituyen otro pilar básico para el diseño y ejecución de las Políticas Activas de Empleo, pues determinan la oferta de empleo en el mercado de trabajo. Para ello, atender las necesidades de las empresas en materia de recursos humanos, así como aquellas derivadas de las obligaciones legales, constituye un objetivo esencial del Servicio Andaluz de Empleo, en su labor de agente para la intermediación.

**ACT.2.5.1 Cobertura de vacantes a través de la gestión de ofertas en las oficinas de empleo**

El Servicio Andaluz de Empleo gestiona la Intermediación Laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento.

El procedimiento de gestión de ofertas de empleo en oficinas del Servicio Andaluz de Empleo se estructura en las siguientes fases: recepción de la oferta, registro de la oferta, búsqueda de candidaturas, comprobación de idoneidad, comprobación de disponibilidad, envío de candidaturas, seguimiento de la oferta y conclusión de la misma.

**ACT.2.5.2 Atención a las necesidades de RRHH de las empresas a través de gestión de anuncios en el portal de empleo**

A través de esta actuación se avanza en facilitar la información necesaria que permita a las personas demandantes de empleo encontrar un trabajo o mejorar sus posibilidades de ocupación y a las personas empleadoras, contratar a personas trabajadoras adecuadas a sus necesidades, asegurando el principio de igualdad en el acceso de personas trabajadoras y empresarias a los servicios prestados por el Servicio Público de Empleo.

**ACT.2.5.3 Atención a las necesidades de información y asesoramiento por parte de las empresas**

Asistencia cualificada para la información a las personas trabajadoras y a las empresas en la toma de decisiones para la contratación de personal, con información acerca de las medidas de políticas activas de



empleo y los instrumentos disponibles de apoyo a la contratación e inserción vigentes en cada momento. Para ello, se contará con la Red de Agentes de Empresas. Esta Red tiene como principal finalidad establecer una relación personalizada y directa con las empresas y atender a sus necesidades en materia de recursos humanos y empleo.

Las actuaciones a desarrollar por el dispositivo de Agentes de Empresas están destinadas a abordar la parte de la oferta, analizando el mercado de trabajo, conociendo y asistiendo a las empresas y cooperando en conseguir una mayor interrelación entre las empresas y las personas demandantes de empleo. Igualmente, proporcionarán a las empresas candidatos/as adecuados/as cuando éstas requieran la colaboración de los agentes para llevar a cabo un proceso de selección destinado a cubrir puestos de trabajo que no hayan sido gestionados a través de una oferta de empleo.

#### **ACT.2.5.4 Gestión administrativa de la contratación**

El Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de los medios telemáticos en relación con aquella, establece la obligatoriedad para las personas empresarias de comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su formalización, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

#### **ACT.2.5.5 Colaboración Pública Privada Agencias de Colocación**

El Real Decreto 1796/2014, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación, establece que son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación y, en su caso, colaboración con los Servicios Públicos de Empleo realicen actividades de intermediación laboral, que tienen como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar, a las personas empleadoras, las personas trabajadoras más adecuadas a sus requerimientos y necesidades.

### **OO.2.6 Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción laboral del número de mujeres víctimas de violencia.**

Con el objetivo final de promover la inserción sociolaboral y el mantenimiento del empleo de las mujeres víctimas de violencia de género y de cualquier otra forma de violencia, se ponen en marcha una serie de proyectos para este colectivo especialmente vulnerable, como la creación de redes de apoyo y la búsqueda de empleo e inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género que hayan pasado por un programa de empleo. Para poder ofrecer unos servicios de calidad y una atención especializada a estas mujeres, se impartirá una formación especializada continuada a los y las profesionales que prestan orientación o servicios de asesoramiento directo en la red de recursos del Servicio Andaluz de Empleo.

#### **ACT.2.6.1 Atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género.**

Actuación encaminada a garantizar el anonimato y la seguridad de las mujeres víctimas de violencia de género. El objetivo final de esta actuación es conseguir la mejora de la empleabilidad de las mujeres a través de la inclusión laboral.

#### **ACT.2.6.2 Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctima de violencia**



**de género**

Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción.

**OE.3 Favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo**

**OO.3.1 Mejorar la infraestructura de la red de oficinas de empleo: Plan de Modernización de las oficinas de empleo**

La Red de Oficinas con la que cuenta el Servicio Andaluz de Empleo constituye la puerta de entrada a la participación por parte de la ciudadanía en las Políticas Activas de Empleo, pues desde las mismas se lleva a cabo la prestación de la mayor parte de los servicios para el empleo. Disponer de unas infraestructuras adecuadas y modernas que garanticen la seguridad y accesibilidad de personas trabajadoras y ciudadanía, es actuación prioritaria del Servicio Andaluz de Empleo.

**ACT.3.1.1 Modernización de la infraestructura y el equipamiento de la red de oficinas de empleo**

El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con una Red de 193 Oficinas de Empleo, en distintos regímenes de tenencia (propiedad, alquiler y cesión de uso o dominio). Este parque de oficinas es el derivado de la transferencia de competencias a la Comunidad Autónoma de Andalucía para la gestión de las Políticas Activas de Empleo en el año 2003. Pese a que en dicho parque se han efectuado numerosas actuaciones de adecuación, construcción de nuevos edificios, nuevos alquileres desde que se transfirieron a la Comunidad Autónoma, aún continúa existiendo un volumen importante de oficinas cuyo espacio resulta insuficiente para el personal que hay trabajando en las mismas, así como para el volumen de demandantes que atienden. Por otra parte, es necesaria una mejora para la adaptación a la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales y de accesibilidad.

**OO.3.2 Fomentar la visibilidad, transparencia y comunicación: Plan de Comunicación**

Para contribuir al cumplimiento de este objetivo operativo, el Servicio Andaluz de Empleo, promoverá la realización de acciones para la mejora continua que permitan, de un lado, disponer de la información pertinente en relación a la prestación de los servicios que se ofrecen, así como de la gestión interna, y de otro lado, convirtiendo esa información disponible en contenido tanto dirigido a las personas que trabajan en el Servicio Andaluz de Empleo, como a los distintos grupos de interés a los que se dirigen esos servicios. Para ello, se plantean dos líneas principales de trabajo, una centrada en acciones de sensibilización y formación, y otra en la dinamización de canales de comunicación. Con todo ello, se garantiza el establecimiento de una comunicación más fluida tanto interna como externamente, así como un avance hacia la gestión del conocimiento.

**ACT.3.2.1 Diseño de acciones de sensibilización y formación para la mejora continua de las políticas activas de empleo**

Para la promoción de la cultura de mejora continua en el seno del Servicio Andaluz de Empleo, se hace necesaria la planificación y puesta en marcha de dos tipos de acciones: por un lado, la realización de acciones de sensibilización específicas entre el personal, que permitan avanzar en la implicación y motivación que esta cultura de trabajo necesita y por otro lado, la organización y participación en jornadas y encuentros, foros y grupos de trabajo específicos para la reflexión e intercambio de experiencias del personal técnico vinculado a la gestión de políticas públicas de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo,



así como para dar traslado de los resultados obtenidos de cada una de las evaluaciones realizadas. Por otro, la puesta en marcha de un programa formativo específico en materia de calidad para la profesionalización de las personas que forman parte de la organización.

Estas acciones se verán reforzadas con el fomento de generar sinergias y aprendizajes a través del trabajo en red con otras organizaciones. Para ello, se prevé, en primer lugar, la creación y aprendizaje de modelos de funcionamiento de forma coordinada con otras organizaciones, y en segundo lugar, llevar la experiencia del Servicio Andaluz de Empleo, en materia de empleo y mejora continua, a foros y encuentros profesionales para propiciar el intercambio de buenas prácticas. Además de las alianzas ya establecidas, se iniciarán nuevas fórmulas de colaboración y creación de aprendizajes.

#### **ACT.3.2.2 Dinamización de canales de información y comunicación al servicio de la ciudadanía.**

La Agencia identificará canales específicos de participación ciudadana adaptados a todos los grupos de interés a los que se dirige este Plan de Comunicación. Para que la participación de los agentes implicados (ciudadanía, empresas, agentes sociales, etc.) sea una realidad, una vez creados los canales específicos, se trabajará en la dinamización y diseño de nuevas vías y/o canales que faciliten la recogida de necesidades y expectativas.

Inicialmente los canales identificados para promover la participación ciudadana son la Carta de Servicios Permanentes del Servicio Andaluz de Empleo, a partir de la cual se obtiene un análisis de las necesidades de la ciudadanía, y la actualización e implantación de un sistema de sugerencias y reclamaciones en todo el ámbito de actuación de la Agencia.

La información recogida mediante dichos canales es una fuente importante para el análisis de la mejora de servicios concretos ofrecidos desde la Agencia. Igualmente, y atendiendo al deber de transparencia de la gestión de las políticas públicas, se hace necesario articular un espacio en la web del Servicio Andaluz de Empleo para la publicación de los informes generados tras el desarrollo de la evaluación así como cualquier otra información de interés sobre el avance en la mejora continua de la organización. En esta línea se crea un grupo en la Red Profesional de la Junta de Andalucía en el que se darán a conocer los trabajos de evaluación a un mayor número de empleados y gestores de las políticas públicas y se traslada información pertinente sobre evaluación de políticas de empleo (eventos, noticias, documentos de interés, etc.).

#### **OO.3.3 Homogeneizar la gestión, crear y mejorar instrumentos para la recogida y análisis de la información: Plan de Calidad**

El Servicio Andaluz de Empleo continúa trabajando en la optimización y uso eficiente de los recursos de empleo a partir de la homogeneización de la gestión y la creación de instrumentos específicos para la toma de decisiones. Una de las principales herramientas para lograr este objetivo es la implantación del sistema de gestión por procesos, a partir del cual se está garantizando de un lado, la prestación de servicios homogéneos a los distintos tipos de personas usuarias, ofreciendo respuestas igualitarias en la totalidad de los territorios. Y por otro lado, se contribuirá a facilitar la labor de los profesionales del Servicio Andaluz de Empleo a partir del diseño y desarrollo de herramientas de seguimiento y evaluación que faciliten la toma de decisiones. Todo ello unido al análisis de los resultados obtenidos en los procesos de seguimiento y evaluación, así como del establecimiento e implementación de medidas correctoras permitirán mejorar constantemente la labor del Servicio Andaluz de Empleo.

#### **ACT.3.3.1 Integración de la cultura de calidad.**

Para la promoción de la cultura de mejora continua en el seno del Servicio Andaluz de Empleo, es



necesario continuar con acciones de formación y sensibilización que permitan avanzar en la mejora continua de la organización.

**ACT.3.3.2 Actuaciones dirigidas a facilitar el acceso de la ciudadanía a los servicios ofrecidos por el SAE.**

La Agencia desarrollará actuaciones que promuevan la participación de la ciudadanía, empresas y agentes sociales, entre otros, con el objetivo de facilitar el acceso a los servicios ofrecidos por el SAE. Se han identificado dos actuaciones para ello: la actualización y/o renovación de la Carta de Servicios Permanentes del SAE, así como el diseño de una Guía de Recursos de Empleo dirigidos a las personas y entidades empleadoras, con carácter transversal, puesto que incorporará además de los servicios propios del SAE todos aquellos recursos y servicios que influyen directamente en la creación de empleo y en la consolidación del tejido productivo.

**ACT.3.3.3 Revisión e Implantación Sistema de Gestión de la Calidad.**

El Sistema de Gestión de la Calidad, en línea con el nuevo Modelo de Gestión Integral, necesitará de una revisión y actualización de la documentación que lo conforma, con el objetivo de poder establecer una alineación con la estrategia y prioridades establecidas por la Agencia. A su vez, se continuará con el acompañamiento y asesoramiento que en materia de calidad se requiera por parte de los distintos servicios o áreas de trabajo. En este sentido, se prevé el asesoramiento en el proceso de implantación y certificación del Sistema de Gestión de Calidad de las Escuelas de Formación, así como la continuidad de la realización de auditoría interna anual del Call Center.

**OO.3.4 Diseñar un marco de referencia para el desarrollo de los sistemas de información**

La Agencia dispondrá un Plan de Sistemas de Información con el objetivo de disponer de un marco de referencia para el desarrollo de los sistemas de información que respondan a los objetivos estratégicos de la organización y al funcionamiento óptimo de los puestos y recursos disponibles.

La integración de toda la información sobre qué políticas y qué relaciones han establecido las personas usuarias o destinatarias con los centros directivos de empleo permite definir y concretar tanto la gestión como los servicios y políticas que se ofrecen. Punto central será la interoperabilidad de los diferentes sistemas de información con los que actualmente cuenta tanto la Agencia como el resto de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, en especial la conexión con el área de FPE, de tal manera que se disponga de la información de la oferta existente y su encaje y demanda real.

**ACT.3.4.1 Dinamización de zonas TIC en oficinas de empleo**

Con el fin de mejorar los servicios a la ciudadanía, el Servicio Andaluz de Empleo cuenta con Zonas TIC modernizadas y reforzadas en las oficinas de empleo. Estas zonas se constituyen como espacios reservados, claramente indicados y delimitados, donde se ofrecen herramientas que permiten resolver los trámites más comunes por medios telemáticos.

Cada zona cuenta con personal técnico del Servicio Andaluz de Empleo para informar a las personas usuarias sobre las distintas opciones y posibilidades que se ponen a su alcance y guiarlas en el uso de tales herramientas. Se trata de que las personas usuarias adquieran la autonomía suficiente para realizar determinadas gestiones sin necesidad de personarse en las oficinas, simplemente disponiendo de una conexión a Internet y un ordenador.

**ACT.3.4.2 Comunicación de la Contratación Laboral a través de Gestcontrat@.**



Gestcontrat@ es la aplicación informática que el Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de las empresas, de forma completamente gratuita, para gestionar y comunicar las contrataciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras a través de Internet, desde su lugar de trabajo, evitando así desplazamientos a las Oficinas de Empleo.

### **OO.3.5 Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo: Plan de Formación**

Para garantizar la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía por parte del personal del Servicio Andaluz de Empleo es preciso profundizar en su profesionalización, para lo que es clave contar con un Plan de Formación que responda a los distintos puestos y desarrollo profesionales de la Agencia.

#### **ACT.3.5.1 Realización de un estudio de necesidades formativas**

El punto de arranque del Plan de Formación del Servicio Andaluz de Empleo será la concreción de las necesidades formativas de la plantilla actual. El estudio de las necesidades formativas se detectarán mediante los medios de Evaluación de Necesidades Formativas activos hasta el momento (Estudio de Detección de necesidades Formativas realizado en último trimestre de 2017, y Evaluación anual mediante aplicativo Ánfora para programa de acciones homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública).

#### **ACT.3.5.2 Realización de acciones formativas**

Se trata de la materialización de acciones de formación en aras de la profesionalización y capacitación de las personas que integran el conjunto del Servicio Andaluz de Empleo.

### **OO.3.6 Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo: Plan de Igualdad**

La Agencia elaborará un Plan de Igualdad en el Empleo para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 32 (Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública), de la Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Este Plan, que tendrá una vigencia de cuatro años, establecerá los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal. Será evaluado cada cuatro años y se establecerán las medidas correctoras, en su caso.

#### **ACT.3.6.1 Planificación de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades e implementación de planes de igualdad**

Para la implementación del Plan de Igualdad del Servicio Andaluz de Empleo, se establece como necesaria la puesta en marcha de un programa formativo específico en esta materia para que la implantación de las acciones previstas en el Plan de Igualdad del Servicio Andaluz de Empleo sea efectiva.

### **OO.3.7 Garantizar la vigilancia y salud laboral: Plan de Prevención de Riesgos Laborales**



El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, junto a la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, es elemento central de la consolidación del sistema preventivo. Su finalidad es lograr la integración de la prevención en la organización y una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Como expresión de esta prioridad, la Agencia asume la obligación de integrar de forma efectiva y eficiente la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y en todos los niveles jerárquicos en su organización, para así lograr la mejora continua en las condiciones de trabajo.

**ACT.3.7.1 Identificación de riesgos laborales en centros de trabajo**

La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva es elemento central de la consolidación del sistema preventivo.

**ACT.3.7.2 Realización y divulgación de un plan de formación genérica en materia de prevención de riesgos laborales**

Entre las líneas de actuación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se encuentra la realización y divulgación de un plan de formación genérica en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que la integración del plan sea efectiva a través del conocimiento del mismo por parte de todas las personas trabajadoras de la organización, así como la implicación de estas a través de su participación en la elaboración.