



Apuntes

Algunos comentarios sobre el proyecto de ley de empleo

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA DÍAZ

Apuntes 2022/30

Noviembre de 2022

fedea

Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores y no coinciden necesariamente con las de Fedea.

Algunos comentarios sobre el proyecto de ley de empleo

Miguel Ángel García Díaz (URJC y FEDEA)

Noviembre de 2022

El proyecto de Ley de Empleo aprobado en el Consejo de Ministros de 21 de junio de 2022, fue trasladado a las Cortes Generales para su discusión y, en su caso, posterior aprobación (BOCG-C, Número 112-1, 2022, 1 de julio). El proyecto de ley está relacionado con el cumplimiento de la Reforma 5 “Modernización de políticas activas de empleo” del Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” incluido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Comisión Europea. Una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la modificación del actual texto refundido de la Ley de Empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre) para potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, para tal y como recoge el documento “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, cumplir con el desafío de resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas. Para abordar este ambicioso reto con éxito, entre otras afirmaciones, el citado texto dice: “es necesario reducir la tasa de desempleo de mujeres y hombres a menos de la mitad y alcanzar una tasa de empleo similar a la de los países más avanzados de Europa (80% en 2050) y reducir progresivamente las brechas de género”

Breve descripción del contexto

Como breve introducción a la valoración del proyecto de ley presentado, merece la pena recordar que, dentro del muy descentralizado modelo de estado español, la responsabilidad de diseñar y gestionar las políticas de empleo se comparte entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas. La promoción y desarrollo de las políticas activas de empleo (PAE) tiene lugar dentro del Sistema Nacional de Empleo (SNE), integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los 17 servicios públicos de empleo autonómicos (SPE). El SEPE y los SPE financian, gestionan y ejecutan las PAE, siendo el SEPE el coordinador. El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, conocido como SISPE, es la principal fuente de información, comunicación y coordinación del SNE. Por otro lado, el principal instrumento de colaboración de todos los SPE es la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en la cual se determinan los servicios y programas que se van a desarrollar a nivel comunitario con cargo a los fondos distribuidos por el SEPE.

Los programas articulados como prestaciones económicas dirigidas a las personas sin empleo y rentas están diseñados por el SEPE en el caso de las prestaciones por desempleo, las más importantes en número de beneficiarios y cuantía, por la Seguridad Social (Ingreso Mínimo Vital) y las comunidades autónomas (Rentas Mínimas de Inserción).

Hay un amplio consenso en considerar bastante mejorable el desempeño de las políticas activas de empleo (AIReF 2019, 2022; Cebrián et al, 2021) en un país con un desempleo estructural históricamente elevado, que además cuenta con un porcentaje muy alto de paro de larga duración. Los servicios públicos de empleo ofrecen limitadas tareas de orientación a las personas desempleadas y a quienes quieren mejorar su ocupación. Su tarea es muy limitada, por no decir casi residual, en el capítulo de la intermediación de las plazas vacantes en las empresas privadas, de manera que la visita a las oficinas de los servicios públicos de empleo se concentra básicamente en la presentación de la documentación necesaria como demandante de empleo para acceder al cobro de la correspondiente prestación cuando se cumple con las condiciones exigidas (como haber cotizado durante un periodo lo suficientemente largo)

La formación para el empleo ofertada no se ha ajustado todo lo que se debería a las necesidades de las personas y empresas, y los programas de incentivos al empleo generan en demasiadas ocasiones un importante “peso muerto”, es decir, los empleos se hubieran creado también sin contar con los incentivos. La reciente modificación del reparto de competencias en materia de formación profesional para el empleo, que pasan a ser compartidas entre el SEPE y el Ministerio de Educación (2020), ha complicado aún más la gestión de esta compleja política, dificultando alcanzar un diseño útil de los contenidos y complicando la gestión de las comunidades autónomas.

Los servicios de empleo muestran en líneas generales un diseño anticuado con un sesgo excesivo hacia la atención psicológica de las personas desempleadas, alejado del uso de herramientas más completas y fiables apoyadas en la amplia información estadística disponible sobre el mercado laboral. Las actuales políticas reflejan también una evidente parcelación territorial, junto con la práctica separación y falta de relación entre las prestaciones económicas y los programas de orientación, formación, incentivos e intermediación de vacantes, a pesar de ir dirigidas en la mayor parte de las ocasiones a las mismas personas.

Los trabajos y conclusiones de la Conferencia Sectorial de Empleo, el órgano institucional donde se tratan una buena parte del contenido de las políticas, están en demasiadas ocasiones sesgadas por el color político mayoritario de sus miembros (Gobierno de España y comunidades autónomas), a pesar de mostrarse discrepancias en privado sobre la no

idoneidad de algunas de las propuestas aprobadas.

Por otra parte, para resolver muchas de las deficiencias enunciadas, más que un cambio en la Ley de Empleo lo que se necesitaría es un cambio de enfoque construido a partir de disponer de información detallada de la experiencia, cualificación y actitud de las personas ante las posibles ofertas de empleo, y su posición en el mercado laboral partir de un conocimiento detallado del tejido productivo a nivel local, provincial, autonómico y nacional. Esta información permitiría realizar un perfilado completo sobre sus posibilidades en el presente, a la vez que anticipar posibles cambios en las ocupaciones demandadas en un futuro próximo. El acceso a la información debe incluir los registros administrativos para automatizar los procesos y procedimientos que permitan desarrollar en plazos de tiempo breves las políticas activas de empleo.

El cambio en el diseño debe estar acompañado de modificaciones en la organización de los servicios de empleo y la cualificación de las personas que trabajan en ellos, y además, contar con modificaciones de otras normas asociadas, como la Ley General de Subvenciones, el estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de Contratos del Sector Público y la Ley de protección de datos.

Análisis del contenido del proyecto de ley

El proyecto de ley de empleo presentado a las Cortes Generales incluye entre sus objetivos la mejora de las políticas aplicadas hasta la fecha. La lectura del texto, sin embargo, muestra significativas diferencias entre los objetivos recogidos en la exposición de motivos y el contenido de la norma. En la primera se reconoce que *“el aumento de la capacidad de nuestras instituciones hace necesaria una reforma de las políticas activas de empleo, reforma que se ha de sustentar en medidas como la modernización del Portal Único de Empleo mediante el uso de inteligencia artificial y demás herramientas para mejorar la eficacia y la eficiencia de la adecuación entre la oferta y la demanda y aumentar la competencia y la productividad de la economía, la ampliación y mejora de los servicios de orientación para personas desempleadas para proporcionar una orientación de calidad y personalizada, la consecución de la máxima coordinación entre la Agencia Española de Empleo, los servicios de empleo autonómicos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las entidades educativas para vertebrar respuestas público-privadas coherentes e integradas a escala nacional, el aumento de la financiación de las políticas activas mediante el establecimiento de una ratio orientador/persona desempleada u otros indicadores objetivos que permitan ir cerrando la brecha relativa que existe entre España y los países de la UE-8 o la creación de un sistema de evaluación y monitorización de las*

políticas activas eficaz mediante una sistematización de toda la información y la inclusión de criterios clave como el éxito de inserción laboral o la calidad del empleo conseguido”.

Los objetivos relacionados en el preámbulo gozan de un amplio consenso a todos los niveles, pero el articulado de la norma si bien realiza un positivo ejercicio de ordenación de estas políticas e incluye algunos cambios novedosos, no incorpora en muchos de los apartados propuestas concretas en aspectos clave sobre cómo superar tan ambiciosos retos.

Adicionalmente, la norma maneja conceptos poco concretos que dificultan su cumplimiento y su evaluación posterior. Términos como *acceso a un empleo decente*; *búsqueda activa* de empleo; *necesidades específicas de las distintas etapas vitales*; *ocupación adecuada*, etc. Cualquiera de estos conceptos dificulta el diseño y despliegue de programas específicos, a lo que hay que sumar que la negativa del interesado a seguir las actividades formativas propuestas o su consideración como no adecuada de las ofertas, disminuye sensiblemente la utilidad de los esfuerzos realizados por los servicios públicos (y privados) de empleo.

El Anexo 1 resume las principales disposiciones del proyecto de ley, entre las que destacan la transformación de actual Servicio de Empleo Estatal (SEPE) en Agencia Española de Empleo y la incorporación de un catálogo de servicios garantizados a los demandantes de servicios de empleo.

Se detallan a continuación algunas cuestiones a destacar sobre el texto presentado como proyecto de ley:

- a) No se explicitan las ventajas de transformar un organismo autónomo, el SEPE, en Agencia Estatal de Empleo, lo que casi se ha convertido en el objeto central de la nueva norma. Se supone que deben ser de índole administrativa para agilizar y flexibilizar la gestión a partir de una mayor autonomía en la gestión, pero deberían explicarse en detalle para poder valorar la necesidad del cambio y sus posibles ventajas (e inconvenientes)
- b) Disponer de un catálogo de servicios común a todos los territorios en políticas de empleo puede ser un avance siempre que se disponga de los medios y recursos suficientes para garantizar su cumplimiento, evitando así conflictos y frustraciones en las personas beneficiarias y en los trabajadores de los servicios de empleo:
 - La norma recoge como declaración genérica: “los servicios de empleo deberán tener la financiación suficiente”, sin aportar ninguna referencia sobre qué se entiende por suficiente, de manera que como sucede en la actualidad para una gran parte de las políticas, dependerá de la dotación presupuestaria anual

asignada. Tampoco incorpora cómo conseguir a corto y medio plazo la necesaria mejora en las herramientas y en la cualificación del personal que debe asumir los servicios enunciados.

- Las obligaciones de los servicios públicos de empleo y de los usuarios son desequilibradas. A los primeros se les imponen obligaciones muy concretas a cumplir en plazos breves (un mes, en algún caso), mientras que a los segundos si bien se observa un avance al endurecer las posibles penalizaciones (modificación del texto refundido sobre infracciones y Sanciones del Orden Social)¹, las causas para su aplicación² se describen en términos muy vagos (colaboración activa, ocupación adecuada, causa justificada, ...) remitiendo su concreción a un posterior desarrollo reglamentario. Esta fórmula no parece suficiente para incentivar en el grado necesario la activación de las personas en desempleo, en mayor medida en un contexto de separación entre administraciones del desempeño de las políticas de empleo (prestaciones económicas y las denominadas activas)
 - La imposición a la administración pública de obligaciones y plazos no realistas, como la obligación de elaborar en un mes un itinerario individualizado, en mayor medida cuando la obligación no está acompañada de la disposición de los recursos necesarios, debilita la solidez y la utilidad de la norma.
- c) El proyecto de ley menciona muchas veces la necesaria coordinación entre administraciones públicas, pero no desarrolla la forma de llevarla adelante de manera efectiva:
- La relación entre la gestión de la mayor parte de las políticas activas, responsabilidad de los servicios autonómicos de empleo, y las prestaciones económicas que gestiona la Administración General del Estado (SEPE) es muy débil cuando no inexistente en la práctica, limitando los incentivos de las personas para seguir las directrices marcadas en las políticas activas de empleo. El riesgo de incurrir en un desalineamiento de incentivos entre administraciones es muy elevado debido al reparto asimétrico de las ventajas e inconvenientes de la adopción y control de las medidas.
 - Las medidas para disponer de acceso a la necesaria información por parte de todos los componentes del Servicio Nacional de Empleo, sobre todo los servicios autonómicos, son limitadas, en especial las referidas a los datos de la Seguridad Social, la base de datos más completa de las existentes sobre mercado laboral.
 - Sin información suficiente no hay posibilidad de orientar, intermediar, formar ni diseñar programas de incentivos al empleo. Disponer de la amplia información

¹ Disposición final primera del proyecto de ley.

² Artículo 3. g del proyecto de ley de empleo.

acumulada en todas las administraciones públicas en registros administrativos y programas de protección e incentivos al empleo, permitiría encuadrar mejor a las personas usuarias y ofrecerles orientación de calidad, a la vez que diseñar programas útiles de incentivos al empleo y de aplicarlos en tiempo y forma.

- Sería deseable una mayor concreción en el texto sobre la forma en la que deben colaborar las entidades que gestionan prestaciones económicas relacionadas con el desempleo y la lucha contra la pobreza (SEPE e Instituto Nacional de la Seguridad Social) en el intercambio de información sobre usuarios y beneficiarios de las prestaciones.
- d) La norma no desarrolla la necesaria relación con el tejido productivo para conocer sus posibilidades y necesidades reales, que ayuden a casar la oferta y la demanda de empleo. El texto cita continuamente “las necesidades del sistema productivo”, dando por hecho que estas son conocidas y que los datos necesarios están integrados en los sistemas de información con los que van a contar los orientadores/tutores, lo que no es cierto en la actualidad y no lo será si no se incluyen las necesarias modificaciones de la norma.
- e) El proyecto no recoge la fórmula para mejorar el Portal Único de Empleo del actual SEPE, de manera que se convierta en una herramienta útil para los demandantes de empleo a nivel nacional. El actual programa SENDA es muy básico y está muy lejos de lo que puede conseguir un sistema que incorpore la información del tejido productivo a nivel local.
- f) La norma podría incluir una referencia más explícita a la necesidad de disponer de herramientas de análisis estadístico (descriptivo y perfilado con distintas variables) con capacidad de elaborar resultados útiles en las oficinas de empleo.
- g) La norma no aporta soluciones para conseguir que los programas formativos de empleo se adecúen a las necesidades de las personas y del tejido productivo. El texto utiliza el concepto de itinerario formativo y luego de formación profesional en el trabajo, sin concretar cuál es su contenido, cómo se articula y sin especificar cómo se puede ligar con las competencias de las personas (se necesita relación entre experiencia, ocupaciones y competencias individuales). El itinerario de orientación y formativo es ¿lo que necesita la persona? ¿lo que pide el mercado? ¿a lo que se puede acceder en su localidad de residencia?
- h) La norma menciona el apoyo al emprendimiento con acompañamiento a la activación de proyectos viables en los servicios de empleo ¿Qué contenido está incluido en ese concepto? ¿qué cualificación debe tener el tutor?
- i) El texto menciona la búsqueda de la protección social que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación ¿qué se considera un nivel de vida digno? ¿Si no se alcanza, puede la persona desempleada

dejar de cumplir su parte del acuerdo de activación?

- j) Causa sorpresa la no consideración de los programas de incentivos al empleo como políticas activas de empleo³ y, por ende, su exclusión del proyecto de ley.
- k) La existencia de observatorios necesita de una definición más detallada de su trabajo para conseguir que estos puedan contribuir a la solución de las deficiencias del mercado laboral español y de las políticas de empleo en cada momento.
- l) Hay una reiteración en el uso de términos sobre los que existe un gran consenso en cuanto al deseo de conseguirlos, *como trabajo digno y decente y no discriminación*, pero de difícil cumplimiento debido a la falta de definición legal de muchos de ellos y, por tanto, la imposibilidad de control por las entidades públicas del grado de cumplimiento.

Algunas conclusiones

El proyecto de ley de empleo parece nacer con el propósito principal de cumplir con la reforma 5 del Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que permite la percepción de importantes recursos financieros europeos asignados inicialmente a España dentro del programa Next Generation EU.

El texto recoge en su preámbulo una amplia exposición de objetivos con los que es difícil no estar de acuerdo, pero el articulado no se corresponde con tan ambicioso proyecto. Utilizando criterios bastante generales, el texto cumple su intención de realizar un ejercicio de ordenación de las hasta ahora poco eficaces políticas de empleo. Dentro del proyecto de Ley destacan la transformación del SEPE en la Agencia Española de Empleo y la elaboración de un Catálogo de servicios garantizados de empleo. Una decisión, esta última, en línea con el planteamiento del actual Gobierno de crear nuevos derechos subjetivos. El problema puede estribar en que, en este caso, no se tienen en cuenta de forma realista las posibilidades de cumplir con ellos a la vista del desequilibrio entre los derechos y obligaciones de las partes (servicios públicos de empleo y usuarios), la insuficiente dotación de recursos financieros y de personal con los que razonablemente se va a poder contar con el actual sistema de financiación, y la ausencia de propuestas dirigidas a mejorar las amplias carencias de la administración pública distintas del número de empleados públicos (organización del trabajo, cualificación del personal y normativa asociada).

En este contexto, las obligaciones fijadas a los servicios públicos de empleo, en especial a los autonómicos, sustentadas en consideraciones demasiado genéricas pueden generar inseguridad jurídica ante las posibles diferencias en la interpretación y evaluación de su

³ Se ha presentado en la Conferencia Sectorial un anteproyecto.

cumplimiento.

Los avances en el resto de las materias son menores o inexistentes, de manera que parece complicado que la nueva ley, en caso de aprobarse con la actual redacción, vaya a mejorar la muy mejorable y necesaria eficacia y eficiencia de las políticas activas de empleo en España.

La experiencia demuestra que la repetición de un deseo de forma hablada o escrita, la mejora de la empleabilidad de las personas y la productividad de la economía en el caso que nos ocupa, no se convierte en realidad por el mero hecho de hacerlo, aunque se recoja en el BOE, sin contar con los instrumentos suficientes y adecuados, incluido un entramado institucional sólido y colaborativo entre administraciones, que ayude a mejorar el tejido productivo y las oportunidades de las personas para acceder a una ocupación con la mejor remuneración posible, ya sea como asalariados o con un trabajo por cuenta propia.

En cuanto a las reformas necesarias para conseguir esos objetivos, merece la pena reseñar que una parte no menor de las actuales deficiencias de las políticas activas de empleo podrían solucionarse sin cambios normativos, acometiendo una modernización de las herramientas utilizadas para acceder a y procesar la información existente sobre el mercado laboral a cualquier nivel territorial, mejorando la organización de los servicios de empleo y potenciando sus medios materiales y humanos, y con unos programas de formación e incentivos para el empleo ajustados a las necesidades reales del tejido productivo y las posibilidades de las personas.

Anexo 1: Principales disposiciones del proyecto de ley de evaluación

Organización institucional

- Se autoriza la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal (organismo autónomo) en Agencia Española de Empleo (agencia estatal) (artículos 18 a 22). Un cambio de régimen jurídico cuyas ventajas no se explican demasiado en la exposición de motivos del proyecto de ley más allá de disponer de una mayor autonomía en la gestión.

- Definición del Sistema Nacional de Empleo como suma de la nueva Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que pueden contar con la colaboración de las Corporaciones Locales y otras entidades públicas y privadas que participen en la implementación de políticas de empleo en coordinación y colaboración con los servicios públicos de empleo.

Los órganos de gobernanza del Sistema Nacional de Empleo siguen siendo la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

- Definición del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo como 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.

Servicios garantizados, compromisos y cartera de servicios (título IV)

- Catálogo de servicios garantizados a demandantes de empleo para facilitar el acceso a un “empleo decente” (término que no se define). En el catálogo se incluyen:

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

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

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

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

Detallará las principales actividades propuestas con objeto de mejorar la empleabilidad del usuario, teniendo en cuenta las necesidades del sistema productivo, el empleo local y los sectores emergentes o estratégicos o, en su caso, iniciativas de emprendimiento, autoempleo y economía social, así como sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral. Al menos, deberá incorporar:

1.º La identificación de un itinerario formativo (sin detallar cuales son los criterios).

2.º La identificación de alternativas laborales o de emprendimiento a las que puede acceder el demandante de acuerdo con su perfil profesional, las necesidades específicas de las distintas etapas vitales y las necesidades del sistema productivo.

3.º La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil y sus necesidades de conciliación, el usuario quedará obligado a realizar.

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

El acuerdo de actividad implicará, para el servicio público de empleo, la obligación de proporcionar los servicios y actividades concretos comprometidos en el plan de actuación individualizada y el acompañamiento y seguimiento por el tutor y, para el usuario, los compromisos de participación activa en los servicios y actividades incluidos en el acuerdo y, en su caso, de aceptación de una colocación adecuada.

d) Formación profesional en el trabajo que, teniendo en cuenta el perfil individualizado del demandante de servicios de empleo, permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral.

e) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías, con apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida la realización de una auditoría de viabilidad.

f) Intermediación laboral eficiente (sin detallar cuando se consigue), que facilite ofertas de empleo adecuadas.

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

h) Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones (no se detalla si se incluye la lengua)

i) Búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno (sin concretar el significado del concepto) durante el proceso de búsqueda de ocupación.

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

Acuerdo de actividad y colocación adecuada (artículo 3)

f) Acuerdo de actividad: acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre el demandante y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquel, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios.

g) Colocación adecuada: se considerará adecuada, la colocación en la profesión demandada por el trabajador, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales (concepto difuso que puede ser causa de no cumplimiento) 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 (artículo 15.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) 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 del trabajador.

h) Búsqueda activa de empleo: conjunto de acciones a realizar por los demandantes con el fin de mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo. La búsqueda activa de empleo quedará acreditada con la suscripción de un acuerdo de actividad con el servicio público de empleo competente y su cumplimiento en la forma que se determine reglamentariamente.

Compromisos de los demandantes de servicios de empleo (artículo 58)

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

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

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

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

f) Aceptar ofertas de empleo adecuadas en los términos señalados por el artículo 3, en el caso de los desempleados. En el supuesto de que la persona sea beneficiaria de prestaciones por desempleo, en el acuerdo se comprometerá a buscar activamente empleo (sin determinar el significado de activamente), aceptar una colocación adecuada en los términos definidos en el artículo citado y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad.

Colaboración constitucional (artículo 48)

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

Evaluación de la política de empleo (artículo 66)

Planificación y carácter público de sus resultados.

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

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

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

Referencias

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) “Estudio programas políticas de empleo”. Madrid, 2019.

https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protegido_Proyecto_03.pdf

Autoridad Independientes de Responsabilidad Fiscal (AIReF) “La evaluación del gasto público en la AIReF: estado de situación y avance de resultados”. Madrid, febrero 2022.

https://www.airef.es/wp-content/uploads/2022/02/DIVISION-EVALUACION/20220223Evaluación_briefing_JMc.pdf

Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados (BOCG-C, Núm 112-1, 2022). Proyecto de Ley de Empleo. 1 de julio de 2022.

Cebrián López, I; Cueto Iglesias, B. y Mato Díaz, F.J. “La evaluación de impacto de las políticas activas de empleo en España: el deseo y la realidad”. Cuadernos Económicos de ICE n.º 102 · 2021/II

<http://www.revistasice.com/index.php/CICE/article/view/7314>