

## **Tema 5**

La evolución del empleo en España. Los servicios públicos de empleo: régimen de prestaciones y políticas de empleo.

## ÍNDICE

1.	El empleo en España .....	4
2.	Políticas de empleo .....	5
2.1.	Otros conceptos básicos.....	6
2.2.	Objetivos de la política de empleo.....	8
2.3.	Principios rectores de la política de empleo. ....	9
2.4.	Planificación de la política de empleo.....	11
2.5.	Gobernanza .....	11
2.5.1.	Sistema Nacional de Empleo.....	11
2.5.2.	Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. ....	13
2.5.3.	Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.....	15
2.6.	Los instrumentos de planificación de la política de empleo .....	16
2.6.1.	Estrategia e instrumentos de planificación de la política de empleo.....	16
2.6.2.	La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.....	17
2.6.3.	El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno. ....	19
2.6.4.	El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo. ....	20
2.6.5.	Criterios orientadores del Sistema Público Integrado de Información. ....	21
3.	La Agencia Española de Empleo y servicios de empleo .....	23
3.1.	Naturaleza y régimen jurídico. ....	23
3.2.	Estructura organizativa.....	24
3.3.	Competencias.....	24
3.4.	Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas .....	26
3.5.	Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo .....	27
3.5.1.	Entidades públicas colaboradoras.....	27
3.5.2.	Entidades privadas de empleo colaboradoras. ....	28
3.5.3.	Acuerdos marco de colaboración.....	28
3.6.	Personal del Sistema Nacional de Empleo .....	28
4.	Políticas activas de empleo .....	29
4.1.	Concepto .....	29
4.2.	Desarrollo de las políticas activas de empleo. ....	29
4.3.	Sistema de formación en el trabajo. ....	31
4.4.	Empleabilidad.....	32
4.4.1.	Concepto .....	32
4.4.2.	La medición de la mejora de la empleabilidad: tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura.....	32
4.4.3.	El catálogo de instrumentos de empleabilidad. ....	33

4.4.4.	Competencias básicas para la empleabilidad.....	34
4.5.	Intermediación .....	34
4.5.1.	Concepto de la intermediación laboral. ....	34
4.5.2.	Agentes de la intermediación.....	35
4.5.3.	El servicio público de intermediación laboral. ....	36
4.5.4.	Agencias de colocación. ....	38
4.5.5.	La actividad de recolocación de las personas trabajadoras. ....	39
4.5.6.	La actividad de selección de personal. ....	40
4.5.7.	Indicadores de eficiencia. ....	40
5.	Protección por desempleo .....	40
5.1.	Niveles de protección .....	41
5.2.	Personas protegidas .....	41
5.3.	Acción protectora .....	42
5.4.	Nivel contributivo .....	43
5.5.	Nivel asistencial .....	45
5.5.1.	Carencia de rentas.....	46
5.5.2.	Solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho al subsidio.....	48
5.5.3.	Duración del subsidio. ....	49
5.5.4.	Cuantía del subsidio. ....	51
5.5.5.	Beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.	

## 1. El empleo en España

El análisis de la evolución del empleo en España, en el marco de las distintas administraciones gubernamentales y factores socioeconómicos, revela una dinámica compleja y multifacética. Cabe destacar que los datos de empleo y desempleo son indicadores clave para evaluar la salud económica de un país y la eficacia de sus políticas públicas. Abordaremos este análisis desde la década de 1980 hasta la actualidad:

1. **Década de 1980 (inicio de la transición española):** Este periodo se caracteriza por una economía en transición hacia una democracia y una apertura de mercado. El número de ocupados oscila en torno a los 12 millones, con una tasa de paro que fluctúa alrededor del 20%. Esta etapa refleja los desafíos de modernizar una economía anteriormente aislada y estatizada.
2. **Década de 1990 (consolidación económica):** Durante la primera mitad de los 90, se mantiene un patrón de estancamiento en el empleo. Sin embargo, a partir de mediados de la década y hasta principios del 2000 España experimenta un fuerte crecimiento del empleo, superando los 5 millones de nuevos ocupados, una reducción significativa de la tasa de paro y una modernización económica notable.
3. **Principios del siglo XXI (boom y crisis económica):** Hasta el 2007, el número de ocupados continúa en ascenso, alcanzando un máximo de 20.5 millones. Sin embargo, con la crisis financiera global de 2008, comienza un descenso acentuado en el empleo, con una pérdida de millones de trabajos y un aumento significativo en la tasa de paro. Este periodo muestra la vulnerabilidad de la economía española a los shocks externos.
4. **Década de 2010 (recuperación y reformas):** se observa inicialmente una continuación del aumento en la tasa de paro, alcanzando un máximo en 2013. Posteriormente, hay una mejora progresiva en el empleo, con un aumento en los afiliados a la Seguridad Social y una reducción en la tasa de paro. Esto se debe en parte a reformas laborales y a una recuperación económica gradual.
5. **Finales de la década de 2010 y principios de la de 2020 (estabilidad y COVID-19):** desde 2018 se mantiene una estabilidad en el mercado laboral. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 en 2020 causa un impacto severo, con un aumento del paro y una disminución de la actividad económica. A pesar de esto, hacia 2021 y 2022, se observa una recuperación, con una mejora en las cifras de empleo.

6. **Actualmente (post-COVID-19):** En la actualidad, se observa una recuperación progresiva del empleo, con un incremento en los afiliados a la Seguridad Social y una disminución en la tasa de paro. Este periodo está marcado por los esfuerzos de recuperación económica post-pandemia y las adaptaciones al nuevo contexto laboral, incluyendo el aumento del teletrabajo y la digitalización.

**Datos de octubre 2023**

Categoría	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Tasa de desempleo	12.0	10.4	13.7
Desempleo menores de 25 años	28.0	29.2	26.6
Paro mayores de 24 años	10.7	8.9	12.7

**Comparación entre 2022 y 2021**

Año	Tasa de desempleo (%)
2022	13.0
2021	13.2

**Es importante ver los datos del año del examen y del año anterior**

**2. Políticas de empleo**

La **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo** 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.

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.

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.

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.

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.

## **2.1. Otros conceptos básicos.**

A efectos de la presente ley se entenderá por:

### **a) 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.

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

**b) 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.

**c) 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.

d) 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.

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

f) 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.

g) 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 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.

h) 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.

i) 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.

## 2.2. Objetivos de la política de empleo.

Son objetivos de la política de empleo:

- a) **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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.



- f) La **adecuación, cuantitativa y cualitativa**, de oferta y demanda de empleo, mediante la implementación de servicios de intermediación y colocación eficientes orientados a la prospección y captación de ofertas de trabajo y a la redirección de estas últimas a las personas candidatas más idóneas.
- g) 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.
- h) La **promoción de la movilidad funcional y sectorial**, favoreciendo el tránsito hacia profesiones y actividades en proceso de crecimiento.
- i) 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.
- j) 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.
- k) 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.
- l) 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.
- m) 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.
- n) La **anticipación a las necesidades de generación de empleo mediante la programación de actuaciones a medio y largo plazo**.
- o) La **atención y asesoramiento** a las personas, empresas y demás entidades empleadoras, así como la prospección de necesidades del tejido productivo.

### 2.3. Principios rectores de la política de empleo.

Son principios rectores de la política de empleo:



- a) 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 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.

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.

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

## 2.4. Planificación de la política 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.

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; todo ello sin perjuicio de las competencias que, en materia de incentivos a la inclusión, migraciones y extranjería, corresponden a los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Interior, así como de las competencias que en materia de formación profesional correspondan al Ministerio de Educación y Formación Profesional.

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

## 2.5. Gobernanza

### 2.5.1. Sistema Nacional 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 y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

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.

Tanto la Agencia Española de Empleo como los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas 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.

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

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



**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.

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.

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).

#### **2.5.2. Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.**

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. Estará presidida por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará 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.

La citada 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:

- a) 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 presente ley.
- b) 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 presente ley.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Acordar la asignación de recursos financieros para el sistema de formación en el trabajo en el ámbito de las Comunidades Autónomas.
- f) 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.
- g) 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.
- h) 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.
- i) 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.

### **2.5.3. Consejo General del Sistema Nacional 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 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.

Corresponde al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo:

- a) Informar las propuestas normativas en materia de política de empleo.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

## 2.6. Los instrumentos de planificación de la política de empleo

### 2.6.1. Estrategia e instrumentos de planificación de la política de empleo.



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 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.

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, recogándose 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.

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

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





## 2.6.2. La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobará mediante real decreto la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.



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.

La Estrategia comprenderá las siguientes actuaciones:

- a) El diagnóstico de la situación y tendencias del mercado de trabajo, con atención a las particularidades territoriales.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

- f) 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.



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.

La **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se articulará en torno a los siguientes 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:



- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.
- e) **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.

- f) **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.
- g) **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.

### 2.6.3. El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno.

El **Plan Anual 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 para el Fomento del Empleo Digno 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 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.

**El Plan Anual se articulará en torno a los siguientes 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:



- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.
- e) **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.
- f) **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.

#### **2.6.4. El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.**

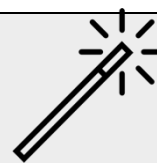
**El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo es el instrumento técnico de coordinación del Sistema Nacional de Empleo que tiene como finalidad, a través de los acuerdos que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos**

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:

- a) La Agencia Española de Empleo.
- b) Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.
- c) Las agencias privadas de colocación.
- d) 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**, en los términos del Reglamento (UE) 2016/589, de 13 abril de 2016, del Reglamento (UE) 2018/1724, de 2 octubre de 2018, y del Reglamento (UE) 2019/1149, de 20 junio de 2019, y normativa concordante de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

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.

#### **2.6.5. Criterios orientadores del Sistema Público Integrado de Información.**

El **Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo garantizará que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones 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 y 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 Sistema Público Integrado de Información 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 Público Integrado de Información debe orientarse a una mejora continua en la calidad, eficacia y eficiencia de los datos.

El Sistema Nacional de Empleo 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 mencionados en la presente ley, 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.

### 3. La Agencia Española de Empleo y servicios de empleo

Se autoriza la creación de la Agencia Española de Empleo.

Mediante **Real Decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., en la Agencia Española de Empleo, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional primera.**

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.

#### 3.1. Naturaleza y régimen jurídico.



La Agencia Española de Empleo será un **organismo público** de los previstos en la sección IV del capítulo III del título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

Como agencia estatal tendrá personalidad jurídica pública, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía funcional y de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de los programas correspondientes a las políticas de empleo que desarrolle en el ámbito de sus competencias, con arreglo al plan de acción anual y al pertinente contrato plurianual de gestión.

La Agencia Española de Empleo se registrará por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y las demás disposiciones de Derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y, en su marco, por su propio estatuto.

La actuación de la Agencia se someterá, a través del seguimiento del contrato de gestión, a control de eficacia por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, a fin de evaluar y verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y resultados marcados y la adecuada utilización de los recursos asignados para alcanzarlos. También se someterá a la supervisión continua de la Intervención General de la Administración del Estado, que ejercerá, además, el control interno de la gestión económico-financiera. El control externo corresponderá al Tribunal de Cuentas.

### 3.2. Estructura organizativa.

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.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, se facilitará, cuando proceda, la consulta a los sectores de la economía social y el trabajo autónomo.



En todo caso, 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.

### 3.3. Competencias.

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.

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. 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.

### 3.4. Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas



**Son servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas** 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.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, 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.

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.

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.

### **3.5. Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo**

#### **3.5.1. 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 del artículo 4.

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.

### 3.5.2. Entidades privadas de empleo colaboradoras.

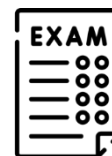
**Todas las entidades privadas** que intervengan en el campo de las políticas activas de empleo deberán colaborar y coordinarse con los organismos públicos en los niveles territoriales y competenciales que sean pertinentes.

En particular, las entidades privadas que opten por la coordinación y colaboración a que se refiere el párrafo anterior deberán actuar con total transparencia e informar del desarrollo de su actividad a los organismos autonómicos de empleo.

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.

### 3.5.3. Acuerdos marco de colaboración.

La Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas podrán suscribir con entidades privadas, ya actúen estas individual o mancomunadamente, **ACUERDOS MARCO 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, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Tanto los acuerdos marco como los contratos basados en servicios se someterán a la regulación contenida en la Ley 9/2017, de 8 noviembre y demás normativa de desarrollo.

### 3.6. Personal del Sistema Nacional de Empleo

Conforma el personal del Sistema Nacional de Empleo:

- a) El personal al servicio de la Agencia Española de Empleo.
- b) El personal al servicio de las entidades autonómicas de empleo.



## 4. Políticas activas de empleo

### 4.1. Concepto

Se entiende por políticas activas de empleo 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.



Elevar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, reducir las brechas de género, y conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, a través de una mayor fluidez de la información y de unos servicios de empleo eficaces y eficientes, serán objetivos prioritarios de las políticas activas. En particular, se deberá 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.

### 4.2. Desarrollo de las políticas activas de empleo.



Las políticas definidas en el artículo anterior **deberán desarrollarse en todo el Estado**, en el marco de los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo incluidos en el capítulo III del título I de la presente ley, 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.

Los servicios y programas de políticas activas de empleo se diseñarán y llevarán a cabo por la Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionados, en el ámbito de sus respectivas competencias, por los servicios públicos de empleo indicados en el apartado anterior.

Los servicios y programas incluidos en los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo podrán ser gestionados directamente por los citados servicios públicos de

empleo o mediante la colaboración público-privada o colaboración público-pública, a través de la suscripción de contratos-programa, la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, especialmente mediante la suscripción de acuerdos marco, suscripción de convenios o cualquier otra forma jurídica ajustada a Derecho.

**Anualmente, la Agencia Española de Empleo y los servicios autonómicos elevarán a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales una memoria** sobre el gasto, incluido el necesario para la gestión del sistema, y los resultados de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado con el objetivo de otorgar mayor transparencia a las políticas de empleo, compartir buenas prácticas y mejorar la eficacia y eficiencia del gasto en consonancia con los objetivos fijados.

**El seguimiento y evaluación de los resultados de la gestión de las políticas de empleo,** realizados de acuerdo a lo establecido en el Título VI de esta ley, **se recogerán en el Informe Conjunto sobre el empleo,** que permitirá definir las orientaciones y recomendaciones para el fomento del empleo digno, así como plantear las mejoras necesarias.

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.

**Estos contratos-programa gozarán de naturaleza administrativa, quedando excluidos del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, siempre que no tengan la consideración de contratos públicos de acuerdo con la misma.**



En todo caso, se garantizarán los principios de publicidad, objetividad, transparencia y no discriminación.

Los contratos-programa tendrán el siguiente contenido mínimo:

- a) Descripción de los servicios y programas de políticas activas de empleo objeto del contrato-programa.
- b) Objetivos concretos que se pretenden alcanzar.
- c) Compromisos y obligaciones de las partes.
- d) Financiación, la aportación que realice la Agencia Española de Empleo o el servicio público de empleo autonómico correspondiente no tendrá carácter subvencional, estando sometida a los controles interno y externo establecidos en la legislación presupuestaria.
- e) Sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos.
- f) Periodo de vigencia, el cual no podrá superar los cuatro años.

- g) Causas de resolución del contrato-programa.

La celebración de los contratos-programa, en el ámbito de la Agencia Española de Empleo, corresponderá a la persona titular de su Dirección y en el ámbito de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, a la persona titular del órgano que establezca sus normas de organización.

#### **4.3. Sistema de formación en el trabajo.**

Los principios, objetivos y regulación de la formación en el trabajo serán objeto de regulación específica.

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

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- e) Garantizar que todo el contenido formativo impartido en la formación en el trabajo esté realizado con perspectiva de género.
- f) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- g) 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.
- h) Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral.
- i) Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género.
- j) 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.

## 4.4. Empleabilidad

### 4.4.1. Concepto



Se entiende por **empleabilidad** 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.

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

**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.

Todas las actuaciones de las entidades y organismos públicos y privados del Sistema Nacional de Empleo deberán orientarse hacia la satisfacción del derecho referido en el apartado anterior 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.

### 4.4.2. 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.

Las **herramientas tecnológicas** permitirán identificar los patrones de atención que muestren evidencias estadísticas de su relación con la mejora de la empleabilidad del conjunto de las personas demandantes de empleo.



La cuantificación de esta mejora de la empleabilidad se realizará a partir de la evolución de una  **tasa de empleabilidad**  definida reglamentariamente, previa deliberación técnica en el seno del Sistema Nacional de Empleo y del Diálogo Social,



sin perjuicio de la participación de entidades específicas a través de las consultas, informes y propuestas que se deriven del procedimiento de elaboración reglamentaria. Tendrá 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 mediante el mismo procedimiento 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.

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.

#### **4.4.3. 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 la actualización del catálogo se buscarán las mejores prácticas que hayan sido desarrolladas y evaluadas en los distintos ámbitos territoriales del Sistema Nacional de Empleo. Igualmente, se rastrearán aquellas desarrolladas en otros Estados miembros del Espacio Económico Europeo en seguimiento de la Estrategia Europea de Empleo.

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

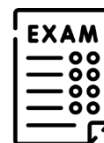
#### **4.4.4. Competencias básicas para la empleabilidad.**

**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.

#### **4.5. Intermediación**

##### **4.5.1. Concepto de la intermediación laboral.**

La **intermediación laboral** es el 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.



La intermediación puede comprender las siguientes actuaciones:

- a) La **prospección y captación de ofertas de trabajo**.
- b) La **puesta en contacto de ofertas** de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación.
- c) La **selección para un puesto de trabajo** de personas que pueden ser idóneas para el mismo, evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad.

- d) La **puesta a disposición de la persona solicitante de empleo**, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria, el conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

Se **considerará colocación especializada** la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos.

La actividad de selección de personal también se considerará colocación especializada, aun cuando el método de reclutamiento de la persona idónea para el puesto de trabajo ofertado requiera extender, a falta de perfiles adecuados entre las personas demandantes inscritos, la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras no inscritas como personas demandantes de los servicios públicos de empleo.

#### **4.5.2. Agentes de la intermediación.**

A efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará únicamente a través de:



- a) Los servicios públicos de empleo.
- b) Las agencias de colocación, sean agencias de colocación propiamente dichas o agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal. Las agencias de colocación pueden realizar actividades de intermediación en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la articulación del correspondiente instrumento jurídico para la prestación de servicios de intermediación laboral, o en su caso, con sujeción al acuerdo marco para la contratación de servicios que faciliten el desarrollo de políticas activas de empleo previsto en la disposición adicional trigésimo primera de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.
- c) Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con las personas trabajadoras en el exterior. Se adoptarán las medidas pertinentes para evitar cualquier abuso y práctica fraudulenta en movimientos migratorios cuyo origen, destino o tránsito se ubique en el territorio del Estado, con atención particular de los colectivos desfavorecidos.

Asimismo, las entidades colaboradoras o promotoras de programas de políticas activas de empleo aprobados por los servicios públicos de empleo, podrán realizar de manera complementaria actuaciones de intermediación dirigidas a la inserción laboral de las personas participantes en los mismos, en los términos establecidos en la normativa reguladora correspondiente. En este supuesto, las citadas entidades no precisarán constituirse como agencias de colocación.

#### **4.5.3. El servicio público de intermediación laboral.**

**La intermediación laboral tiene la consideración de servicio de carácter público, con independencia del agente que la realice.**



Mediante la intermediación laboral, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y el Estado, directamente y a través de agencias de colocación, deben garantizar en el ámbito de sus respectivas competencias y para el conjunto del Estado y del Espacio Económico Europeo, en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo, un servicio público de intermediación laboral a personas trabajadoras y personas, empresas y demás entidades empleadoras, sin barreras territoriales. A estos efectos, los servicios públicos de empleo deberán captar las ofertas y demandas de empleo del mercado de trabajo y superar los desequilibrios territoriales, garantizando a las personas, empresas y demás entidades empleadoras y personas usuarias de los servicios de empleo una intermediación eficaz y de calidad.

Sin perjuicio de la oportuna colaboración público-privada a través de los instrumentos de coordinación o los convenios de colaboración que se celebren con agencias de colocación, se fortalecerán los medios públicos del Sistema Nacional de Empleo para facilitar la intermediación laboral.

Los servicios públicos de empleo formalizarán, en su correspondiente ámbito territorial, acuerdos de coordinación o convenios de colaboración con las agencias cuyo contenido deberá respetarse.

En virtud de tales acuerdos, los servicios públicos podrán redirigir a las agencias a las personas demandantes de empleo para la prestación de los servicios de colocación e intermediación laboral solicitados. También podrán derivar a las empresas usuarias de esos servicios cuando así se contemple en el correspondiente acuerdo y se garantice la gratuidad del servicio para las empresas, como lo es también por definición para los usuarios de las políticas activas de empleo.

Las empresas y personas demandantes de servicios de empleo podrán también concertar directamente la prestación de servicios de intermediación con agencias de colocación, que actúen en coordinación o colaboración con los servicios públicos de empleo y con sujeción a los principios rectores de la política de empleo, con la finalidad, en el caso de las personas trabajadoras, de encontrar un empleo adecuado a su perfil y, en el caso de las empresas, de solicitar y, en su caso, reclutar a las personas candidatas cuyo perfil se ajuste a sus requerimientos y necesidades.

Se garantizará, en todo caso, a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios de intermediación.

La colaboración de las agencias de colocación con los servicios públicos de empleo podrá consistir en la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica. La financiación con fondos públicos exigirá el sometimiento de las agencias a los indicadores de eficiencia específicos previstos en el artículo 46.

Las agencias de colocación que actúen con ánimo de lucro deberán, al margen de la actividad concertada públicamente, desarrollar al menos un 60 por ciento de su actividad con fondos propios.

Se potenciará la suscripción de convenios para la ejecución de programas incluidos en los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo que respondan a necesidades específicas, en particular de ciertos territorios por transiciones industriales, transformaciones productivas o despoblación, o protejan a colectivos con necesidades especiales.

Las actividades de intermediación desarrolladas por las agencias de colocación se someterán a seguimiento y evaluación por parte de los servicios de empleo en su respectivo territorio. A estos efectos, las agencias de colocación facilitarán, en los soportes informáticos o medios que se establezcan, los datos, documentación e información precisos para dotar el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, así como los requeridos por los servicios públicos de empleo para evaluar el resultado cualitativo y cuantitativo de su intermediación.

Toda actividad de intermediación, tanto respecto de la labor de prospección y captación de ofertas de trabajo como de la casación de la oferta y demanda de empleo o la colocación, recolocación o selección de personal, se desarrollará atendiendo al cumplimiento de los objetivos de la política de empleo y de los principios rectores de la misma.

En particular, se respetará la igualdad real y efectiva de las personas oferentes y demandantes de empleo y la no discriminación en el acceso al empleo, sin perjuicio de la generación de mercados de trabajo inclusivos y la ejecución de programas específicos para facilitar la empleabilidad de colectivos más desfavorecidos.

Se preservará también la plena transparencia y la protección y adecuado tratamiento de los datos personales de las personas demandantes de empleo por los agentes de intermediación.

#### **4.5.4. Agencias de colocación.**

Son **agencias de colocación** aquellas entidades, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral, en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de estos.



Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán presentar declaración responsable ante el servicio público de empleo competente de la Comunidad o ciudad autónoma en la que tengan su establecimiento principal.

Con la declaración responsable, la actuación de la agencia de colocación tendrá validez en todo el territorio del Estado y sin límite de duración.

Las agencias de colocación podrán iniciar su actividad desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las administraciones competentes en los respectivos territorios donde se ejerza dicha actividad.

Reglamentariamente, se regulará un sistema electrónico común que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación de manera que éstos puedan conocer en todo momento las agencias que operan en su territorio.

En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:

- a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre las personas trabajadoras atendidas y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.

- b) Respetar la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios.
- c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.
- d) Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.
- e) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.
- f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos 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 o social, siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El falseamiento de la declaración responsable prevista en el apartado 2, así como el incumplimiento de las obligaciones relacionadas en el apartado 3, serán causas de baja en la condición de agencia de colocación, sin perjuicio de la aplicación del régimen sancionador correspondiente. La agencia de colocación que cause baja por estos motivos, no podrá volver a tener dicha condición, aunque se ampare en nombre o razón social distintos, durante los dos años siguientes a la fecha de baja.

#### **4.5.5. La actividad de recolocación de las personas trabajadoras.**

La actividad de colocación especializada destinada a la reinserción profesional o recolocación de las personas trabajadoras que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación en los términos señalados en el artículo anterior.

Tal actividad de recolocación se desarrollará en los términos señalados en el correspondiente plan de recolocación externa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Asimismo, la actividad

de recolocación podrá desarrollarse a iniciativa de los servicios públicos de empleo cuando concurren circunstancias que lo hagan oportuno.

En el desarrollo del plan de recolocación externa deberá procurarse, en particular, el retorno al mercado de trabajo de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, cuyos contratos se hayan extinguido por despido colectivo después de los cincuenta y dos años, evitando toda discriminación por razón de edad.

#### **4.5.6. La actividad de selección de personal.**

El desarrollo de la actividad de colocación especializada consistente en la selección de personal podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación.

El desempeño de dicha actividad se efectuará con arreglo a los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo 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, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

#### **4.5.7. Indicadores de eficiencia.**

Los indicadores de proceso, impacto y resultados para medir la eficiencia de la actividad de las agencias de colocación serán objeto de regulación reglamentaria, teniendo en cuenta, entre otros, los relativos al número y perfil de las personas atendidas, las ofertas de empleo captadas, la reducción de las brechas de género, y las inserciones en el mercado laboral conseguidas.

La medición de la eficiencia deberá incentivar el acceso en condiciones de igualdad a los Servicios de Empleo por parte de cualquier persona, con independencia de su nivel de empleabilidad inicial.

## **5. Protección por desempleo**

Según el **artículo 262 LGSS**, el desempleo **será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.**



A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, decididas por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

### 5.1. Niveles de protección



La protección por desempleo se estructura en un **nivel contributivo** y en un **nivel asistencial, ambos de carácter público y obligatorio**.

El **nivel contributivo** tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la suspensión del contrato o reducción de la jornada.

El **nivel asistencial**, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 274.

### 5.2. Personas protegidas

Estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia:

- a) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- b) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia, con las peculiaridades que se establezcan reglamentariamente.

- c) Los trabajadores emigrantes que retornen a España y los liberados de prisión, en las condiciones previstas en este título.
- d) Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.
- e) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena.
- f) Los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

Las personas a que se refieren las letras e) y f) del apartado anterior están obligadas a cotizar por la contingencia de desempleo, así como las corporaciones locales y las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares, las administraciones públicas y las organizaciones sindicales en los que dichas personas ejerzan sus cargos, a quienes serán de aplicación las obligaciones y derechos establecidos para los trabajadores y los empresarios respectivamente.

En los supuestos a los que se refiere el presente apartado, el tipo de cotización por desempleo será el establecido en cada momento con carácter general para la contratación de duración determinada a tiempo completo o parcial.

El Gobierno podrá ampliar la cobertura de la contingencia de desempleo a otros colectivos.

### **5.3. Acción protectora**

La protección por desempleo comprenderá las prestaciones siguientes:

#### **a) En el nivel contributivo:**



1.º Prestación por desempleo total o parcial.

2.º Abono de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones por desempleo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 273.2.

**b) En el nivel asistencial:**

1.º Subsidio por desempleo.

2.º Abono, en su caso, de la cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo, en los supuestos que se establecen en el artículo 280.

3.º Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.

La acción protectora comprenderá, además, acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de las competencias de gestión de las políticas activas de empleo que se desarrollarán por la Administración General del Estado o por la Administración Autonómica correspondiente, de acuerdo con la normativa de aplicación.

Los trabajadores que provengan de los países miembros del Espacio Económico Europeo, o de los países con los que exista convenio de protección por desempleo, obtendrán las prestaciones por desempleo en la forma prevista en las normas de la Unión Europea o en los convenios correspondientes.

#### **5.4. Nivel contributivo**

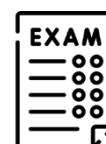


- **Clases de Desempleo:**

- **Desempleo total:** Ocurre cuando un trabajador cesa completamente su actividad laboral, ya sea temporal o definitivamente, y pierde su salario. Esto puede ser resultado de un despido, fin de contrato o un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) de suspensión.
- **Desempleo parcial:** Se da cuando la jornada laboral y el salario de un trabajador se reducen temporalmente entre un 10% y un 70%, generalmente bajo un ERTE.

- **Nacimiento del Derecho a la Prestación por Desempleo:**
  - El derecho a esta prestación se origina tras haber cotizado un mínimo de 360 días en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.
  - Se puede solicitar en varios casos, como el fin de la relación laboral, reducción de jornada y salario por ERTE, o para trabajadores fijos discontinuos.
  - Es importante solicitar esta prestación dentro de los 15 días hábiles tras la situación de desempleo para no perder parte del derecho a la misma.
- **Duración de la prestación:**
  - La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

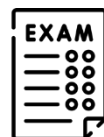


- **Consideraciones importantes:**
  - Solo se contabilizan los periodos de cotización no utilizados previamente para cobrar paro o subsidio.
  - El tiempo cotizado a tiempo parcial se computa como un día completo.
  - Las vacaciones no disfrutadas abonadas en el finiquito cuentan como periodo de cotización.

- **Cuantía de la prestación:**
  - La base para calcular la prestación se establece a partir de la cotización por contingencia de desempleo de los últimos 180 días.
  - La prestación inicialmente es del 70% de la base reguladora durante los primeros 180 días y luego disminuye al 60%.
  - Existen límites máximos y mínimos establecidos según el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), que varían si el beneficiario tiene hijos o no.
- **Cuantías mínimas y máximas (2022 y 2023):**
  - Las cuantías varían según el año y dependen de si el beneficiario tiene hijos. Por ejemplo, en 2023, la cuantía máxima sin hijos es de 1.225 euros, y con dos o más hijos, 1.575 euros. Las mínimas van desde 560 euros sin hijos hasta 749 euros con hijos.
- **Requisitos para considerar hijos a cargo:**
  - Los hijos deben ser menores de 26 años o mayores con una incapacidad igual o superior al 33%.
  - Deben convivir con el beneficiario o este debe tener una obligación legal de sostenerlos económicamente.
  - No deben tener rentas iguales o superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

## 5.5. Nivel asistencial

Serán beneficiarios del subsidio los desempleados, que, cumpliendo los requisitos establecidos en el apartado 2, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:



- Haber agotado la prestación por desempleo.** En caso de ser menor de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares se exigirá, además, que la prestación por desempleo agotada haya tenido una duración igual o superior a 360 días.
- Encontrarse en situación legal de desempleo sin tener cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación contributiva, siempre que hayan cotizado al menos tres meses.**

En el caso de que en los seis meses anteriores a la solicitud se acrediten varias situaciones legales de desempleo, a efectos de determinación del período de ocupación cotizada para el reconocimiento de este subsidio, se estará a lo establecido en el artículo 269.2.

Podrán acceder a estos subsidios quienes mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial, siempre que la suma de las jornadas trabajadas en dichos contratos sea inferior a una jornada completa y cumplan el resto de los requisitos.

Además, en la fecha de la solicitud del subsidio se exigirá no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo, no encontrarse en supuesto de incompatibilidad y carecer de rentas propias, o bien, alternativamente, acreditar responsabilidades familiares para el reconocimiento de los subsidios por su duración máxima.

Serán beneficiarios del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años quienes cumplan los requisitos establecidos en el artículo 280.

En todos los casos, el **reconocimiento del derecho al subsidio exigirá la inscripción como demandante de empleo, así como la suscripción del acuerdo de actividad.**

#### 5.5.1. Carencia de rentas



Se **entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas propias** en la fecha de la solicitud del alta inicial o de las prórrogas o reanudaciones del subsidio cuando las rentas de cualquier naturaleza de la persona solicitante o beneficiaria durante el mes natural anterior, a dichas fechas no superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Se **entenderá cumplido el requisito de responsabilidades familiares** en la fecha de la solicitud del alta inicial o de las prórrogas o reanudaciones del subsidio cuando la suma de las rentas obtenidas durante el mes natural anterior a dichas fechas por el conjunto de la unidad familiar, incluida la persona solicitante o beneficiaria, dividida entre el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

A los efectos previstos en este artículo se entenderá por unidad familiar la compuesta por la persona solicitante o beneficiaria, su cónyuge y los hijos e hijas menores de veintiséis años, o mayores con discapacidad, o menores acogidos y acogidas o en guarda con fines de adopción o acogimiento, que convivan o dependan económicamente de la persona solicitante o beneficiaria.

Asimismo, formará parte de la unidad familiar la pareja de hecho que conviva con la persona solicitante o beneficiaria con independencia de la acreditación de hijos o hijas en común.

**Se considerará pareja de hecho** la constituida con análoga relación de afectividad a la conyugal con al menos de un año de antelación, no requiriéndose este requisito en el caso de que existan hijos o hijas en común.

**Se considerarán como rentas o ingresos computables** cualesquiera bienes, derechos o rendimientos derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional contributiva o no contributiva, públicas o privadas. También se considerarán rentas las pensiones alimenticias y las compensatorias, acordadas en caso de separación, divorcio, nulidad matrimonial o en procesos de adopción de medidas paternofiliales cuando no exista convivencia entre los progenitores.

Además, son rentas los incrementos patrimoniales derivados de actos inter vivos o mortis causa, las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 100 por ciento del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Las rentas se computarán por su rendimiento íntegro o bruto. El rendimiento que procede de las actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas, se computará por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para su obtención.

**No se consideran rentas o ingresos computables:**

- a) El importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social percibidas por la persona solicitante o beneficiaria.
- b) El importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo, con independencia de que su pago se efectúe de una sola vez o de forma periódica.
- c) El importe de las percepciones económicas obtenidas por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas académicas externas que formen parte del plan de estudios, obtenidas por la persona solicitante o beneficiaria o por cualquier otro miembro de la unidad familiar.
- d) A efectos de reanudaciones y prórrogas del subsidio, las rentas derivadas del trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial devengadas por la persona beneficiaria, durante el periodo de percepción del complemento de apoyo al empleo.

- e) Las rentas del trabajo y las prestaciones públicas percibidas por la persona solicitante que no se mantengan en la fecha de la solicitud.

A los efectos de determinar si se cumplen los requisitos de carencia de rentas, o de responsabilidades familiares, en la solicitud de alta inicial, reanudación y de las prórrogas del subsidio, el interesado suscribirá una declaración responsable en la que deberá hacer constar todas las rentas e ingresos obtenidos durante el mes natural anterior tanto por él, como, en su caso, por el resto de los miembros de su unidad familiar. Dicha declaración será posteriormente contrastada con los datos que consten en sus declaraciones tributarias.

La ocultación de rentas a la entidad gestora por parte de los solicitantes que, de haberlas tenido en cuenta, hubieran supuesto la denegación de la solicitud inicial, reanudación o de prórroga implicará que el importe correspondiente al derecho reconocido en base a la misma sea declarado indebidamente percibido por la persona trabajadora, por lo que se le reclamará conforme a lo establecido en el artículo 295. Dicho periodo, indebidamente percibido, además, se entenderá como consumido a todos los efectos.

Los requisitos de carencia de rentas y, en su caso, de existencia de responsabilidades familiares deberán concurrir en la fecha de la solicitud del subsidio, así como en la fecha de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones.

#### 5.5.2. Solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho al subsidio.



El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente al del hecho causante siempre que se solicite en los quince días hábiles siguientes a la fecha del mismo. Solicitado fuera de dicho plazo, pero dentro de los seis meses siguientes a la fecha del hecho causante, nacerá el día de presentación de la solicitud.

Si el **subsidio por desempleo se solicitara una vez transcurridos los seis meses desde la fecha del hecho causante, la solicitud será denegada**, salvo que, el solicitante se encontrara realizando trabajos por cuenta propia o ajena, o percibiendo la prestación por incapacidad temporal o por nacimiento y cuidado de menor, en cuyo caso se ampliará el plazo de solicitud hasta los quince días hábiles siguientes a la finalización del trabajo o extinción de la prestación.

Se considerará fecha del hecho causante del subsidio la del agotamiento de la prestación contributiva por desempleo si se accede al subsidio por esta circunstancia, y, la de la última situación legal de desempleo si se accede por acreditar cotizaciones insuficientes para el acceso a la prestación contributiva.



En caso de que con posterioridad a la fecha del hecho causante se hubiera trabajado por cuenta propia o ajena, para acceder al subsidio será necesario que el cese en el último trabajo sea, respectivamente, involuntario o con situación legal de desempleo.

A los efectos de que se produzca la prórroga del subsidio hasta su duración máxima prevista en el artículo 277, cada vez que se hayan devengado tres meses de su percepción, los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso. Dicha solicitud deberá presentarse en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la finalización del periodo trimestral. Presentada en dicho plazo, el subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho trimestral.

En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día de su solicitud, siempre que esta se presente dentro de los seis meses siguientes a la fecha del agotamiento del periodo trimestral. Si la prórroga se solicita fuera de este plazo de los seis meses, la solicitud será denegada, salvo que el último día de este plazo, el solicitante se encontrara realizando trabajos por cuenta propia o ajena, en cuyo caso se ampliará el plazo de solicitud hasta los 15 días siguientes a la finalización del trabajo. En este caso se exigirá que el último cese previo a la reanudación sea involuntario o constituya situación legal de desempleo.

**5.5.3. Duración del subsidio.**

En los supuestos contemplados en la letra a) del artículo 274.1, la duración máxima del subsidio por desempleo se determinará en función de la edad de la persona solicitante en la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo, la acreditación de responsabilidades familiares y la duración de la prestación por desempleo agotada, con arreglo a la siguiente tabla:

Acreditación responsabilidades familiares	Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Duración de la prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
NO	<45	>= 360 días	6 meses
	>45	>= 120 días	
Sí	Indiferente	>= 120 días	24 meses
		>=180 días	30 meses



Quienes hubieran accedido al subsidio sin acreditar responsabilidades familiares, podrán hacerlo posteriormente, siempre que dicha acreditación y la solicitud de ampliación del subsidio tenga lugar dentro del plazo de los doce meses siguientes a la fecha del hecho causante del subsidio. En este caso, se ampliará la duración máxima del subsidio inicialmente reconocido hasta la que corresponda en función de la duración de la prestación contributiva agotada.

En los supuestos contemplados en la letra b) del artículo 274.1, la duración máxima del subsidio se determinará en función del periodo de ocupación cotizado y de la acreditación de responsabilidades familiares, con arreglo a la siguiente tabla:



Periodo mínimo de ocupación cotizada	Acreditación de responsabilidades familiares	Duración máxima del subsidio
3 meses	No	3 meses
4 meses	No	4 meses
5 meses	No	5 meses
6 meses	No	6 meses
	Sí	21 meses

Las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a la prestación o al subsidio por desempleo.

Quienes hubieran accedido al subsidio por acreditar seis meses de cotización sin responsabilidades familiares, podrán hacerlo posteriormente, siempre que dicha acreditación y la solicitud de ampliación del subsidio tenga lugar dentro del plazo de doce meses siguiente a la fecha del hecho causante del subsidio. En este caso, se ampliará la duración máxima del subsidio inicialmente reconocido hasta los veintiún meses.

En todos los casos el subsidio se reconocerá por periodos trimestrales, prorrogables hasta agotar la duración máxima.

#### 5.5.4. Cuantía del subsidio.



La cuantía del subsidio será igual a los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento: **el 95 por ciento durante los ciento ochenta primeros días, el 90 por ciento desde el día ciento ochenta y uno al día trescientos sesenta, y el 80 por ciento a partir del día trescientos sesenta y uno.**

No obstante, cuando se acceda al subsidio por agotamiento de una prestación contributiva, las cuantías anteriores se minorarán en función del promedio de las horas trabajadas durante los últimos 180 días del periodo de ocupación cotizada acreditado para el acceso a la prestación contributiva de la que trae causa el subsidio, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

En el caso de que se acceda al subsidio por cotizaciones insuficientes para el acceso a la prestación por desempleo y se hayan realizado trabajos a tiempo parcial, las cuantías anteriores se minorarán de forma proporcional al promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días cotizados antes de la situación legal de desempleo o, en su caso, el periodo inferior acreditado, ponderándose tal promedio en función de los días trabajados en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que durante dichos periodos se realizó la jornada de trabajo anterior de la reducción.

#### 5.5.5. Beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.

Podrán acceder al subsidio para mayores de **cincuenta y dos años** los trabajadores que, en la fecha en que se encuentren en el supuesto previsto en el artículo 274.1 tengan cumplida dicha edad y además en la fecha del hecho causante del subsidio establecido en el artículo 276.1, acrediten todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, y hayan cotizado efectivamente en España por desempleo durante al menos seis años a lo largo de su vida laboral y cumplan los requisitos establecidos en el apartado 2.

La **percepción o el agotamiento del programa de Renta Activa de Inserción**, regulada en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, así como el agotamiento de la prestación por cese de

actividad regulado en el título V de esta ley, **no constituyen supuestos de acceso al subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años.**

Las personas que, en la fecha en que se encontraron en el supuesto previsto en el artículo 274.1, cumplieran todos los requisitos establecidos en el párrafo anterior, salvo el de tener cumplida la edad de cincuenta y dos años, podrán solicitar el acceso a este subsidio a partir de la fecha en que cumplan dicha edad, siempre que cumplan el resto de requisitos establecidos en el párrafo primero y que hayan permanecido inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva o de la situación legal de desempleo, hasta la fecha de la solicitud. En este supuesto se considerará como fecha del hecho causante la del cumplimiento de la edad de cincuenta y dos años.

Se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a noventa días naturales, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.

También podrán solicitar el subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años quienes cumplan todos los requisitos previstos en el primer párrafo de este apartado en la fecha en la que tengan derecho a reanudar cualquier subsidio, así como quienes, reuniendo dichos requisitos, cumplan la edad de cincuenta y dos años durante la percepción de cualquiera de los subsidios previstos en el artículo 274. En este supuesto se considerará como fecha del hecho causante la de la reanudación del subsidio.

Para acceder al subsidio para mayores de cincuenta y dos años los trabajadores deberán acreditar, en la fecha de presentación de la solicitud, que carecen de rentas propias, en los términos previstos en los apartados 1 del artículo 275.

El cumplimiento del requisito de carencia de rentas propias deberá mantenerse durante todo el tiempo de percepción del subsidio.

El derecho al subsidio por desempleo nacerá a partir del día siguiente al del hecho causante, siempre que se solicite en plazo de quince días siguientes a la fecha del mismo. Solicitado fuera de dicho plazo, el derecho al subsidio nacerá el día de presentación de la solicitud.

La cuantía del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años será igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento.

El subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años se suspenderá por las causas previstas en el artículo 271 y se reanudará en la forma y plazos previstos en el mismo.

Asimismo, el subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años se suspenderá por las siguientes causas:

- a) Cuando se cumplan doce meses desde la fecha de nacimiento del derecho o de su última reanudación, cuando no se haya presentado la declaración anual de rentas prevista en el apartado 8 dentro del plazo establecido en el mismo.
- b) En la fecha en que se deje de cumplir el requisito de carencia de rentas propias por tiempo inferior a doce meses.

El derecho se reanudará, en el supuesto previsto en la letra a) anterior, a partir de la fecha en que se solicite la misma aportando la declaración anual de rentas, y en el supuesto previsto en la letra b), a partir de la fecha en que de nuevo se cumpla el requisito de carencia de rentas, siempre que en este caso, la solicitud de reanudación se presente dentro del plazo de los quince días siguientes al de dicho cumplimiento. En caso contrario, el subsidio se reanudará a partir de la fecha de su solicitud.

Procederá la denegación de la reanudación solicitada una vez transcurridos doce meses desde la fecha de efectos de la suspensión del subsidio.

Este plazo de doce meses se ampliará por el periodo que se realicen trabajos por cuenta propia o ajena. En este caso se exigirá que el último cese previo a la reanudación sea involuntario o constituya situación legal de desempleo.

El subsidio se extinguirá por las causas previstas en el artículo 272, excepto la regulada en la letra h) de dicho artículo, así como por el incumplimiento de los requisitos de carencia de rentas durante un periodo igual o superior a doce meses. Igualmente se producirá la extinción del subsidio por el transcurso de doce meses desde la fecha de efectos de su suspensión sin haberse reanudado, salvo lo previsto en el último párrafo del apartado anterior.

Los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años vendrán obligados a comunicar a la entidad gestora cualquier incremento en sus rentas que pudieran afectar al mantenimiento de su derecho, en el momento en que dicha circunstancia se produzca.

Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, para mantener la percepción del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años los beneficiarios deberán presentar ante la entidad gestora una declaración anual de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda.

Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los quince días hábiles siguientes a aquel en el que se cumpla el período señalado.

Cuando, con ocasión de la tramitación de la declaración anual de rentas, el beneficiario comunique o la entidad gestora detecte que, durante algún periodo dentro de los doce meses anteriores, se han dejado de cumplir los requisitos de carencia de rentas, se procederá a la suspensión del subsidio por el periodo durante el que se hayan dejado de reunir dichos requisitos, regularizando los periodos e importes percibidos.

Si el incumplimiento de los requisitos durante algún periodo dentro de los doce meses anteriores a la fecha en la que se ha de presentar la declaración anual de rentas no fuera comunicado por el beneficiario en el momento de producirse ni con ocasión de la primera declaración anual de rentas tras producirse dicha circunstancia, ni hubiera podido ser detectado durante la tramitación de esta primera declaración anual de rentas por la entidad gestora, una vez constatado por ésta, procederá a la regularización del derecho por el periodo que corresponda por incumplimiento de los requisitos, así como al inicio del correspondiente procedimiento sancionador por no comunicar la concurrencia de una causa de suspensión del derecho en el momento de producirse.

La entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años.

Las cotizaciones efectuadas conforme a lo previsto en el párrafo anterior tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada. En ningún caso dichas cotizaciones tendrán validez y eficacia jurídica para acreditar el período mínimo de cotización exigido en el artículo 205.1.b), que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1, ha debido quedar acreditado en la fecha de solicitud del subsidio regulado en este artículo.

A efectos de determinar la cotización se tomará como base de cotización el 100 por cien de la base mínima de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, vigente en cada momento.

En caso de percibir el complemento de apoyo al empleo, la base por la que deberá cotizarse se reducirá en proporción a la jornada trabajada.

El Gobierno podrá extender a otros colectivos de trabajadores lo dispuesto en este apartado.