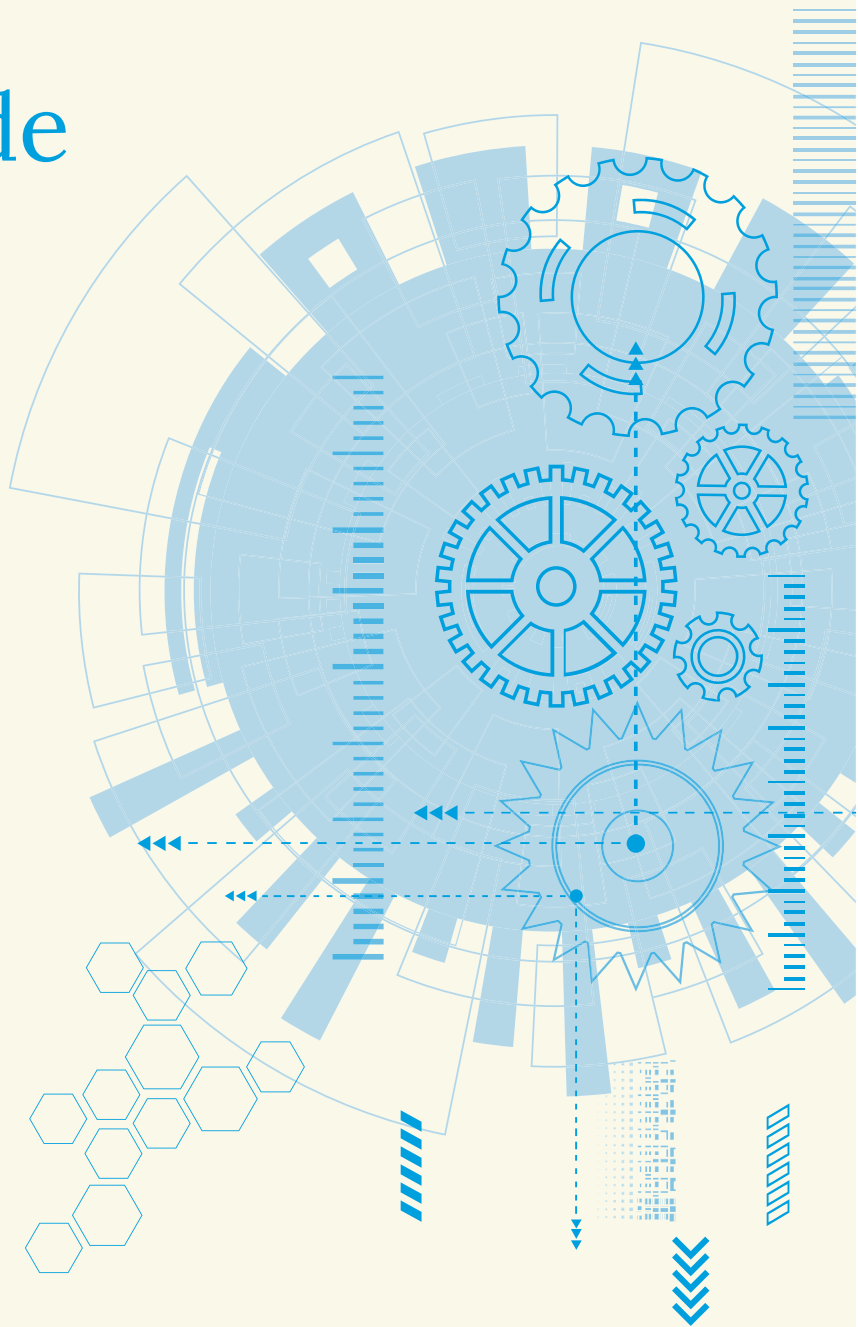


PLAN DIRECTOR DE

# Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales

EN ANDALUCÍA



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN  
Y TRABAJO AUTÓNOMO

Edita:  
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo  
Autónomo. Junta de Andalucía.

Diciembre de 2019

Fotografía de Rocío Blanco (página 3):  
Javier Albiñana; malagahoy.es



Cuando hace tan sólo unos meses llegué junto a todo mi equipo a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, lo hicimos con una sola idea: **mejorar nuestra Andalucía**, asumiendo para ello los nuevos desafíos de la sociedad actual, donde factores como la globalización, las nuevas tecnologías, los cambios demográficos, la protección del medio ambiente y el empleo verde, tienen un evidente impacto en el empleo y las relaciones laborales.

Y ese contexto fue el que nos permitió determinar nuestro principal reto: **mejorar las políticas que favorecen el empleo y conseguir que adquieran una mayor eficacia, convencidos de que son el instrumento esencial para fomentar el crecimiento económico y la cohesión social.**

Sin duda, nuestro trabajo no empezaba de cero. Durante muchos años se han ido llevando a cabo, con mayor o menor éxito, distintas políticas encaminadas a la mejora del empleo, lo cual también nos ha servido para definir hoy nuestro objetivo.

No obstante, lo primero que tuvimos claro es que nuestra meta sólo era posible si partíamos de un marco estratégico global que sirviese como pilar fundamental y que constituyera la base para la posterior elaboración de planes específicos, propiciando su desarrollo y garantizando su eficacia, en torno a un diseño racional y posible de las políticas de orientación, intermediación, fomento del empleo e inserción laboral, formación profesional, relaciones laborales y atención a los autónomos y la economía social.

Así surge este **Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales**, fruto de una reflexión exhaustiva y con el firme propósito de disponer de un **instrumento estratégico** que permita a nuestra Consejería cumplir con las amplias y complejas competencias atribuidas, para **promover la inserción laboral, incrementar los niveles de empleabilidad, mejorar la productividad y potenciar la estabilidad y la calidad en el empleo en Andalucía.**

Este Plan de Ordenación nace así como un guión que orientará nuestras actuaciones, pero lo hace de manera flexible, en construcción permanente, conscientes de que podemos cometer errores pero también de que aprenderemos de ellos y que seguiremos trabajando incansablemente apostando siempre por la **coherencia, la calidad y la transparencia.**

No puedo por menos que agradecer y destacar la dedicación y el esfuerzo realizado por todos los profesionales que conforman el gran equipo de esta Consejería y cuyas aportaciones han sido fundamentales para la elaboración del Plan. Estoy plenamente convencida de que entre todos conseguiremos que este Plan Director sea un instrumento clave en la consecución del fin último que nos hemos marcado y que no es otro que mejorar la calidad de vida y el bienestar de todos los andaluces.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rocío Blanco Eguren'.

**Rocío Blanco Eguren.**

**Consejera de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.**

# Índice

<b>0. Marco competencial y administrativo</b>	6
<b>1. Situación de partida</b>	10
1.1. Análisis general del contexto económico y laboral.	12
1.2. Análisis de uso y aprovechamiento del dinero público disponible: Conferencia Sectorial de Empleo.	31
1.3. Variables relacionadas con la evaluación de las políticas aplicadas.	36
1.4. La necesidad de mejorar como gran oportunidad para el servicio público.	37
<b>2. Líneas maestras de actuación. Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales</b>	40
Línea maestra 1: <b>Servicio Público de Empleo.</b>	44
Línea maestra 2: <b>Políticas Activas de Empleo.</b>	53
Línea maestra 3: <b>Marco de Relaciones Laborales y Salud de las personas trabajadoras.</b>	58
<b>3. Ordenación de los recursos humanos, materiales y financieros.</b>	63
<b>4. Conclusiones.</b>	75
Índice de gráficos.	79
Índice de tablas.	81



Es necesario cambiar el diseño de los servicios y políticas activas de empleo para dirigirlos a **solucionar los problemas de Andalucía.**

---

Los **recursos** humanos, materiales y financieros deben ser **gestionados con la mayor eficiencia** al servicio de la sociedad andaluza.

---

Todas las actuaciones de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo contarán con dos principios fundamentales: su **utilidad para la sociedad andaluza**, contrastada de manera permanente, y la **garantía de equidad de trato en el acceso de todas las personas y empresas** que permita mejorar la igualdad de oportunidades en Andalucía.

---

**Se buscará el mayor consenso posible** de la sociedad, articulada a través de sus representantes en el Parlamento y los agentes económicos y sociales para tener los mejores resultados posibles.

# Marco competencial y administrativo

0

## El Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía (2/2019 de 21 de enero) sobre reestructuración de Consejerías creó la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo dotándola de competencias exclusivas en materia de empleo, incorporando la formación a su nomenclatura, evidenciando con ello la importancia que se le concede como instrumento básico para la creación y mantenimiento del empleo.

---

El Decreto, que sitúa a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo en las primeras posiciones en cuanto a prelación de Consejerías, pone de manifiesto la importancia de esta política en la nueva legislatura, como **eje vertebrador de un nuevo modelo de gestión** que, a la vez **que contribuya a la creación de empleo, impulse la conversión de la administración pública andaluza en una administración innovadora y eficiente, que permita el máximo aprovechamiento de sus recursos**, tanto humanos como materiales, para la **prestación de los servicios a la ciudadanía con los máximos estándares de calidad, eficiencia y calidad en el trato de las personas y las empresas.**

El Decreto también muestra una **clara apuesta por el fomento del trabajo autónomo como una vía a desarrollar para impulsar el crecimiento de la actividad económica y el empleo de calidad en Andalucía.**

La nueva Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, además de **reincorporar la formación a sus competencias básicas**, ostenta una importancia capital en el nuevo ejecutivo andaluz, dispuesta a mejorar las cifras de empleo y productividad en Andalucía como eje vertebrador de nuestra comunidad: **convirtiendo la administración pública en un instrumento adaptado a satisfacer las necesidades de la sociedad andaluza que funcione de forma ágil y cercana a la población.**

La consecución de este objetivo hace necesario trabajar en **dos vías**, de forma paralela. Por un lado, **definir los ejes principales de acción** que a su vez serán el soporte de las líneas de actuación que se pongan en marcha y, por otro, **conseguir ordenar los recursos humanos, materiales y financieros de la Consejería de forma óptima.** La suma de ambos permitirá desarrollar de forma más adecuada las competencias que tiene encomendadas: **ofrecer un servicio útil para la ciudadanía**, que aporte soluciones de manera sostenible a sus retos y demandas y los del mercado laboral andaluz.

Siendo conscientes de que el empleo es resultado del efecto de muchas variables de ámbito internacional, estatal, autonómico y local, la nueva distribución de competencias en la Junta de Andalucía debe servir para aplicar un **cambio de modelo en el diseño** y la gestión para que las políticas competencia de esta Consejería puedan colaborar a **mejorar la calidad de vida de la sociedad andaluza**.

### **Incrementar la empleabilidad de las personas, junto con la productividad de las empresas, son los retos irrenunciables de la nueva Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.**

Este Plan Director de Ordenación de las políticas de empleo y relaciones laborales se configura como un instrumento para la consecución del doble objetivo citado, por lo que, sin ánimo de ser un documento de planificación detallado con definición de acciones concretas, **tiene por objeto recoger los pilares básicos para la ordenación de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo**, tanto desde el punto de vista de los recursos como de los servicios a prestar, ejes transversales sobre los que definir sus líneas de actuación.

El detalle de las acciones concretas a llevar a cabo se recogerá posteriormente en diferentes planes dentro de las materias propias de la Consejería, que servirán de guía a las acciones en los distintos ámbitos que son de su competencia, tales como las políticas activas de empleo, en las que se incluyen los **servicios para el empleo, los programas para impulsar y mantener el trabajo autónomo y la economía social, y el refuerzo y ampliación de la negociación colectiva** en un entorno de disminución significativa de los riesgos laborales y de mejora de la salud de las personas trabajadoras en su marco laboral. Como novedad, tras años de práctica inexistencia de la **formación profesional para el empleo**, la Consejería sitúa su normalización como un objetivo básico dentro de sus tareas.

Dichos documentos de planificación recogerán debidamente el horizonte temporal de cada uno de ellos, los recursos económicos asignados para su ejecución y contemplarán, a su vez, los mecanismos de evaluación que determinen la consecución de los objetivos fijados y los resultados a alcanzar.

### **Para afrontar objetivos tan necesarios debe contarse con la activa participación de la sociedad andaluza y, en especial, los agentes económicos y sociales.**

En este sentido, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo ha constituido recientemente **tres mesas temáticas** que forman parte de los compromisos adquiridos en la Mesa de Diálogo Social de Andalucía por el presidente de la Junta de Andalucía, en las que existe representación de la CEA, de los sindicatos CCOO y UGT y de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. En concreto, estas mesas temáticas responderán a la **calidad y estabilidad en el empleo; la seguridad laboral y prevención de riesgos laborales; y las políticas activas de empleo**. En su seno se llevará a cabo una **revisión de las políticas existentes, el diseño de nuevas estrategias** y su posterior **seguimiento y evaluación** para conseguir el mejor desempeño de las competencias ubicadas en la Consejería.

### **Por tanto, la ordenación de las políticas, ejes y forma de funcionamiento de la nueva Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo seguirán diferentes planes que desarrollarán actuaciones concretas por las que transitará la Consejería.**

#### **Ordenación de los servicios a prestar**

El Decreto 100/2019, de 12 de marzo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, establece en su artículo 1º las siguientes competencias:

#### **a) La coordinación y el impulso de las políticas activas de empleo y de intermediación laboral y en particular:**

**1º La intermediación laboral**, mediante la orientación de la demanda y la dinamización de la oferta de empleo, facilitando el ajuste entre empleadores y demandantes de empleo.

**2º El fomento del empleo y de su calidad y estabilidad.**

**3º La promoción y el desarrollo del empleo local**, atendiendo a las necesidades



específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales, así como el seguimiento del Programa de Fomento del Empleo Agrario.

**4º La ejecución y coordinación de las acciones derivadas de la Estrategia Europea de Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía**, así como la participación en los programas e iniciativas comunitarias relativas a materias que son competencia de esta Consejería.

**b) Las relaciones laborales en sus vertientes individuales y colectivas, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las Consejerías competentes en materia de Administración Pública en relación con el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía; condiciones de trabajo; mediación, arbitraje y conciliación; programas de tiempo libre; y en general las competencias atribuidas a la Autoridad Laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con excepción de la determinación de servicios mínimos en el supuesto de personal laboral o estatutario de empresas, entidades o instituciones públicas o privadas que presten un servicio esencial a la comunidad en el sector sanitario.**

**c) La prevención de riesgos laborales, la seguridad y bienestar laboral, promoviendo la cultura preventiva y la realización de las acciones que, combatiendo la siniestralidad laboral, garanticen la salud de las personas trabajadoras.**

**d) Las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, sin perjuicio de las competencias que, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, correspondan a otra Consejería, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colectivos con especiales dificultades, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.**

**e) Las competencias funcionales sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia laboral, asignadas a la Administración de la Junta de Andalucía.**

**f) Las competencias en materia de formación profesional para el empleo.**

**g) El fomento y la promoción del trabajo autónomo y del autoempleo.**

**h) La economía social y, en especial, las cooperativas y las sociedades laborales.**

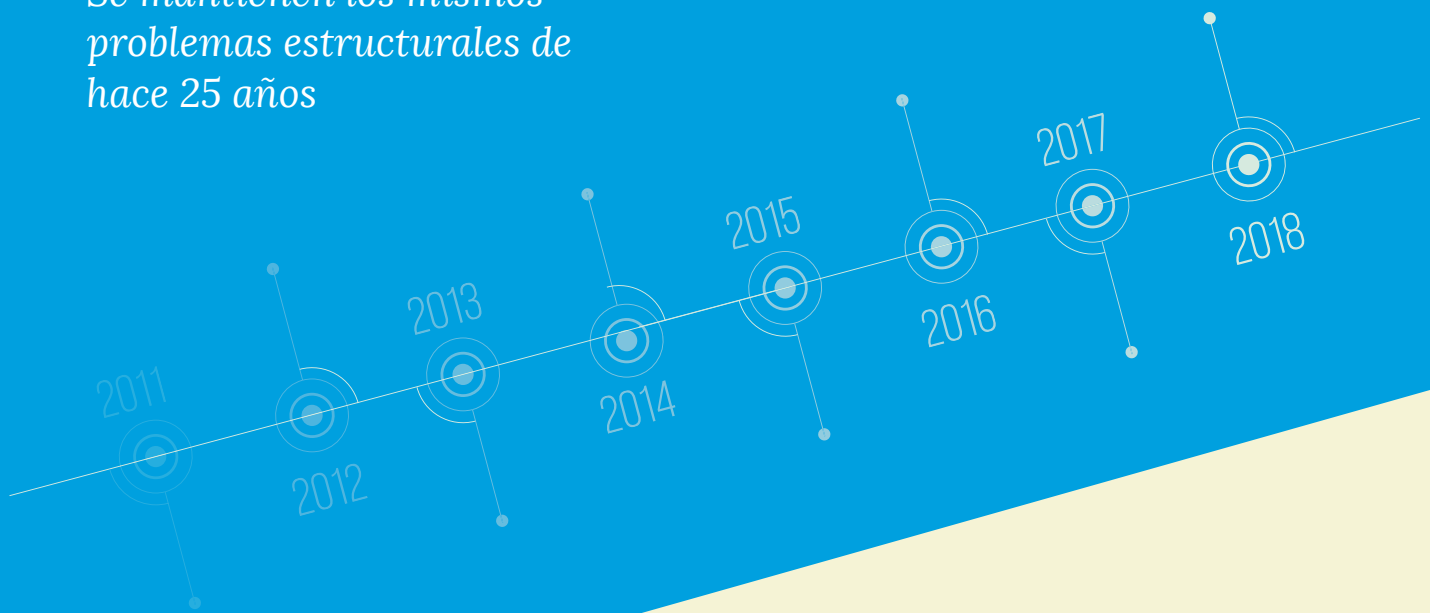
El desarrollo óptimo de estas competencias se convierte en una prioridad urgente para el Gobierno de Andalucía, a través de su Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Para ello, resulta necesario que los recursos humanos, materiales y financieros disponibles se empleen de manera óptima y medible en términos de eficiencia y de eficacia, con el objeto de que redunde en una mejora sostenida y continuada en el bienestar de la población, en especial de aquellas personas que cuentan con una situación de mayor vulnerabilidad de cara al empleo y al mercado de trabajo en general.

**El objetivo último de esta ordenación de las políticas es el aprovechamiento y optimización de todos los recursos disponibles, de forma que de su uso resulte el crecimiento sostenido del bienestar de la población andaluza, en especial de los colectivos más vulnerables.**

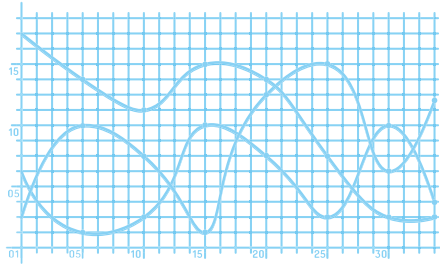
Por todo ello, se plantea la necesidad de establecer para todos los organismos que componen la Consejería, **una estrategia integral de ordenación de los recursos** humanos, materiales y financieros que, partiendo de un análisis exhaustivo de la realidad, establezca los principios básicos de actuación que faciliten el posterior diseño, planificación e implementación de las políticas, que den respuesta a las necesidades del mercado de trabajo andaluz, de las personas y empresas que lo componen, y con ello, a los retos de la economía y sociedad andaluzas, de forma que éstas consigan alcanzar los objetivos para los que fueron proyectadas.

# Situación de partida.

*Se mantienen los mismos  
problemas estructurales de  
hace 25 años*



# 1



## El análisis estructural de los resultados de ejecución de las políticas llevadas a cabo hasta ahora desvela las prioridades y los retos de mejora.

La necesidad de aplicar un **nuevo modelo de diseño y gestión de las políticas de empleo y relaciones laborales** está fundamentada en comprobar la **cronificación de severas deficiencias que afectan al mercado de trabajo de Andalucía**, lo que guarda una profunda relación y afección sobre muchos otros ámbitos de funcionamiento de la propia sociedad andaluza. Una situación de partida, la actual, que, pese a los muchos años de la transferencia de competencias y de políticas a la Comunidad Autónoma de Andalucía desde la Administración General del Estado, muestra que las políticas aplicadas no sólo no han mejorado la situación inicial sino que parece haberla perpetuado y consolidado en parámetros muy poco favorables para la población andaluza.

Ésta es la razón de peso que lleva a plantear y acometer un nuevo diseño y modelo de gestión de los servicios y las políticas de empleo de cara a ofrecer a la población andaluza la atención que merece y, con ellos, ayudar a resolver los problemas más acuciantes de nuestra sociedad.

**Las deficiencias detectadas en el mercado de trabajo se han cronificado en Andalucía tras años de gestión de las políticas activas de empleo en nuestra Comunidad.**

Estas deficiencias, que representan serios límites en la capacidad de crecimiento de la economía y en la distribución de la riqueza en la sociedad, pueden agruparse en los siguientes apartados:

### 1. Análisis general del contexto económico y laboral.

- A) Análisis de variables de carácter económico.
- B) Caracterización del mercado laboral andaluz.
- C) El modelo de intermediación en Andalucía.

### 2. Análisis de uso y aprovechamiento del dinero público disponible: Conferencia Sectorial de Empleo.

### 3. Variables relacionadas con la evaluación de las políticas aplicadas.

### 4. La necesidad de mejorar como gran oportunidad para el servicio público.

# 1. Análisis general del contexto económico y laboral

## A) Análisis de variables de carácter económico

La renta media por habitante en Andalucía fue en 2018 el 74% de la media en España (19.132 vs 25.854 euros). El leve acercamiento conseguido durante la anterior etapa expansiva del ciclo 1995-2007 (punto máximo del 77,6% en 2007), se ha mostrado frágil y efímero, y la actual ratio es incluso inferior a la existente en 1995 (75%).

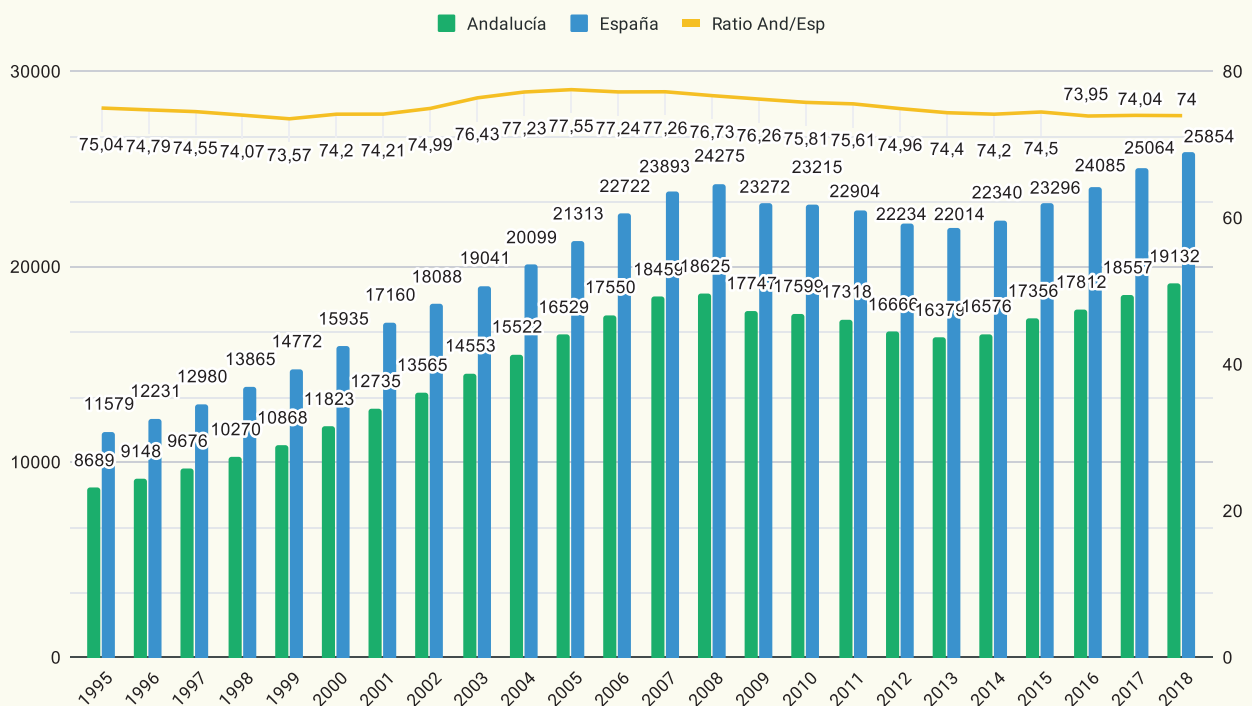
**El actual nivel de renta media por habitante en Andalucía (74% de la renta media española) se encuentra por debajo del alcanzado en 1995 (75% de la media estatal).**

Una de las principales causas que explican la menor renta por habitante en Andalucía es el **alto nivel de desempleo**. De los cerca de 4 millones de personas que componen su población activa, **865.800 estaban en desempleo en el tercer trimestre de 2019**, lo que marca una tasa de paro del **21,8%**.

Esta muy elevada tasa de desempleo, la más alta de España, contrasta con la ya de por sí muy alta tasa media española, situada en el 13,9%.

**GRÁFICO 1: RENTA MEDIA POR HABITANTE. PERIODO 1995-2018.**

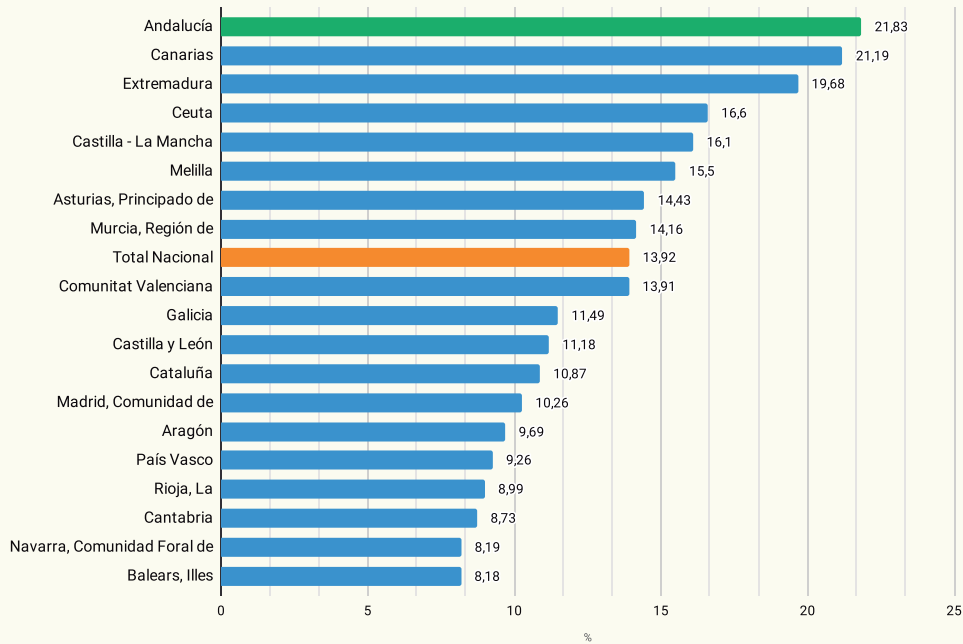
Fuente: Elaboración propia a partir de la Contabilidad Regional de España (INE).



1. Situación de partida.

**GRÁFICO 2: TASA DE DESEMPLEO. 3ER TRIMESTRE 2019.**

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).

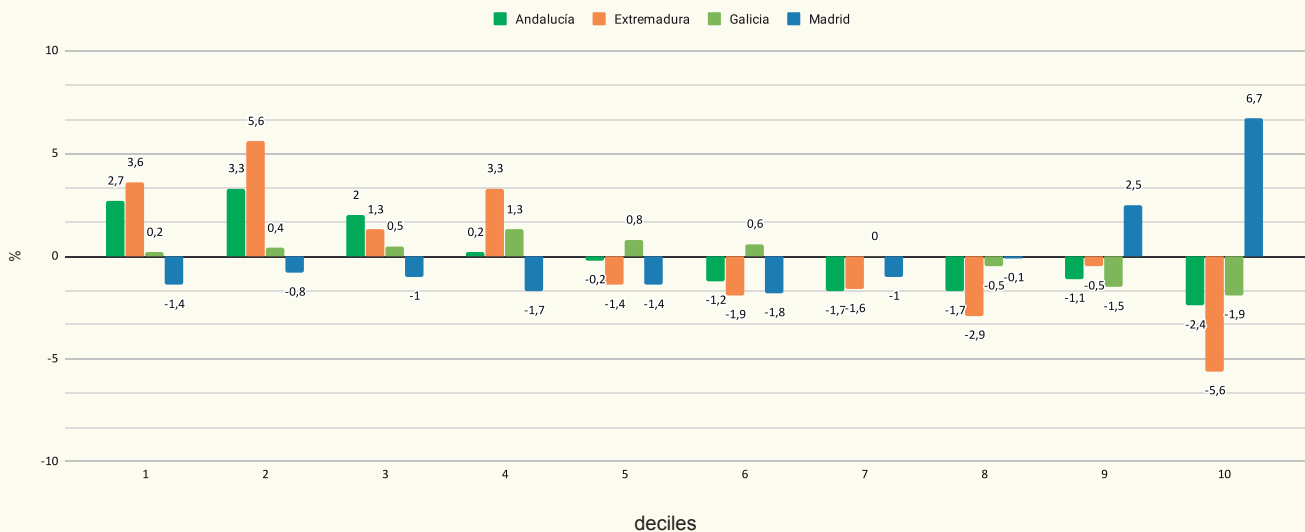


Casi 8 puntos porcentuales separan la tasa de desempleo andaluza (21,8%) de la media española (13,9%) en el tercer trimestre de 2019.

La diferencia de renta por habitante, junto con la tasa de desempleo, se puede observar en la distribución por deciles de las personas empleadas en Andalucía y su comparativa con otras regiones y el resto de España, donde se comprueba el mayor protagonismo de los cuatro primeros deciles.

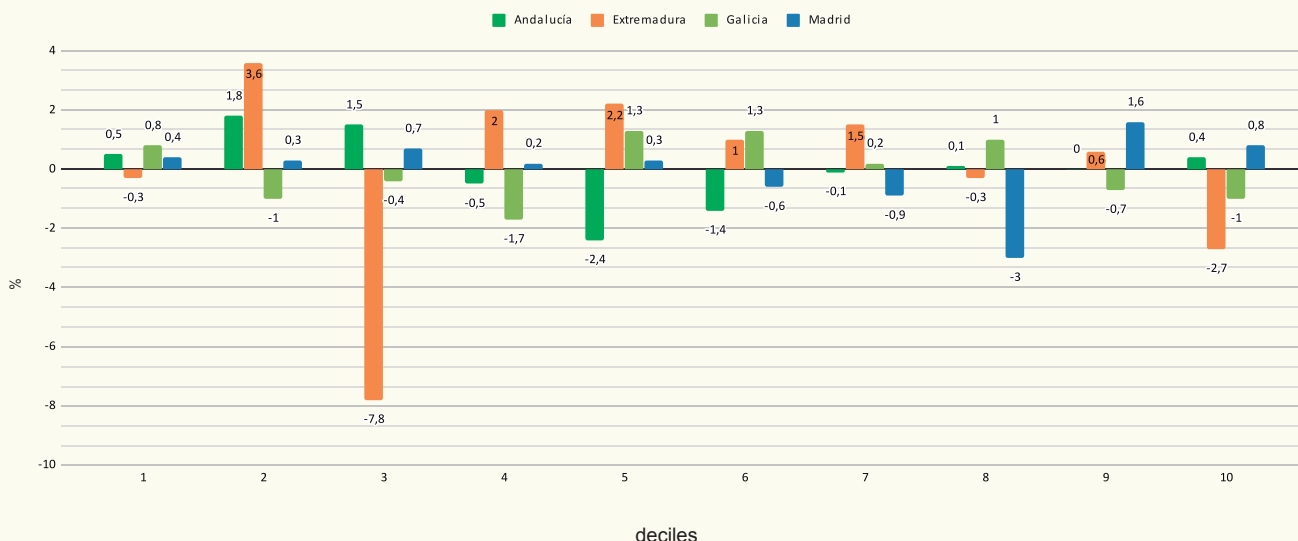
**GRÁFICO 3: DISTRIBUCIÓN RESPECTO AL TOTAL NACIONAL DEL NÚMERO DE PERSONAS ASALARIADAS POR DECILES. AÑO 2018.**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).



**GRÁFICO 4. VARIACIÓN PORCENTUAL DE PERSONAS ASALARIADAS POR DECILES. DIFERENCIA CON MEDIA DE ESPAÑA. PERIODO 2007-2018.**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).



La menor tasa de desempleo alcanzada por la economía andaluza se produjo en 2006 (12,7% de la población activa; 453.400 personas), muy lejos del pleno empleo. Conviene recordar que esta cifra se alcanzó tras un largo periodo de crecimiento económico apoyado en una burbuja inmobiliaria y financiera que estuvo acompañada de un muy fuerte crecimiento de la deuda privada. Por este motivo, no debería considerarse como una referencia de la capacidad estructural de Andalucía para crear empleo.

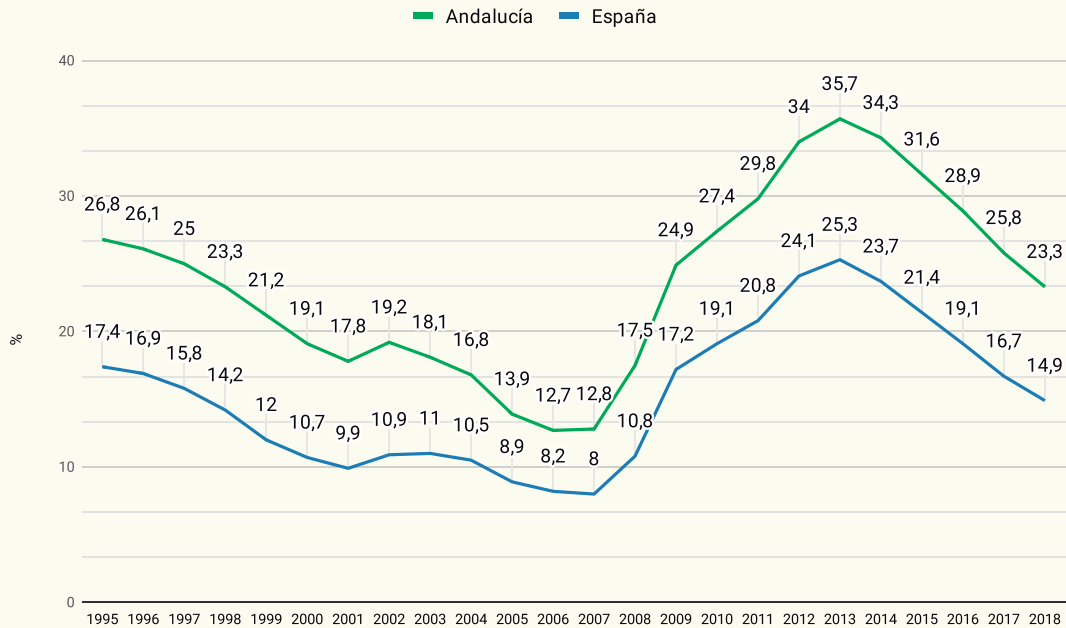
La tasa de desempleo superior en 8,4 puntos en 2018 a la media española (8,3 puntos en promedio en el periodo 1995-2018) se ha mostrado, a pesar de las distintas políticas activas de empleo aplicadas, como una característica estructural a lo largo de los últimos 25 años. Con el inconveniente adicional de haberse acrecentado la diferencia en los periodos de crisis.

**8,5 puntos por encima (de promedio) de la tasa de desempleo andaluza sobre la media española, es una característica cronificada de nuestro mercado de trabajo.**

El esfuerzo, por tanto, para reducir la tasa de desempleo hasta un nivel aceptable debe ser muy significativo, incorporando cambios estructurales en la composición y funcionamiento del tejido productivo en Andalucía.

## GRÁFICO 5: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO SOBRE LA POBLACIÓN ACTIVA.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).



El mayor porcentaje de personas desempleadas sobre el total de demandantes de empleo en 2018 está ubicado en el tramo de 25 a 54 años (72,17% del total) después de haber asistido a una mejora en los mayores de 55 años (hasta el actual 13,59% del total), consecuencia entre otras cuestiones del envejecimiento progresivo de la población. Esta evolución también explica que el dato para las personas más jóvenes sufra un descenso, generado no tanto por la reducción del desempleo como por la distribución por edades de la población.

En términos absolutos, a pesar de la recuperación en el empleo observada desde 2014, el actual número de personas trabajadoras ocupadas en Andalucía sigue siendo inferior en 266.000 al punto máximo alcanzado en 2007.

Así, la elevada tasa de desempleo está acompañada de una menor tasa de ocupación media sobre la población total (35,4% sobre 42,6% de media estatal).

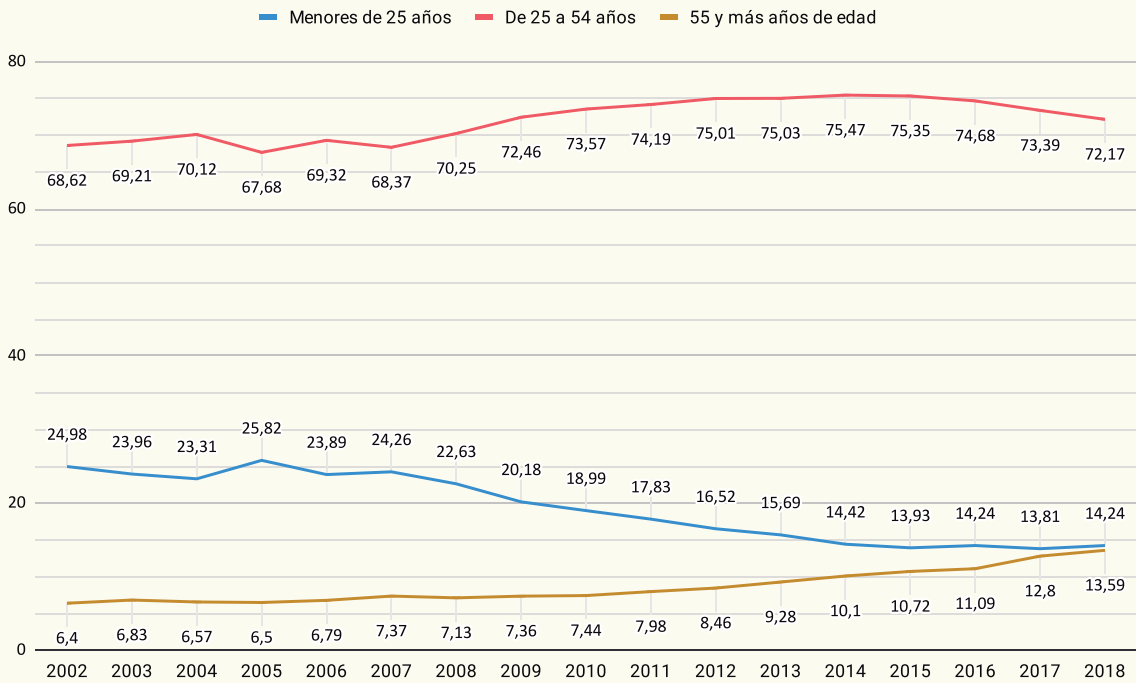
La tasa de ocupación andaluza frente a la española presenta una distancia de 7,2 puntos porcentuales, situándose en el 35,4% frente al 42,6% estatal.

La diferencia en las tasas de ocupación andaluza y estatal se mantiene desde 1995 (superando los 7 puntos porcentuales) pese a la implementación de distintas políticas activas de empleo.

1. Situación de partida.

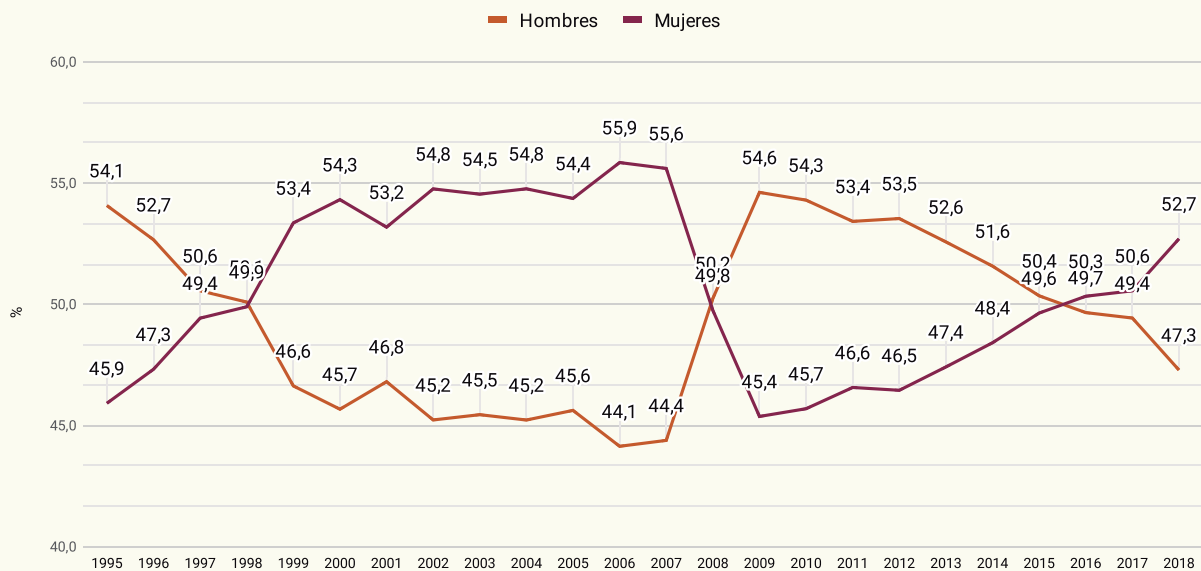
**GRÁFICO 6: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS POR TRAMOS DE EDAD.**

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.



**GRÁFICO 7: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS POR SEXO.**

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

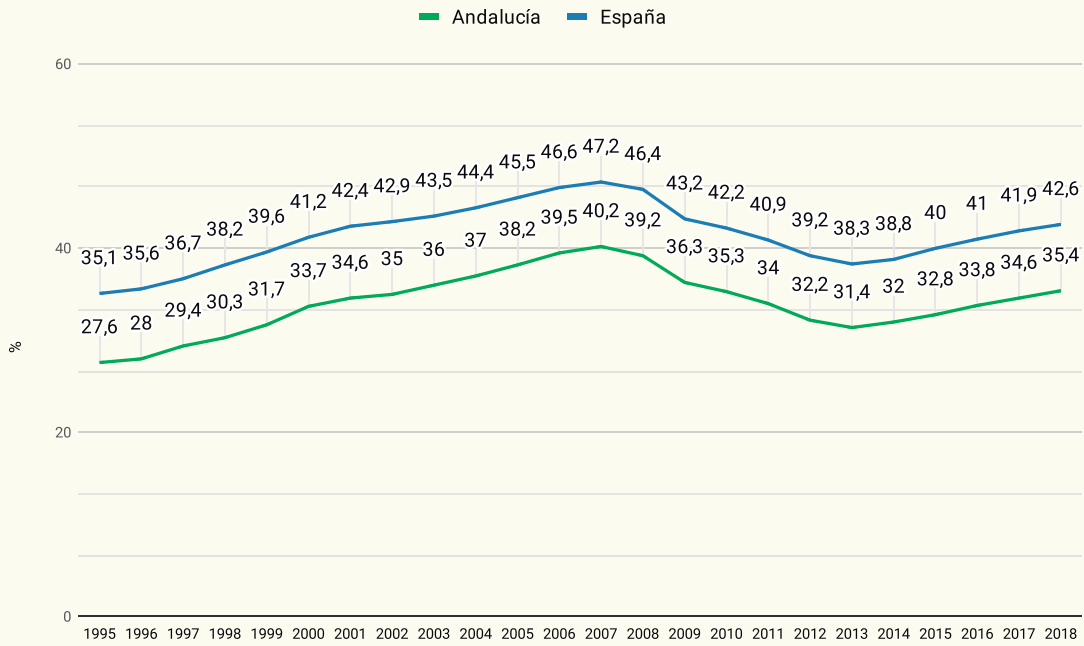




1. Situación de partida.

**GRÁFICO 8: TASA DE OCUPACIÓN (EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR).**

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).



## B) Caracterización del mercado laboral andaluz

Los anteriores datos relativos al desempleo tienen su explicación en una serie de problemas de carácter estructural en el mercado laboral de Andalucía: **desempleo juvenil, temporalidad en el empleo, desempleo de larga duración y nivel formativo**. Estos cuatro aspectos pueden conllevar riesgos de nivel económico y social.

**El análisis de los principales factores que afectan al mercado laboral andaluz arroja cuatro problemas estructurales: el alto índice de desempleo juvenil, la alta temporalidad en el empleo, la cronificación de la situación de desempleo y los bajos niveles de formación educativa.**

Las personas tienen un **problema grave para acceder al mercado laboral en Andalucía**. Además, **se observan importantes dificultades de reinserción**, una vez se destruye o pierde un empleo. Este hecho conlleva un **muy alto riesgo de redundar en una cronificación del desempleo**, probabilidad constatada al observar que más de la mitad de la población desempleada andaluza sobrepasa el periodo de un año para volver a encontrar un puesto de trabajo. Esta mala situación parece mostrar una relación directa con el hecho de que **el 55,7% de la población mayor de 16 años sólo dispone de la Educación Secundaria Obligatoria o inferior**.

Lo más pernicioso de esta circunstancia de cronificación del desempleo, es que trasciende los problemas propios del mercado de trabajo y puede implicar otros riesgos sociales de mayor calado. Así, el menor poder adquisitivo se puede derivar en **riesgo de exclusión social** y, por tanto, incidir negativamente en la estabilidad del propio modelo económico.

**TABLA 1: PRINCIPALES FACTORES QUE AFECTAN AL MERCADO LABORAL ANDALUZ.**

Fuente: IECA. Explotación de datos de Andalucía de la Encuesta de Población Activa del INE y Eurostat (Sustainable Development Indicators).

Año 2018		%
Desempleo juvenil	Tasa de paro	46,7
	Jóvenes en situación de desempleo que buscan su primer empleo	45,1
	Jóvenes con contratos indefinidos	22,2
	Jóvenes entre 15 y 34, ni estudian ni trabajan	20,1
Alta temporalidad	Contratos temporales	36
	Empleos por sectores económicos:	
	- Agricultura	8,3
	- Industria	9,2
	- Construcción	6,4
	- Servicios	76,1
	Sectores económicos de alta temporalidad:	
	- Agricultura	80,8
	- Industria	30,4
- Construcción	57,9	
- Servicios	30,3	
Desempleo de larga duración	Total personas desempleadas	49,6
	Hombres	47,9
	Mujeres	51,2
	Personas desempleadas por edad	59,6
Formación educativa	Educación Secundaria Obligatoria o inferior	55,7
	Tasa de desempleo:	
	- Estudios superiores	13,5
	- Resto	27,6
	Tasa de abandono escolar	21,9

## 1. Situación de partida.

### B.1 El desempleo juvenil en Andalucía

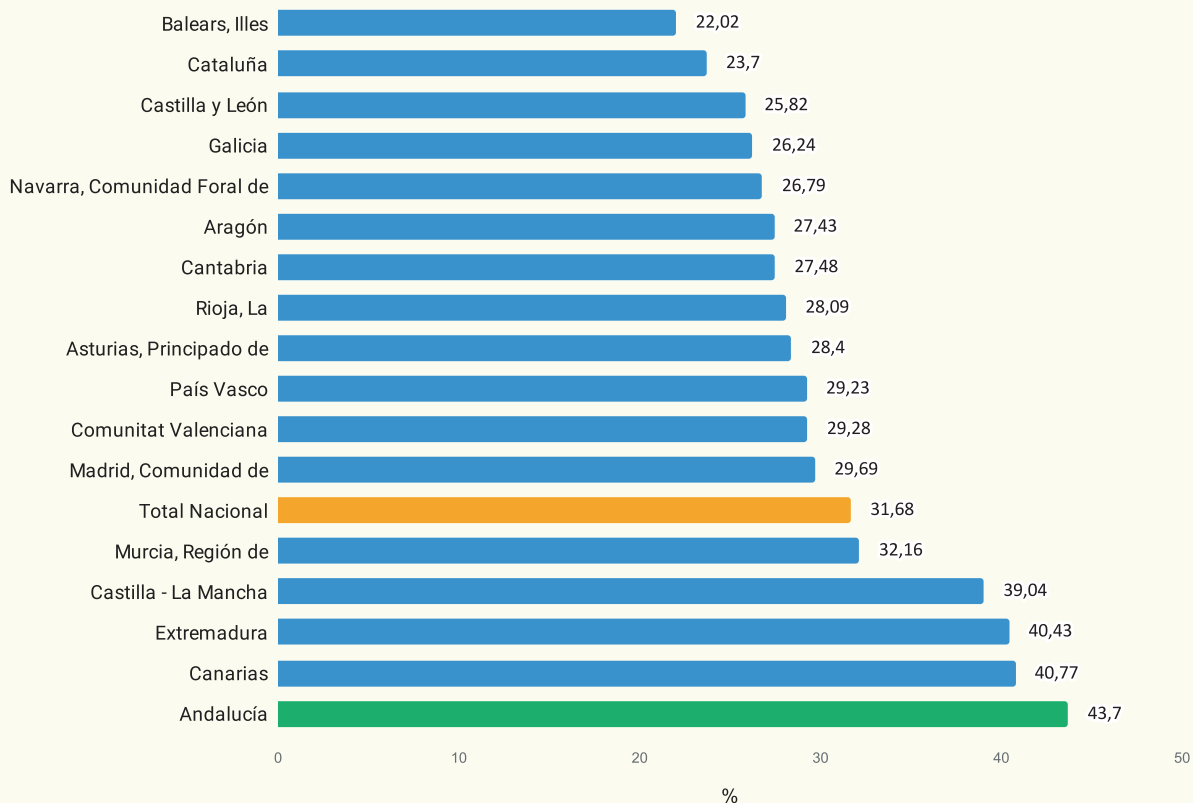
Según datos del 3<sup>er</sup> trimestre de 2019 de la Encuesta de Población Activa (EPA), **Andalucía es la Comunidad Autónoma con mayor tasa de desempleo juvenil** (43,7% sobre población activa menor de 25 años) de todo el conjunto del Estado, con 3 puntos porcentuales más que las siguientes comunidades (Canarias con 40,8% y Extremadura con 40,4%), más de 12 puntos por encima de la media estatal (situado en el 31,7%) y hasta 21,7 puntos por encima de las Islas Baleares, la que presenta la menor tasa (con un 22,02%).

**Andalucía ostenta la más alta tasa de desempleo juvenil de todo el Estado (43,7% de la población andaluza menor de 25 años). Esta cifra supera en 12 puntos la media estatal (con un 31,7%) y en más de 21 puntos la tasa de desempleo de la comunidad con menor índice de paro juvenil (Islas Baleares: 22,02%).**

El empleo juvenil en Andalucía (datos del Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de contratos. Acumulado a octubre de 2019) se caracteriza por su baja estabilidad contractual.

### GRÁFICO 9: TASA DE DESEMPLEO DE PERSONAS MENORES DE 25 AÑOS. TERCER TRIMESTRE DE 2019.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).



## 1. Situación de partida.

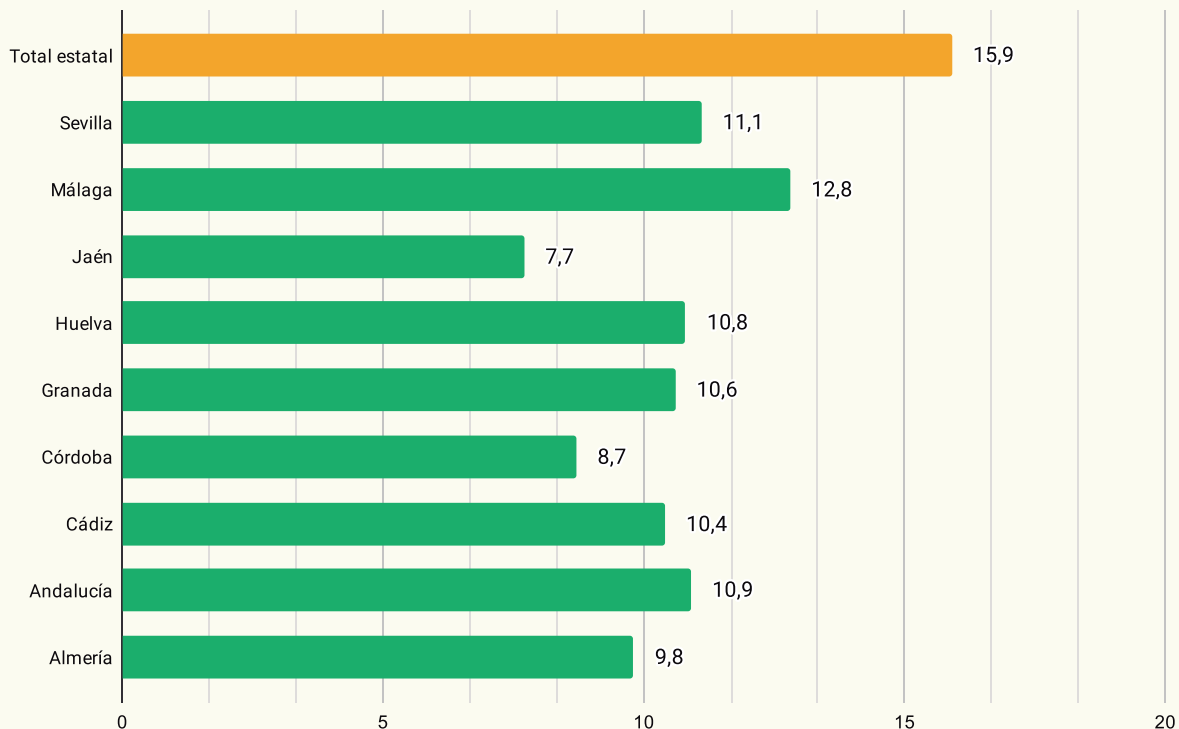
Se aprecia que **solo el 10,9% de los contratos a menores de 25 años son indefinidos**, situándonos por debajo de la media nacional en 5 puntos. Superando la media autonómica Málaga y Sevilla. Destacando Jaén con solo un 7,7% de contratos indefinidos, 3,2 puntos porcentuales menos que la media autonómica y 8,2 menos que la media nacional.

Por otro lado, en Andalucía existe una **alta proporción de personas menores de 30 años que ni estudia ni trabaja** (los denominados "ninis"). En 2018, un 20,1% de los jóvenes andaluces con edad entre 15 y 30 años formaban parte de este colectivo, frente al 15,3% en España, lo que limita sus posibilidades de inserción laboral e incrementa el riesgo de exclusión social. **Andalucía es la quinta Comunidad Autónoma con mayor tasa de abandono escolar (21,9%)**, sólo por delante de comunidades como Baleares (24,4%) y Murcia (24,1%), muy lejos del País Vasco, la región con la tasa más baja (6,9%).

**Sólo el 10,9% de los contratos registrados en Andalucía con personas jóvenes son indefinidos, frente a la media española (15,9%), 5 puntos porcentuales enteros mayor.**

### GRÁFICO 10. CONTRATOS INDEFINIDOS A MENORES DE 25 AÑOS. ACUMULADO OCTUBRE 2019.

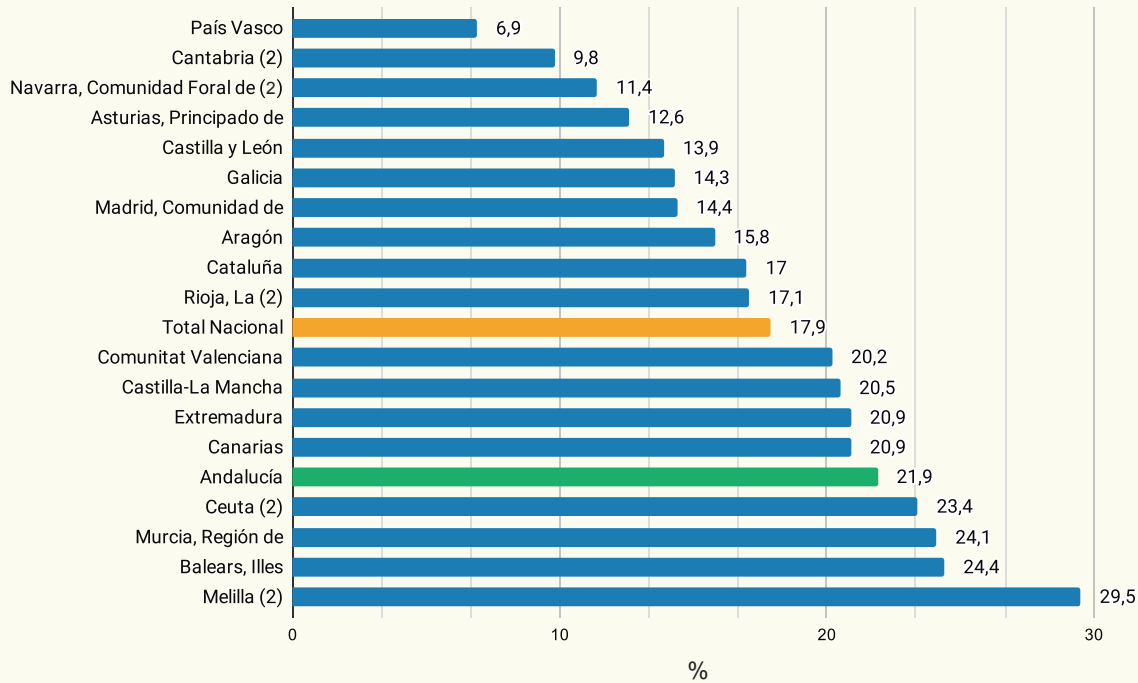
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de contratos.



1. Situación de partida.

**GRÁFICO 11. PORCENTAJE DE ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO SOBRE LA POBLACIÓN TOTAL DE 18 A 24 AÑOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS<sup>1</sup>.**

Fuente: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa (INE).  
Ministerio de Educación y Formación Profesional.

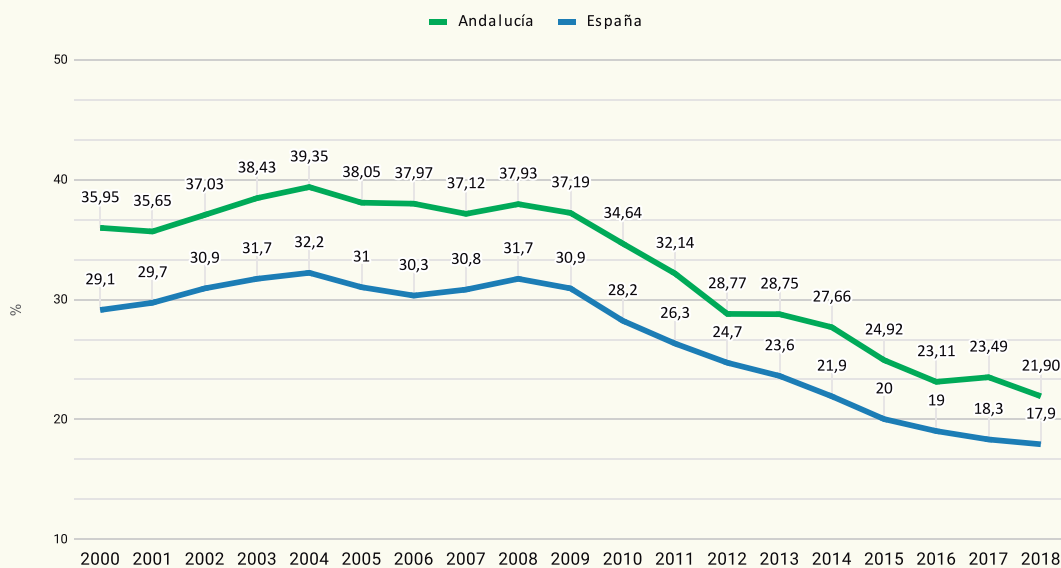


1. Definición de Abandono temprano de la educación y la formación: porcentaje de la población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de Educación Secundaria 2ª etapa (Bachillerato y similares) y no sigue ningún tipo de educación-formación

2. Los datos deben ser tomados con precaución, pues los derivados de tamaños muestrales pequeños están afectados por fuertes errores de muestreo.

**GRÁFICO 12: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO SOBRE LA POBLACIÓN TOTAL DE 18 A 24 AÑOS. RATIOS DE ANDALUCÍA Y MEDIA ESPAÑOLA.**

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Encuesta de Población Activa en Andalucía) y Eurostat (Sustainable Development Indicators).



## 1. Situación de partida.

### B.2 La temporalidad en el empleo en Andalucía

Andalucía ha reducido sensiblemente la tasa de temporalidad en los últimos años desde su punto máximo, alcanzado en 2006 (47%), pero aún se mantiene muy elevada (35,1% del total), superando en más de 8 puntos porcentuales a la media española (26,7% del total).

**Andalucía (35,1%) sólo mejora los datos de Extremadura (35,6%) en tasas de temporalidad en el empleo, superando en más de ocho puntos porcentuales la media española (26,7%)**

Esta temporalidad puede ser explicada por la existencia de **sectores de actividad de alta estacionalidad**, ya que la **agricultura**, la **hostelería** y el **comercio al por menor** suponen en torno al 35% del empleo total. Su incidencia es importante porque la suma de estos

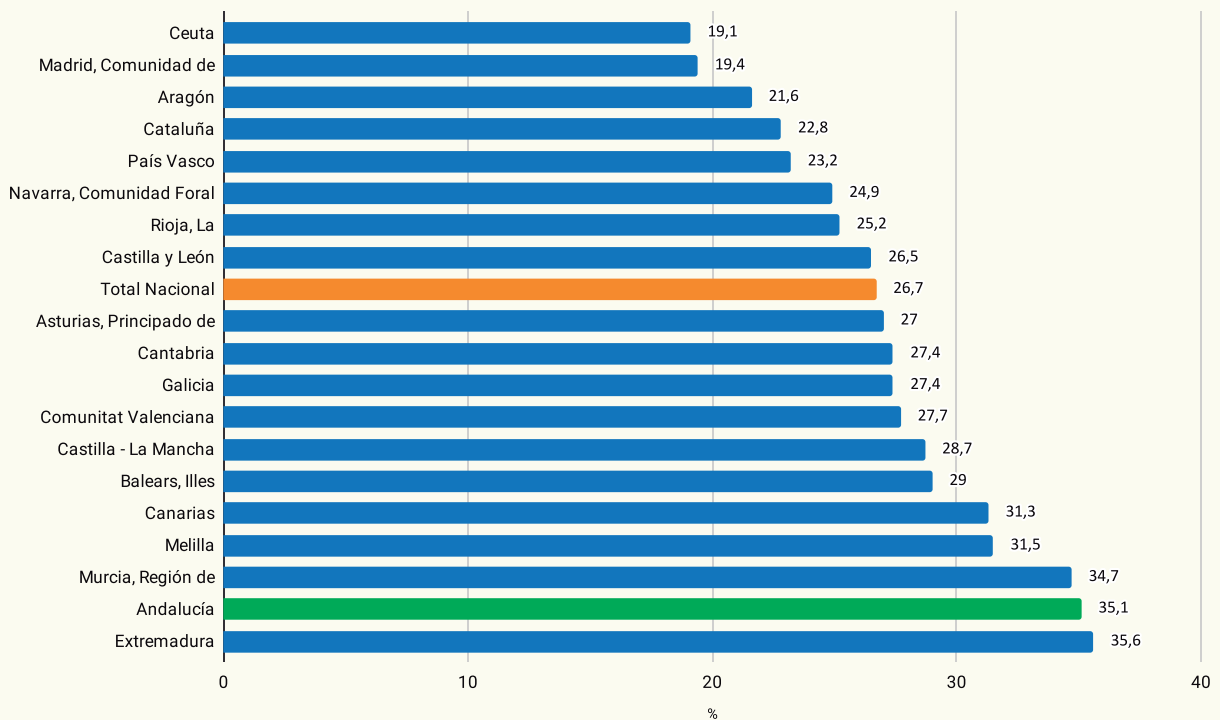
sectores con la **construcción** explica casi la mitad del empleo en la Comunidad.

**Sectores con altos índices de temporalidad en su actividad económica (agricultura, hostelería...) concentran una gran masa de fuerza de trabajo en nuestra comunidad, lo que conlleva, inevitablemente, una alta tasa de temporalidad de los contratos en Andalucía.**

La distribución de la ocupación por sectores de actividad muestra una gran concentración en comercio al por menor (16,8%), hostelería (9,7%) y agricultura (8,3%). La suma de la ocupación en los tres sectores, explican algo más de una tercera parte del total del empleo en Andalucía (34,8% del total), casi 10 puntos por encima de la media estatal (24,4% del total).

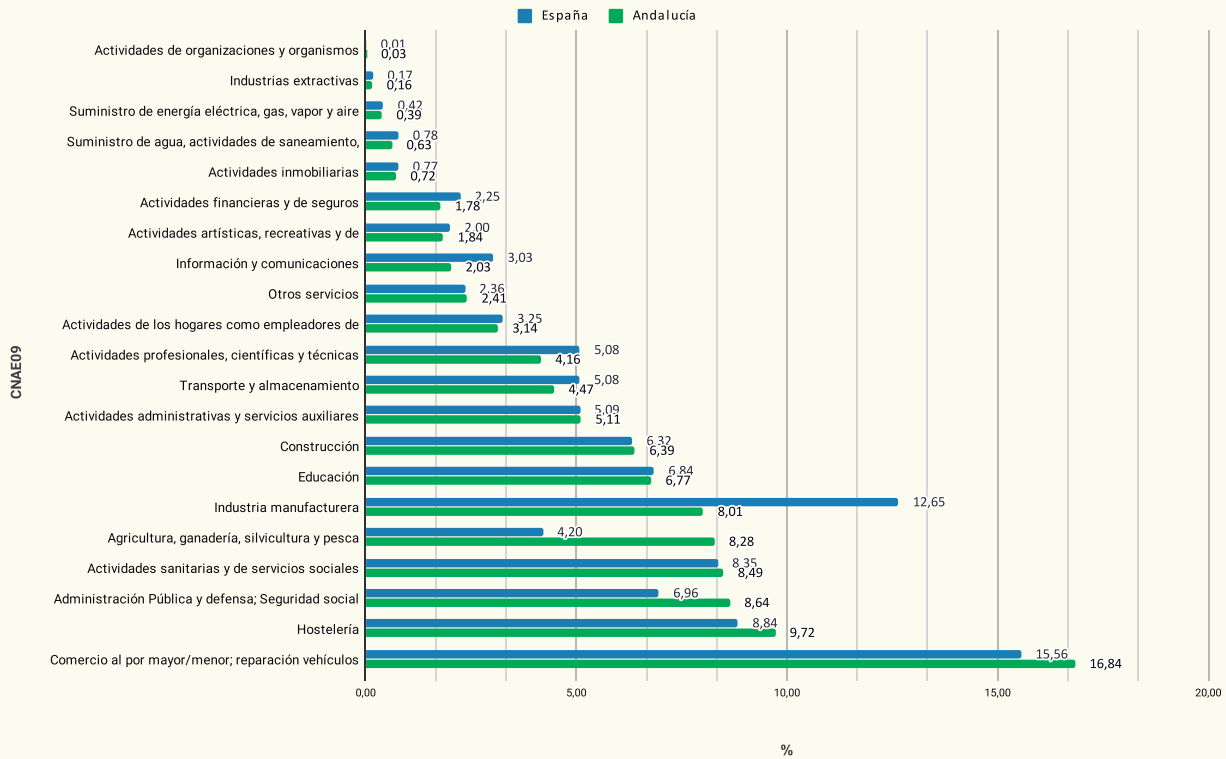
### GRÁFICO 13: TASA DE TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO EN ANDALUCÍA. TERCER TRIMESTRE DE 2019.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).



## GRÁFICO 14: DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN OCUPADA EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA POR SECTORES DE ACTIVIDAD.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).



Por otro lado, resulta significativo que un total de 51,97% de la población ocupada andaluza lo esté en sectores con reducido valor añadido. Así, **los cinco sectores con mayor representatividad en el empleo andaluz son el comercio minorista, la hostelería, la administración pública, la agricultura, ganadería y pesca y la sanidad y los servicios sociales.** La apreciación sobre la administración pública genera dudas razonables debido a la forma de cálculo utilizada por la Contabilidad Nacional de España.

Hay otras actividades profesionales, con más altas tasas de aporte de valor añadido a la economía, que suelen estar acompañadas por empleo estable y mayor productividad, como son las vinculadas a la **industria manufacturera**. No obstante, el peso de la

industria manufacturera en la ocupación de Andalucía es 4,6 puntos inferior a la media española (8,0 vs 12,6) y, además muestra un proceso de disminución continuada desde 1995, con una pérdida de 4,5 puntos de presencia en el empleo en Andalucía.

El mercado de trabajo andaluz refleja un comportamiento continuado de concentración en actividades menos productivas y de inferior generación de riqueza por un lado y de pérdida de peso en aquellas que sí cuentan con un alto aporte de valor añadido (a las economías y los empleos).

**Más de la mitad de la población andaluza (en torno al 52%) se concentra en sectores de actividad con escasa generación de valor añadido. Y la tendencia en los últimos lustros ha sido de concentración en estos sectores.**

## 1. Situación de partida.

### B.3 El desempleo de larga duración en Andalucía

La duración del desempleo es también un problema en Andalucía, como demuestra que **un 41,9% del total de las personas están en esa situación durante más de un año y un 31,2% lo están durante más de dos años**. Los porcentajes son muy similares a la media española (43,5% y 29,6%, respectivamente), pero tiene mayor incidencia en nuestra comunidad por el número absoluto de afectados (362,6 miles de demandantes de empleo durante más de un año sobre un total de 865,8 miles de personas desempleadas en Andalucía).

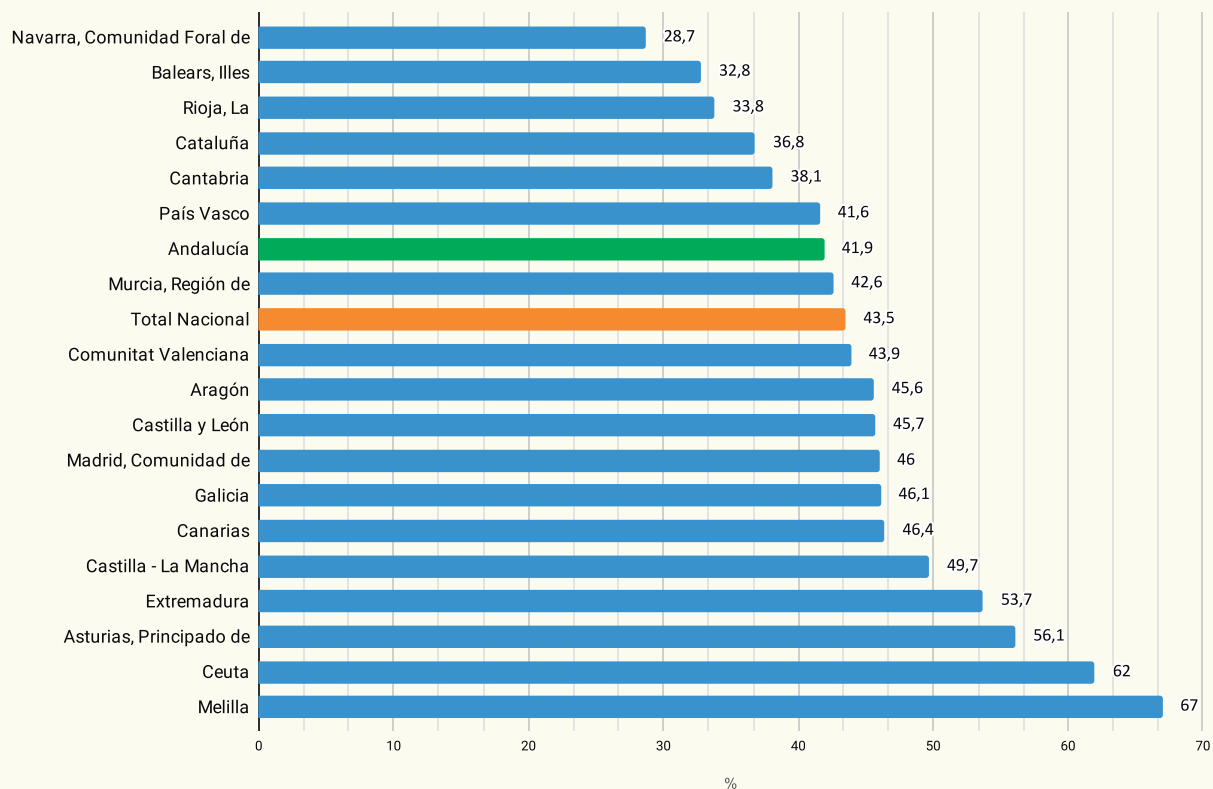
**Más de 4 de cada 10 personas desempleadas en Andalucía (41,9%) lo está con más de un año de antigüedad.**

**Tres de cada diez personas desempleadas llevan más de dos años en situación de desempleo con riesgo muy alto de cronificar esta situación.**

Por tramos de edad, mientras el desempleo es más persistente en jóvenes varones (4 puntos más que en mujeres jóvenes) es muy significativa la diferencia de casi 10 puntos del desempleo de larga duración de mujeres entre 35 y 44 años sobre el de hombres, manteniéndose los porcentajes muy similares en el resto de los tramos de edad.

### GRÁFICO 15: PORCENTAJE DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO CON MÁS DE UN AÑO DE ANTIGÜEDAD.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).





### B.4 La formación reglada en Andalucía

Casi la mitad de la población andaluza en edad de trabajar sólo dispone de estudios de Educación Secundaria Obligatoria o inferiores, 10 puntos más que la media española. La relación de la formación educativa con el desempleo es evidente, puesto que la tasa de desempleo de la población con menor nivel educativo es más del doble que la de perfiles con educación superior (30,6% vs. 13,5%).

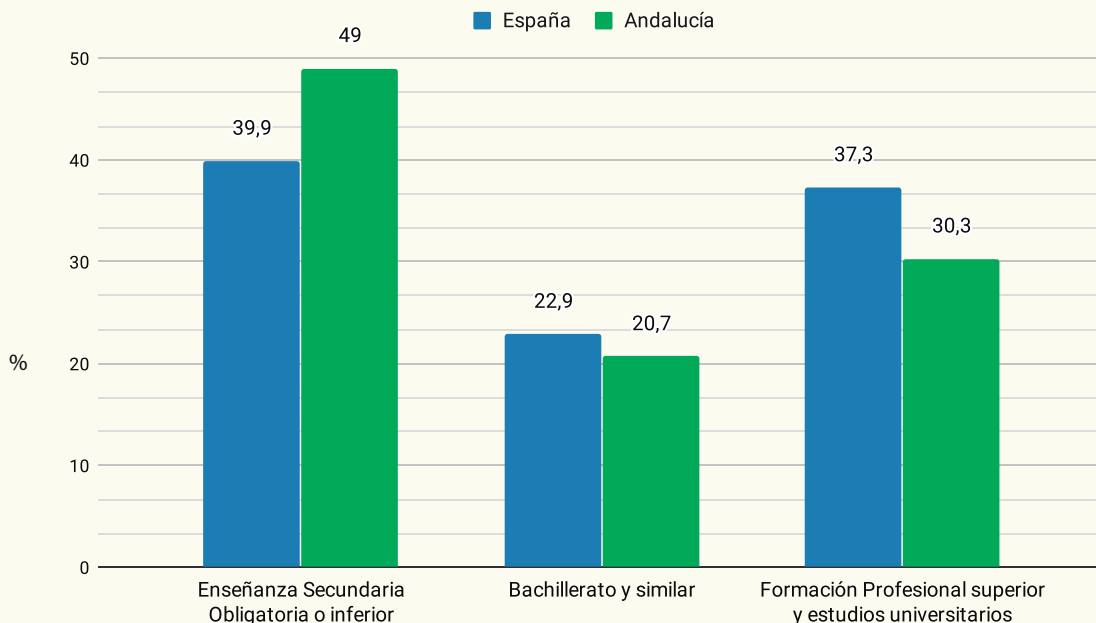
Dentro de la población con estudios superiores se aprecian diferencias significativas en la tasa de inserción en el empleo según la titulación universitaria adquirida. Así, las personas tituladas en Agricultura y Veterinaria presentan una baja tasa de desempleo (en torno al 16%), mientras que asciende por encima del 30% en Artes y Humanidades (36%) y Educación (31%).

Por tanto, se puede decir que existe una correlación directa entre el nivel de estudios o la formación superior terminada con la tasa de desempleo posterior pero también hay relación de acuerdo a la titulación disponible.

Adicionalmente, las empresas encuentran mayor dificultad para cubrir puestos en los que se necesita educación secundaria y formación profesional, y no son capaces de encontrar personal disponible con conocimientos y habilidades específicas, principalmente para competencias como las matemáticas básicas, liderazgo y comunicación escrita (40% de las empresas). Por ello, las empresas demandan una mejor formación tanto en competencias curriculares como en las transversales, las denominadas "soft skills".

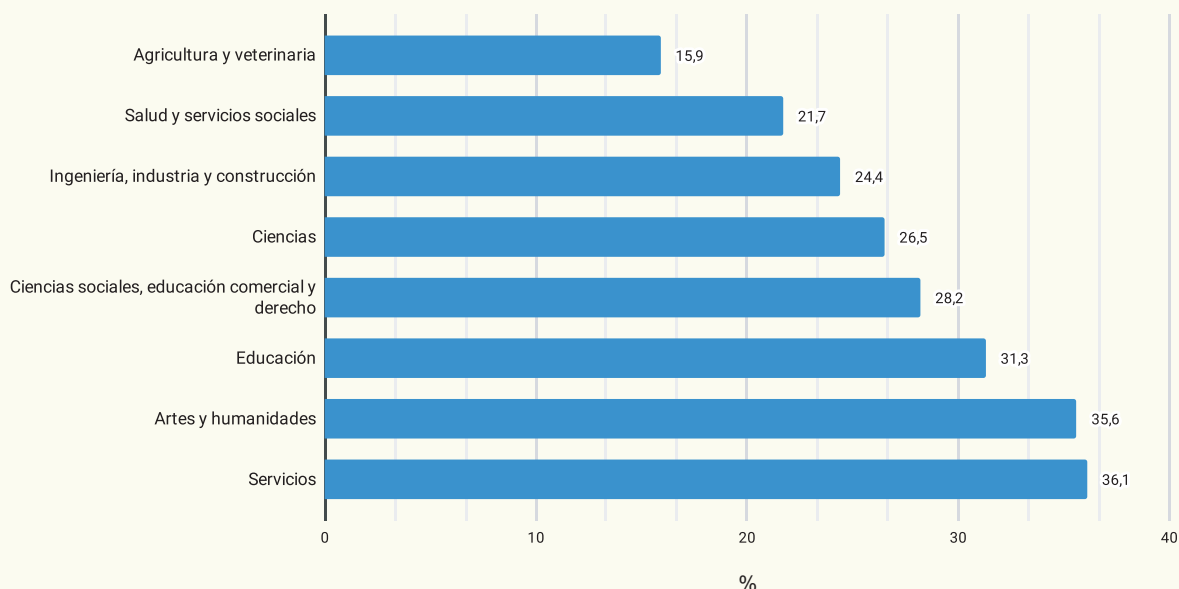
**GRÁFICO 16. DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN DE 25 A 64 AÑOS SEGÚN EL NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO.**

Fuente: Clasificación según la CNED-2014. Ministerio de Educación. Explotación EPA.



### GRÁFICO 17: TASA DE PARO DE TITULADOS UNIVERSITARIOS SEGÚN LA ENCUESTA DE INSERCIÓN LABORAL DE TITULADOS UNIVERSITARIOS 2014 (CURSO 2009-2010)

Fuente: INE. Encuesta de Inserción laboral de titulados universitarios 2014 (curso 2009-2010).



Existen diferencias sustanciales de los colectivos con relación al empleo en función tanto del nivel educativo (más del doble si estudios básicos vs educación superior) como de la titulación universitaria.

#### C) El modelo de intermediación en Andalucía

La intermediación de los servicios públicos de empleo debe jugar un papel importante para facilitar el encuentro entre las capacidades de las personas y las necesidades de empleo. **En este terreno, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) muestra un desempeño mejorable.** El SAE tan sólo participa en el 2,7% del total de contrataciones realizadas en Andalucía. Esta cifra se reduce aún más al observar que, en su enorme mayoría, estas contrataciones son de carácter público (96% del total).

El SAE gestiona sólo el 2,7% de las contrataciones totales en Andalucía, de las que el 96% son contrataciones públicas.

En el ámbito del Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), la labor de intermediación del SAE se ha definido conforme a las siguientes ratios de impacto en la colocación:

- **Demandantes con oferta / colocaciones con oferta:** mide el porcentaje de contrataciones en las que el servicio público de empleo ha logrado colocar un demandante de empleo al gestionar la oferta.
- **Demandantes con oferta / colocaciones de demandantes:** mide la proporción de colocaciones de demandantes de empleo que han sido producto de la gestión de una oferta del servicio público de empleo.
- **Demandantes con oferta / total colocaciones:** calcula el peso en el total del mercado

## 1. Situación de partida.

laboral del acceso a un puesto de trabajo por la gestión del servicio público de empleo de una oferta.

- **Colocaciones con oferta / total colocaciones:** Obtiene el porcentaje de colocaciones del mercado laboral que provienen de una oferta de empleo registrada en el servicio público de empleo.

**Para todos los indicadores se observa que Andalucía presenta valores superiores a la media española.**





















Estos mismos datos, para el conjunto de comunidades autónomas, arroja una situación

intermedia para el caso de Andalucía.

Por su parte, un análisis desde el ámbito de la demanda muestra que las entidades andaluzas utilizan el SAE para cubrir contrataciones de baja cualificación, con más del 50% de profesiones que no requieren un alto nivel de estudios. En parte esta demanda se debe al importante impacto que programas o planes de empleo públicos, como la Iniciativa de Cooperación Local y otros planes municipales, tienen sobre la gestión de las ofertas y en las que los tipos de proyectos promovidos por los ayuntamientos marcan altamente las profesiones demandadas.

**TABLA 2: ÍNDICES COMPARADOS DE INDICADORES DE INTERMEDIACIÓN DE LAS DIFERENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS.**

Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS		ÍNDICES			
		Demandantes con oferta / colocaciones con oferta	Demandantes con oferta / colocaciones de demandantes	Demandantes con oferta / Total colocaciones	Colocaciones con oferta / Total colocaciones
	Andalucía	94,70 %	7,40 %	2,60 %	2,70 %
	Aragón	62,00 %	8,70 %	2,30 %	3,70 %
	Principado de Asturias	66,60 %	4,80 %	1,50 %	2,30 %
	Illes Balears	69,50 %	3,00 %	0,90 %	1,30 %
	Canarias	89,60 %	6,50 %	2,20 %	2,50 %
	Cantabria	80,80 %	6,60 %	1,90 %	2,40 %
	Castilla-la Mancha	88,30 %	8,90 %	2,50 %	2,90 %
	Castilla y León	84,00 %	6,60 %	1,90 %	2,30 %
	Cataluña	71,70 %	2,10 %	0,40 %	0,60 %
	Comunidad Valenciana	80,60 %	4,50 %	1,30 %	1,60 %
	Extremadura	95,50 %	17,00 %	7,70 %	8,10 %
	Galicia	83,20 %	3,80 %	1,10 %	1,40 %
	Comunidad de Madrid	72,00 %	4,50 %	1,00 %	1,40 %
	Región de Murcia	59,80 %	5,30 %	1,00 %	1,60 %
	Com. Foral de Navarra	67,20 %	3,60 %	0,90 %	1,30 %
	País Vasco	84,10 %	2,80 %	1,40 %	1,60 %
	La Rioja	79,30 %	4,70 %	1,10 %	1,40 %
	Ceuta	89,50 %	24,80 %	9,80 %	10,90 %
	Melilla	30,90 %	5,30 %	1,50 %	5,00 %
	España	84,30 %	5,90 %	1,70 %	2,10 %

1. Situación de partida.

GRÁFICO 18: INDICADORES DE IMPACTO EN LAS COLOCACIONES (%). AÑO 2018.

Fuente: Observatorio ARGOS (Servicio Andaluz de Empleo).

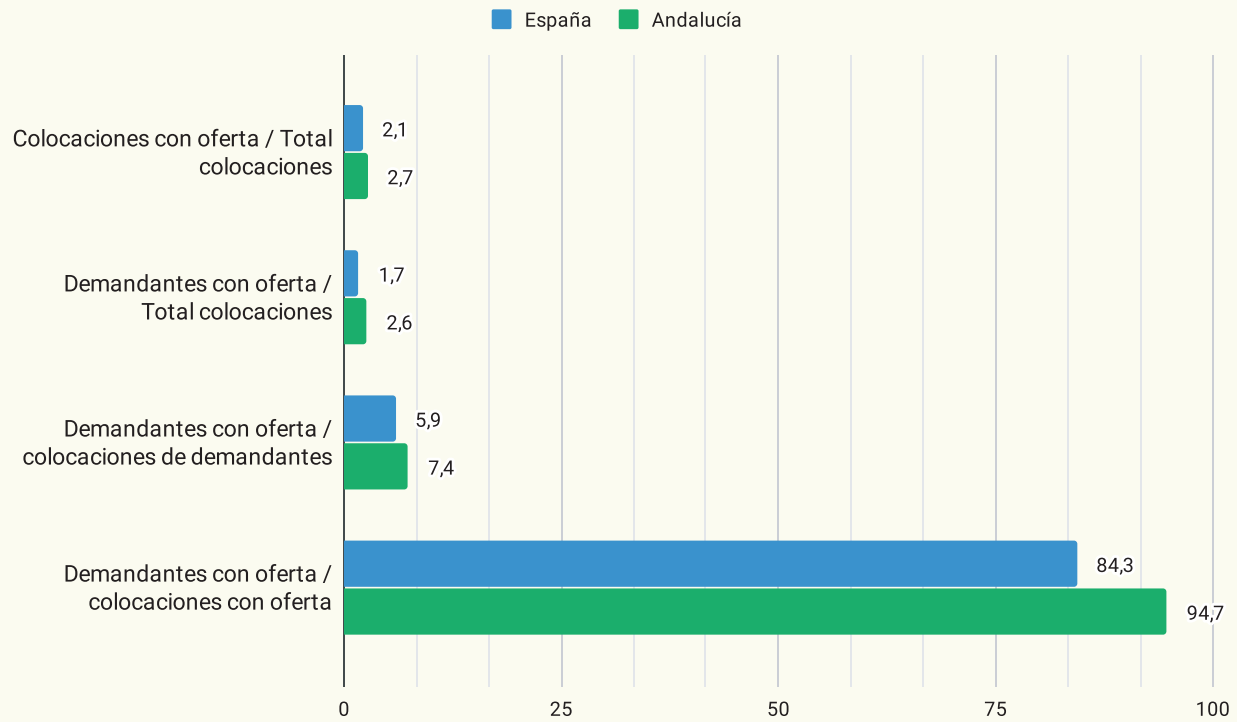
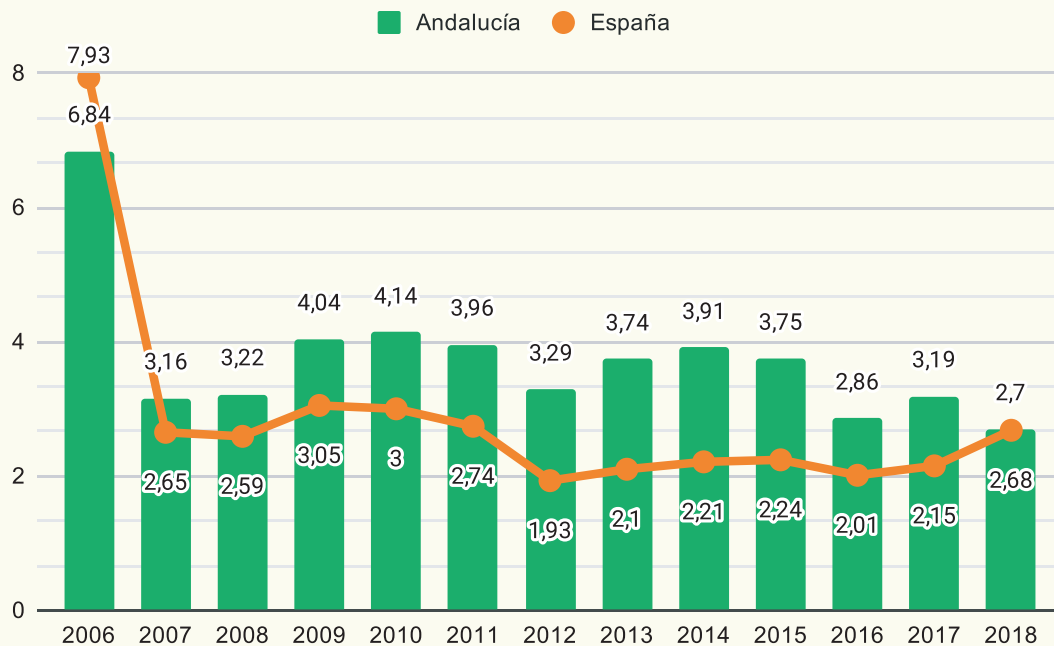


GRÁFICO 19. EVOLUCIÓN DE LAS COLOCACIONES CON OFERTA PREVIA.

Fuente: IECA. A partir de SEPE y SAE.



## 1. Situación de partida.

Una conducta que parece alejada de los perfiles más demandados por las empresas que en un 42,2% buscan perfiles de titulados universitarios o superiores.

Por otro lado, y siguiendo la serie histórica 2006-2018, la participación de las Oficinas de Empleo SAE en la obtención del empleo actual ha ido perdiendo relevancia a lo largo de los años. Este retroceso acumulado de casi dos puntos porcentuales (que suponen una reducción del 50% en relevancia de las Oficinas para la obtención de un empleo) refuerza aún más la idea de un redireccionamiento objetivo del modelo de intermediación del SAE, de acuerdo a los datos empíricos de resultado que arroja el propio servicio público, para hacerle recuperar presencia, validez y utilidad para la ciudadanía.

**Las empresas andaluzas recurren al SAE para cubrir preferentemente vacantes de escasa cualificación.**

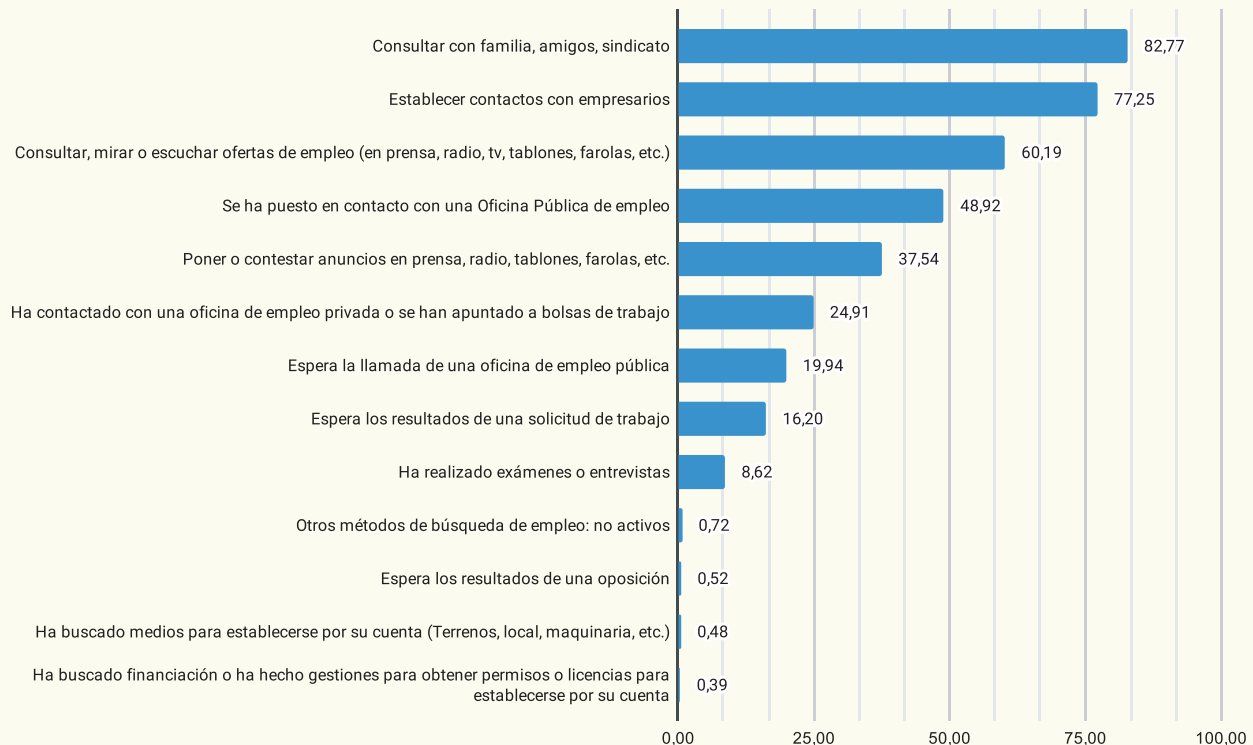
Por el lado de la oferta, más de la mitad de las personas desempleadas andaluzas no considera el SAE como instrumento útil para buscar y encontrar un puesto de trabajo y no acuden a su red de oficinas para acabar con su situación de desempleo. Estas cifras contrastan con las de comunidades como Aragón y Extremadura, donde su población desempleada acude a sus servicios públicos de empleo unos 15 porcentuales más que en nuestra Comunidad (63% y 62% respectivamente).

Curiosamente, a pesar de las altas tasas de desempleo existentes en Andalucía y España, se da la paradoja de que en el conjunto del estado todavía existen alrededor de 130 mil vacantes sin cubrir, lo que representa una anomalía al mantener una evolución desvinculada de la evolución de la tasa de desempleo.

Uno de los principales motivos de este desajuste entre oferta y demanda de empleo se debe a la dificultad de las empresas de encontrar personal disponible que cubran todas las competencias requeridas. A falta de

## GRÁFICO 20. MÉTODO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO SEGÚN DEMANDANTES DE EMPLEO. TERCER TRIMESTRE 2019.

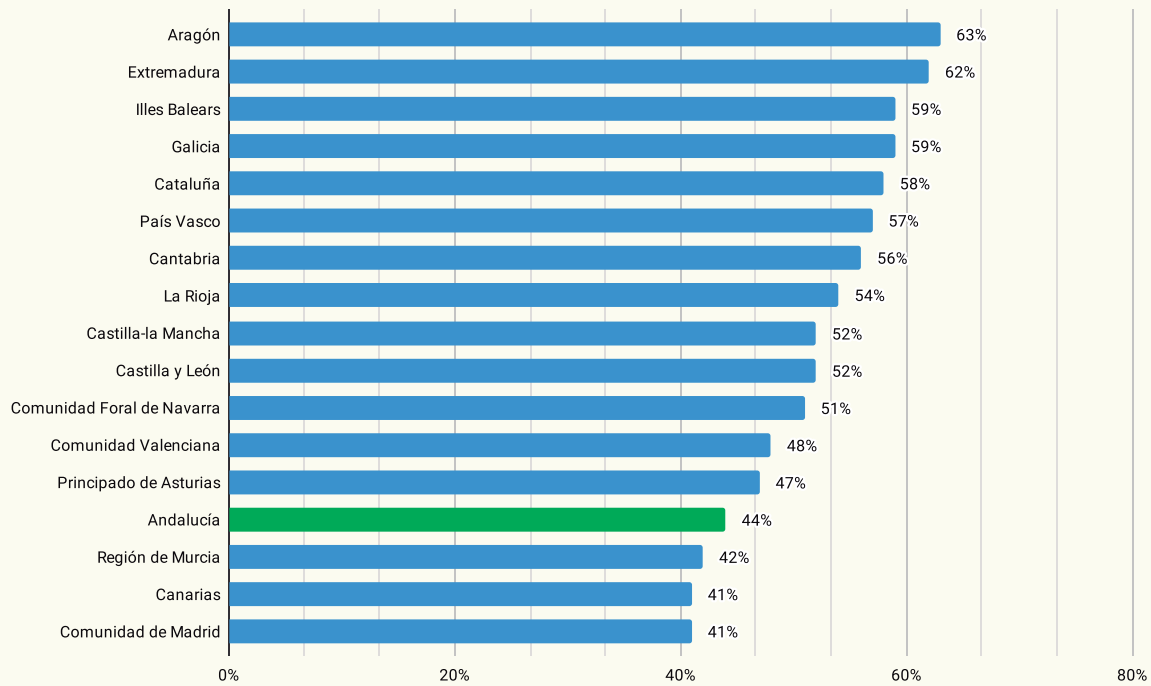
Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.



## 1. Situación de partida.

### GRÁFICO 21. USO DE LAS OFICINAS PÚBLICAS DE EMPLEO COMO FORMA DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. AÑO 2016.

Fuente: Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía. N° 93 (1er Semestre 2018). Elaboración propia a partir de EPA.



disponer de información más actualizada, los datos disponibles por encuestas (2016, 2018) reflejan que **alrededor del 40% de las compañías en Andalucía manifiestan no cubrir todas las competencias requeridas**, número algo menor que la media española situada en un 42,3%.

**Andalucía es la 4ª comunidad que menos confía en su servicio público para encontrar un empleo.**

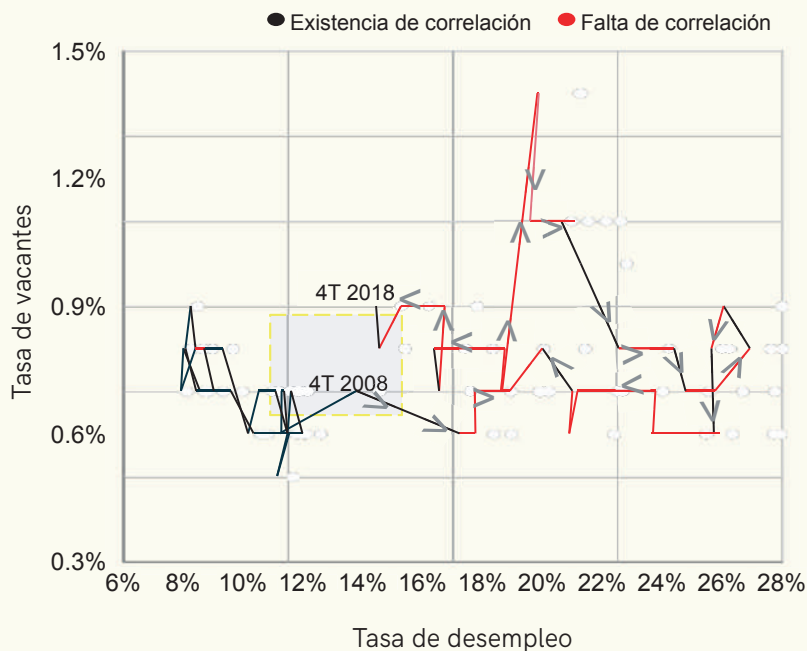
## 2. Análisis de uso y aprovechamiento del dinero público disponible: Conferencia Sectorial de Empleo.

La financiación de las políticas activas de empleo en las Comunidades Autónomas tiene **tres fuentes de financiación**: los **fondos procedentes de la Unión Europea**, a través de los Programas Operativos (regionales o pluri-regionales); los **fondos estatales**, procedentes del Presupuesto General del Estado y repartidos, principalmente en Conferencia Sectorial, y los **fondos autonómicos propios**.

**GRÁFICO 22. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE VACANTES Y DE DESEMPLEO (%) (CURVA DE BEVERIDGE).**

Fuente: Eurostat.

Evolución de las tasas de vacantes y desempleo, %



Número de vacantes por sector, 2018, miles.

Sector	Nº de vacantes
Administración pública	52,7
Comercio <sup>1</sup>	12
Salud	10
Admin. y soporte	8,7
Industria <sup>2</sup>	7,4
Información y comunicación	7
Educación	7
Acts. profesionales, técnicas y científicas	6,4
Hostelería	6
Construcción	5,3
Transporte y logística	1,7
Actividades financieras	1,3
Otros	1,3
Arte	1,1
<b>Total</b>	<b>128,7</b>

<sup>1</sup> Incluye comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor

<sup>2</sup> Excluye construcción



En España existen ~130 mil puestos vacantes que quedan sin cubrir.

Una tasa de vacantes alta desvinculada del paro desde hace una década manifiesta un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo.

El mayor número de vacantes en el ámbito privado proviene de las actividades de comercio, salud y administración.

## 1. Situación de partida.

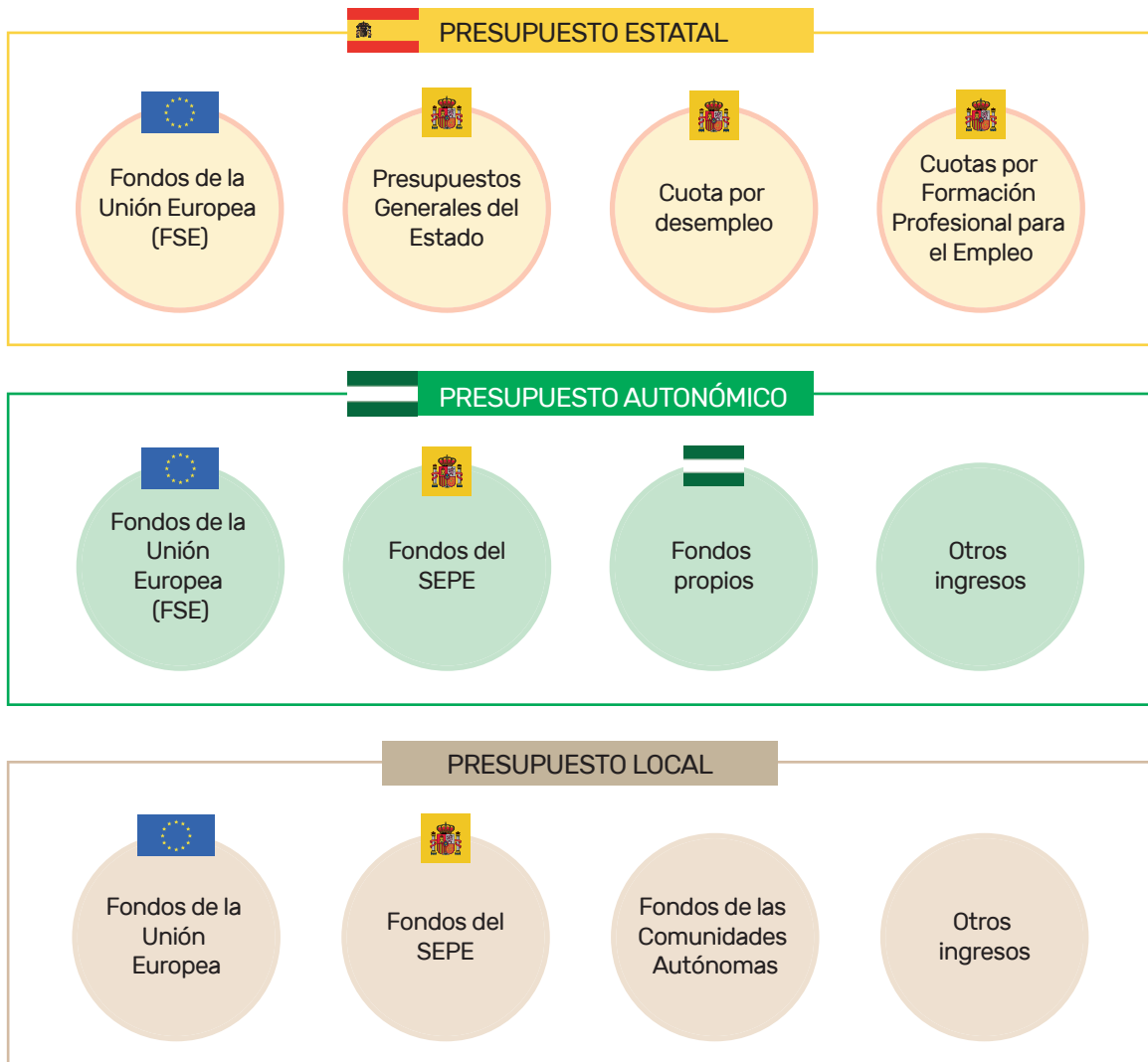
La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales distribuye los fondos entre las comunidades autónomas con origen en los Presupuestos Generales del Estado siguiendo los criterios establecidos previamente por el conjunto de sus componentes en los que tienen mayoría las Comunidades Autónomas. Así, en el año 2018, los fondos destinados a la Comunidad Autónoma de Andalucía fueron los más altos en términos absolutos (346,2 millones de euros), ligeramente superiores a los de Cataluña (341,8 millones de euros) y a los Madrid (270,49 millones de euros). Los puestos en la relación de distribución cambian si se tiene la población y, sobre todo, la población desempleada en cuenta.

En términos relativos, **la situación empeora significativamente para Andalucía cuando se realiza la comparación utilizando los euros recibidos por habitante de la Comunidad**

**Autónoma.** Los 41,2 euros destinados a Andalucía son inferiores a la media estatal (50,6 euros) y están muy alejados de los recibidos por Extremadura (83,9 euros), Canarias 65 euros) y Galicia (60,8 euros).

**Andalucía recibe menos recursos desde el Gobierno de España por habitante que la media estatal, descendiendo muchas posiciones cuando se calcula por persona desempleada.**

La posición también es más desfavorable cuando se realiza la comparación utilizando los euros asignados por persona desempleada. **A la Comunidad Autónoma de Andalucía se le asigna desde el Gobierno de España casi la mitad de los recursos de la media estatal (382,75 euros vs 667,88 euros), muy lejos de la**



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe de Evaluación del Gasto Público 2018, Proyecto 3 (PAE) Estudio Programa Políticas Activas de Empleo elaborado por AIReF. 2019.



## 1. Situación de partida.

cuantía asignada a Cantabria (1.029,54 euros), Galicia (991,47 euros), Asturias (960,40 euros), Cataluña (783,19 euros) o Extremadura (766,19 euros).

Los resultados, no obstante, fueron en la práctica mucho peores debido a la reducida ejecución de la Comunidad de Andalucía de los fondos asignados en 2018, en particular de los dirigidos a la formación para el empleo. Los euros por habitante se limitaron a 19,89 de los 41,17 euros posibles (48,3% del total) frente a los 50,57 euros asignados de media a las comunidades autónomas.



















El montante de euros por desempleado se redujo a 184,88 euros de los 382,75 posibles, muy lejos de los 667,88 euros adjudicados en media a las comunidades autónomas y de los 1.029,54 euros de Cantabria, la comunidad con mejor asignación.

**Andalucía es la Comunidad que menos dinero recibe desde el Gobierno de España por persona desempleada, contando también con una asignación menor a la media si se considera a toda su población.**

La asignación destinada a cada Comunidad fue determinada sobre variables relacionadas con el nivel de ejecución de las cantidades asignadas en los ejercicios anteriores. Así pues,

**TABLA 3. CONFERENCIA SECTORIAL EMPLEO. RECURSOS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.**

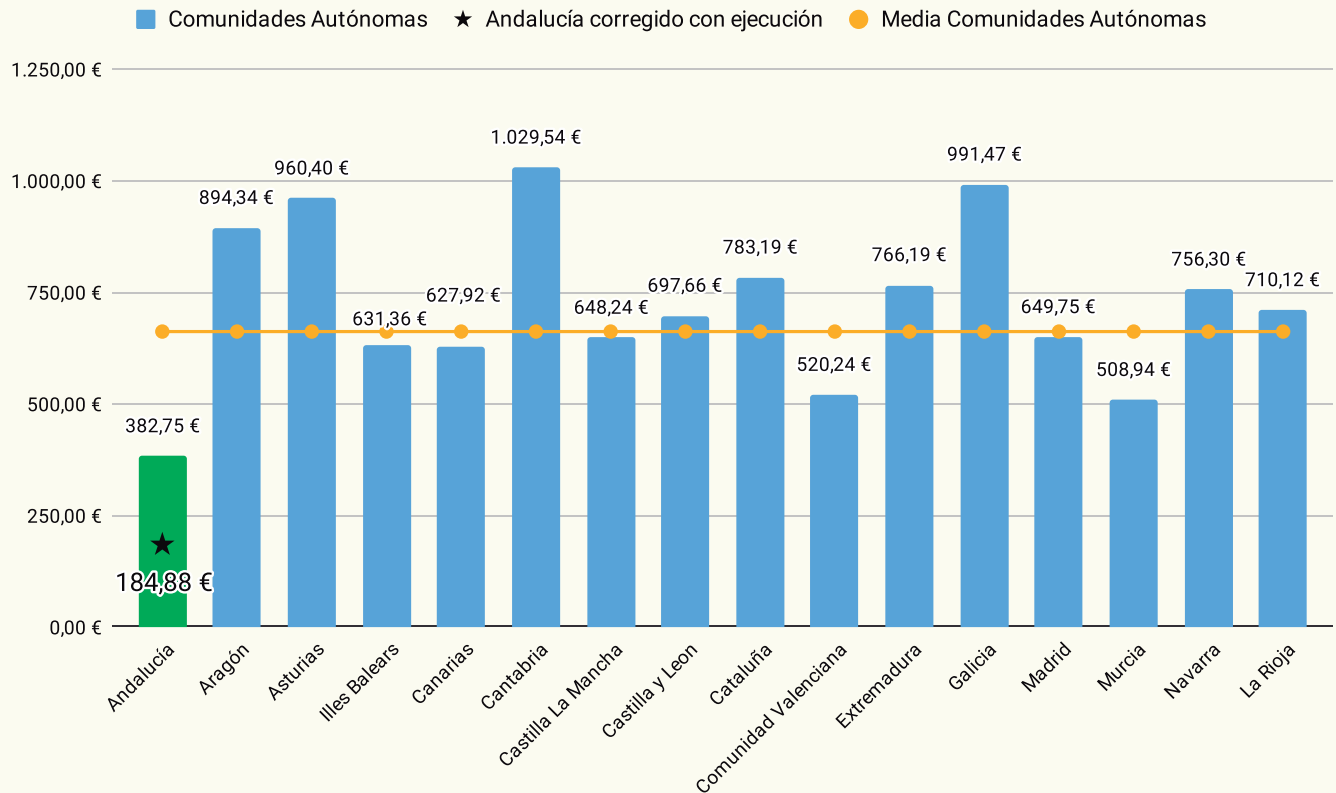
Fuente: Elaboración propia a partir del Sistema Estatal Público de Empleo (SEPE).

	EUROS POR HABITANTE		EUROS POR PERSONA DESEMPLEADA	
	2017	2018	2017	2018
 Andalucía	47,35	41,17	394,32	382,75
 Andalucía corregido con ejecución	21,42	19,89	178,42	184,88
 Aragón	43,17	46,5	761,57	894,34
 Principado de Asturias	57,48	57,71	945,83	960,4
 Illes Balears	36,2	39,46	545,81	631,36
 Canarias	63,13	64,99	527,57	627,92
 Cantabria	48,12	51,01	752,65	1029,54
 Castilla y León	45,69	43,15	585,69	648,24
 Castilla - La Mancha	49,5	51,53	587,93	697,66
 Cataluña	43,36	45,65	636,08	783,19
 Comunidad Valenciana	42,63	39,69	475,94	520,24
 Extremadura	75,85	83,94	629,41	766,19
 Galicia	57,77	60,83	800,49	991,47
 Madrid, Comunidad de	40,09	41,3	580,1	649,75
 Murcia, Región de	41,26	41,12	475,03	508,94
 Comunidad Foral de Navarra	35,62	36,91	717,25	756,3
 La Rioja	37,17	36,31	635,01	710,12
 Total estatal	50,7	50,14	592,16	662,22

Se excluyen de esta tabla los datos relativos al País Vasco, organizados según el cupo y el Concierto Económico, y los de Ceuta y Melilla, incluidos en las cifras de la Administración General del Estado.

**GRÁFICO 23. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO. CONFERENCIA SECTORIAL (2018). EUROS POR PERSONA DESEMPLEADA.**

Fuente: Elaboración propia a partir del Sistema Estatal Público de Empleo (SEPE).



el débil y escaso uso acumulado de las asignaciones previas utilizadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en el periodo 2012-2018 es el principal responsable de que en los sucesivos repartos de fondos públicos desde la Conferencia Sectorial, Andalucía pierda en términos relativos (en tanto a población general y población desempleada) frente a otras comunidades que sí les han dado mayor uso a los fondos que les destinaron.

**Esta grave pérdida para los andaluces, además, ha condicionado el posterior reparto de fondos que se sufre en la actualidad.**

**En el periodo 2012-2018 Andalucía perdió la ejecución de políticas para combatir el desempleo por valor de más de 1.300 millones de euros.**

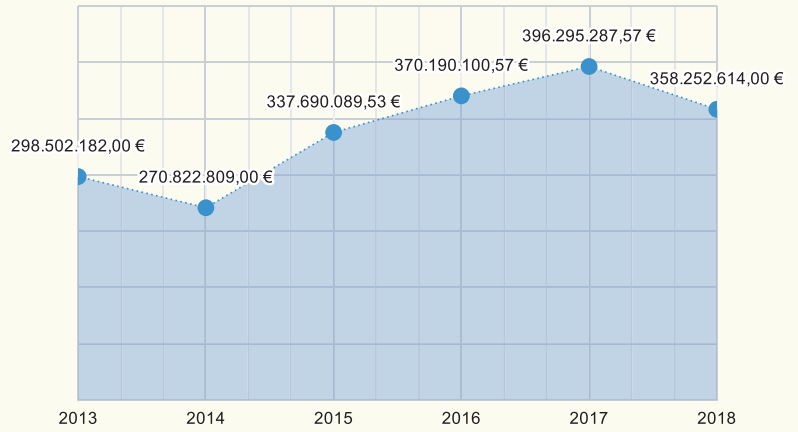
Resulta muy grave que, en ese periodo de 2012-2018, cuando la crisis económica causaba los peores efectos en destrucción de empleo, Andalucía haya perdido más de 1.300 millones de euros debido a la falta de ejecución de las políticas de empleo a financiar con fondos de la Conferencia Sectorial estatal.

1. Situación de partida.

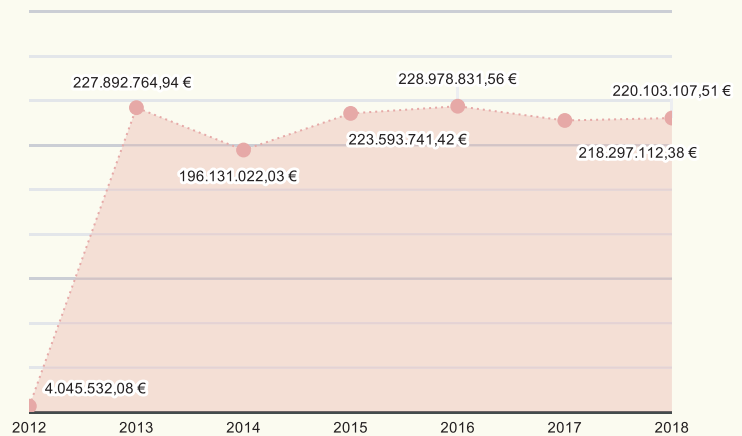
**TABLA 4. SEGUIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO (CONFERENCIA SECTORIAL DE EMPLEO) SEGÚN CERTIFICACIONES.**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, Junta de Andalucía.

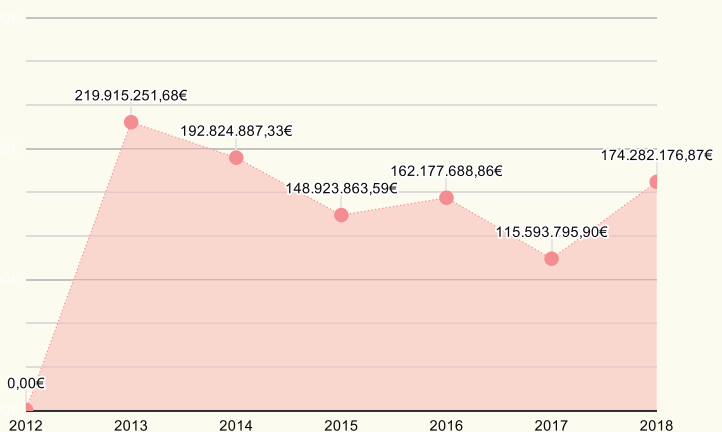
Asignación final Políticas Activas de Empleo (PAE)	
2012	298.440.187,00 €
2013	298.502.182,00 €
2014	270.822.809,00 €
2015	337.690.089,53 €
2016	370.190.100,57 €
2017	396.295.287,57 €
2018	358.252.614,00 €
<b>Total</b>	<b>2.330.193.269,67 €</b>



Total pérdida financiación asignación Políticas Activas de Empleo (PAE)	
2012	4.045.532,08 €
2013	227.892.764,94 €
2014	196.131.022,03 €
2015	223.593.741,42 €
2016	228.978.831,56 €
2017	218.297.112,38 €
2018	220.103.107,51 €
<b>Total</b>	<b>1.319.042.111,92 €</b>



Pérdida Plan Nacional Formación	
2012	0,00 €
2013	219.915.251,68 €
2014	192.824.887,33 €
2015	148.923.863,59 €
2016	162.177.688,86 €
2017	115.593.795,90 €
2018	174.282.176,87 €
<b>Total</b>	<b>1.013.717.653,23 €</b>



### 3. Variables relacionadas con la evaluación de las políticas aplicadas.

Las políticas activas de empleo tienen como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas en un territorio. **El gasto en el año 2019 dedicado por Andalucía a este importante destino ascendió a 900 millones de euros incluyendo los servicios de empleo, una cantidad similar a la asignada en la última década. Desafortunadamente, no hay trabajos que analicen la utilidad de los recursos aplicados al no haberse realizado los necesarios a estudios de evaluación de las políticas desarrolladas, de forma que no es posible contar con esa información para diseñar las políticas de los años posteriores que mejor se adapten y cumplan los objetivos. Una deficiencia grave para conseguir utilizar el dinero público de la mejor manera posible y mejorar la calidad de vida de la sociedad andaluza.**

**No existen trabajos que analicen el impacto y la eficiencia de los recursos aplicados a las políticas activas de empleo, por lo que no se dispone de información para ajustar estas políticas en función de su utilidad pública.**

La necesidad de evaluar las políticas públicas es un hecho sostenido por organismos supranacionales (Unión Europea, OCDE y FMI). Recientemente, la **Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) ha publicado un informe (spending review) sobre los programas de políticas activas de empleo en España. En él, concluye que no es fácil conocer con exactitud la partida destinada a las políticas activas de empleo al igual que la información disponible es manifiestamente mejorable. Con la información disponible, considera que existen claras deficiencias que ponen en cuestión la calidad del gasto de las políticas activas de empleo así como considera necesario identificar qué programas, servicios e itinerarios son más eficaces para poder hacer una asignación eficiente de los recursos públicos.**

Además, constata que **los objetivos del reparto de fondos a través de la Conferencia Sectorial no están claramente definidos y que en las últimas décadas han ido cambiando sin contar con una valoración analítica de su eficacia. Asimismo, la institución asegura que la trazabilidad del gasto es insuficiente para poder conocer los flujos de principio a fin y que los criterios contables no están normalizados, lo que hace que España se aleje de las mejores prácticas internacionales.**

De acuerdo a la realidad conocida es, por tanto, **imprescindible avanzar en la cultura de la evaluación** para conocer en profundidad los efectos de los recursos dedicados a todas las políticas públicas, incluidas las dirigidas a la mejora de la empleabilidad de las personas.

**Implementar la cultura de la evaluación de las políticas resulta fundamental para diseñar políticas que logren mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas.**

## 4. La necesidad de mejorar como gran oportunidad para el servicio público

Las importantes deficiencias observadas en materia de empleo y productividad limitan el crecimiento de la riqueza en Andalucía. Por tanto, ampliar y mejorar el tejido productivo acompañado de más y mejor empleo es uno de los principales retos de la sociedad andaluza para conseguir una mejora de la calidad de vida de las personas. El resultado final, no obstante, será suma de muchos esfuerzos y variables a nivel internacional, nacional, autonómico y local. Con las competencias atribuidas, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo debe aportar su trabajo en ese empeño.

### Las deficiencias acumuladas de gestión y resultado en materia de empleo y productividad lastran el crecimiento y la generación de empleo y riqueza en Andalucía.

La evolución en los últimos 25 años de las principales magnitudes que marcan la ocupación, el desempleo y la riqueza en Andalucía, no presentan una mejoría significativa. Tampoco la posición comparada con la media de España arroja mejores resultados, ni se puede asegurar que las políticas activas de empleo (transferidas desde 2003) hayan colaborado especialmente a la consecución de los objetivos, dado que se mantienen los principales problemas estructurales y la brecha de convergencia con la media estatal.

### Los últimos 25 años y la gestión autonómica de las competencias de empleo no han supuesto mejoría significativa de las tasas de empleo, ocupación, paro o riqueza de Andalucía en relación con el resto del Estado, manteniendo las brechas de convergencia a lo largo de las décadas.

El análisis de las variables anteriores permite extraer las siguientes conclusiones generales:

1. Andalucía, con algunas oscilaciones temporales, **mantiene estancado su proceso de convergencia con el resto del Estado en las principales variables macroeconómicas:** PIB por habitante y empleo.
2. **Se identifican problemas estructurales de la economía y mercado de trabajo andaluces**, de cuya gestión se desprende la mejora y la consecución de los objetivos planteados a nivel estratégico por la administración: **desempleo juvenil, temporalidad en el empleo, tasa de desempleo de larga duración y formación educativa.** Su intervención directa es necesaria no sólo desde un punto de vista económico o de tasas e indicadores de empleo sino, por su proyección en términos de inserción social y calidad de vida, su gestión debe ser directa y eficiente para evitar colaterales consecuencias y riesgos de marginalidad y exclusión social de la población andaluza afectada por estas cuestiones.
  - a. **Desempleo juvenil:** alta tasa de ninis (15 a 29 años), con unas tasas insostenibles superando el 20% de jóvenes que ni trabajan ni estudian; 10,9% de contratación indefinida (<25 años); 45,1% de jóvenes en situación de desempleo (<25 años) que buscan su primer empleo.
  - b. **Alta temporalidad:** 1 de cada 3 andaluces cuenta con un trabajo temporal, muy influenciado por el mayor peso de algunos sectores de actividad (agricultura, comercio y hostelería) aunque el problema también se localiza en otras ramas.
  - c. **Desempleo de larga duración:** más de la mitad de la población desempleada, lo es de larga duración. En este sentido, existe una fuerte impermeabilidad del mercado de trabajo para los que son expulsados de él. Esta permanencia es insostenible para mayores de 44 años (que llega a cotas de casi el 70%).
  - d. **Nivel educativo:** la mitad de la población activa andaluza cuenta sólo con estudios primarios.

## 1. Situación de partida.

3. Andalucía ha sido la única Comunidad Autónoma en la que descendieron los recursos por persona desempleada asignados en el último año por la Conferencia Sectorial de Empleo para políticas activas de empleo (-3%), mientras que los recursos medios adjudicados por el SEPE crecieron casi un 12%.
4. Andalucía cuenta con la menor asignación por persona desempleada (382,75 euros) del conjunto del Estado, distribuida en su Conferencia Sectorial de Empleo, casi la mitad de la media estatal (662,22 euros) y muy lejos de Cantabria (1.029,54 euros) o Extremadura (766,19 euros). En términos de inversión por habitante vuelve a mantenerse en el furgón de cola (41,17 vs 50,14 euros).
5. Debido a la falta de ejecución de las políticas de formación para el empleo, el gasto por persona desempleada utilizado Andalucía baja dramáticamente desde 382,75 a 184,88 euros. Muy por debajo de la media estatal asignada (28%) y de las cuantías del resto de las comunidades autónomas (18% de la de Cantabria y 24% la de Extremadura).
6. El Servicio Andaluz de Empleo apenas participa en las contrataciones (2,7% del total). Y dentro de éstas, el 96% son contrataciones públicas (que cuentan con el uso de esta vía como condicionante).
7. Las empresas y entidades que usan el SAE para satisfacer sus necesidades de personal lo hacen para buscar ocupaciones de baja cualificación. Este dato del mercado productivo andaluz confronta con el hecho de que, sin embargo, el 42,2% de los perfiles más demandados en Andalucía son de un perfil universitario o superior.
8. Por su parte, las personas trabajadoras andaluzas que buscan un empleo (en situación personal de desempleo o para mejora del empleo) que usan el servicio público de empleo de Andalucía apenas representan el 44% del total (este hecho viene asimismo determinado por la necesidad de estar dado de alta en los sistemas del servicio público de empleo para poder acceder a otros servicios, tales como el de las prestaciones por desempleo). En este sentido, Andalucía es la 4ª comunidad que menos confía en su servicio público para encontrar un empleo.

9. Necesidad de fomentar el trabajo autónomo a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la consolidación de los proyectos ya iniciados, así como la creación y consolidación de empresas de economía social. Además, en este ámbito es prioritario adaptar los servicios públicos de apoyo al emprendimiento a las necesidades reales de la ciudadanía emprendedora.
10. Conveniencia en la ampliación y profundización de la negociación colectiva para favorecer la sostenibilidad económica de las empresas en el tiempo, el empleo estable y una distribución equilibrada de la renta entre trabajo y capital

Estos diez puntos en los que puede resumirse la deficiente situación de partida muestran la necesidad de aplicar una nueva forma de gestionar e implementar las políticas de empleo competencia de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, de forma que éstas logren alcanzar sus objetivos y, con estos, llegar a una convergencia con la media estatal y comunitaria.

Del análisis de funcionamiento de la Consejería y de las herramientas disponibles se observan una serie de deficiencias con mucho impacto en el desempeño final, como son:

**El sostenimiento de los factores que lastran el desarrollo de Andalucía y la convergencia con el resto del Estado hacen urgente la necesidad de redefinir la gestión y ejecución de las políticas de empleo por parte de la Junta de Andalucía, que supongan un punto de inflexión sobre los datos de estancamiento que han supuesto hasta ahora.**

- La formación para el empleo, una de las principales políticas activas para mejorar la cualificación y encontrar empleo, ha permanecido casi paralizada desde 2011, acumulando más de 1.300 millones de euros no utilizados disponibles de la Conferencia Sectorial de Empleo, después de su desastroso desempeño en el periodo 2000-2010, como prueba su amplio proceso de judicialización.
- Un punto determinante es la acumulación de expedientes pendientes de resolver que se remontan a más de una década. A ello se suman las muy severas deficiencias

## 1. Situación de partida.

organizativas y de procedimientos claros y protocolizados que limitan severamente la gestión diaria de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

- Una **muy deficiente distribución de los recursos humanos** consecuencia de una política de personal caótica e irregular que en demasiadas ocasiones ha dejado de aplicar los obligados principios de entrada de capacidad y mérito. Esta política limita la operatividad de la Consejería pero, además ha perjudicado a muchos de los actuales componentes de la plantilla al no poder asumir los trabajos asociados a las competencias de la Consejería.
- **Limitada disponibilidad de estadística descriptiva para realizar análisis** necesarios para adoptar decisiones y que limita la transparencia en la información facilitada a la sociedad andaluza.
- **Muy deficientes herramientas informáticas** adecuadas para las tareas a desarrollar.
- **Severo deterioro en materia organizativa** con serias lagunas en los procedimientos y fórmulas de gestión que reducen la seguridad jurídica de los procesos y aumenta el riesgo de pérdidas de la administración.
- **Ausencia de la cultura de la evaluación** de las políticas aplicadas.

**En este escenario es muy necesario abordar los cambios necesarios para afrontar retos tan ambiciosos como mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas. Cambios que abarcan el diseño de las políticas de empleo y el marco de relaciones laborales, junto con la ordenación de los recursos humanos, materiales y financieros de la Consejería como base para una mejorar la gestión e implementación de todas las políticas competencia de la Consejería.**

**Las deficiencias organizativas y de gestión detectadas, así como el reducido impacto logrado en las últimas décadas con las políticas aplicadas, señalan la necesidad de incorporar relevantes cambios tanto en el diseño de políticas como organizacionales para obtener resultados óptimos de acuerdo a los objetivos planteados.**

**El plan director de ordenación contempla el desarrollo de planes funcionales, sectoriales y territoriales de máxima adaptación,** así como en principios de evaluación que permitan la **mejora continua de las políticas,** con pleno uso de los recursos disponibles y centrados en ofrecer instrumentos útiles para la ciudadanía andaluza.

En definitiva, se trata de diseñar y aplicar políticas activas de empleo **útiles** en un marco de relaciones laborales más flexible y adecuado, dirigidas a colaborar en la resolución de los problemas de la sociedad andaluza. Políticas aplicadas **desde la garantía de la equidad** en el acceso y trato de todas las personas y empresas, a partir del cumplimiento de las condiciones establecidas en las políticas elegidas. La **eficiencia** en el uso de lo público se debe constituir en una herramienta imprescindible para avanzar en la igualdad de oportunidades de todos los andaluces.

# Líneas maestras de actuación. Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales.

*Tras años de estancamiento y falta de convergencia con los parámetros nacionales, la necesaria mejora de resultados obligan a una nueva ordenación de las políticas de empleo, sus herramientas y recursos.*

## 2



# El empleo es uno de los principales elementos que permite la integración de las personas en la sociedad, a la vez que contribuye a la disminución de la desigualdad en la distribución de la renta.

El desempleo no sólo implica una **pérdida de renta** para la persona y una **disminución de su capacidad de integrarse socialmente**, sino que también puede incidir en una **disminución de su cualificación y de su capacidad para retomar la ocupación**.

Ambos factores multiplican la probabilidad de caer en el paro de larga duración, provocando incluso desafección en la búsqueda de empleo en las personas implicadas, que restringe aún más la posibilidad de encontrar un empleo en el futuro, cronificando así las situaciones de desempleo.

**La creación de empleo de calidad es un objetivo central de cualquier sociedad** cuyo resultado final es consecuencia de muchas variables a nivel internacional, nacional, autonómico y local.

**Un empleo estable y de calidad debe garantizar la disminución de la desigualdad y una correcta distribución de la renta y la riqueza. Su consecución es el objetivo central de cualquier política pública.**

Dentro de las herramientas disponibles se encuentran las **políticas activas de empleo**, competencia de la Junta de Andalucía, que incluyen una amplia relación de servicios y programas dirigidos a las personas en situación de desempleo, pero también a las personas ocupadas, con el propósito de que puedan encontrar o mantener el empleo, promocionar en su actual ocupación y/o encontrar otra en el futuro.

Por otra parte, las políticas activas de empleo constituyen

uno de los instrumentos que puede utilizar el sector público para mejorar la igualdad de oportunidades de las personas dentro de una sociedad, a la vez que pueden incidir también positivamente en la mejora de la productividad de las empresas, mejorando el nivel de renta creada en un territorio.

**El incremento de la empleabilidad y el acceso al empleo, así como de la productividad de las empresas, contribuyen a la generación de riqueza y ampliar el nivel de renta de los territorios.**

Tal y como expresa la Comisión Europea, estas políticas cumplen un papel más importante en un escenario social y económico que cambia

rápidamente, influido, entre otros factores, por los procesos de globalización en la producción y venta de bienes y servicios, el desarrollo de las tecnologías y el envejecimiento de la población.

Sobre la base de todo lo anterior, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas, contribuyendo así a la creación de empleo, y, con ello, a mejorar la productividad de la economía de nuestra Comunidad, el

nuevo ejecutivo andaluz ha entendido la necesidad de incorporar y dotar a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de las competencias y recursos suficientes para implementar el conjunto de las Políticas Activas de Empleo que mejoren la empleabilidad de las personas trabajadoras andaluzas.

Con este incremento de la empleabilidad, se hará más fácil su incorporación o reincorporación al mercado de trabajo, tanto por cuenta propia como ajena, así como su mantenimiento y sostenibilidad en condiciones de calidad y estabilidad que finalmente supongan y contribuyan a un incremento de la productividad de las empresas capaz de generar empleo y riqueza en Andalucía.

**Incrementar la empleabilidad para facilitar la incorporación y mantenimiento del empleo en el mercado de trabajo, de tal manera que contribuya a aumentar la productividad y generación de valor añadido en las empresas de Andalucía.**

---



El proceso de ordenación de las Políticas de Empleo seguirá el siguiente esquema con **tres líneas maestras** de actuación:






## LÍNEA MAESTRA 1

---

# SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

*Un servicio público de empleo a disposición de las personas y las empresas.*

## El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) es capital dentro de los activos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

 **Actuaciones de foco inmediato en el Servicio Andaluz de Empleo: implantación de un nuevo modelo de gestión integral de la entidad y diseño y puesta en marcha de un sistema de perfilado estadístico de demandantes de empleo y las necesidades de las empresas.**

### El SAE debe modernizar sus actuaciones y colaborar a mejorar la cohesión y competitividad de la sociedad andaluza.

Los retos están encaminados, por tanto, a **contribuir a la mejora de la competitividad, el desarrollo y la modernización de las empresas**, convirtiéndose en un factor para la mejora del capital humano, tal y como se requiere en el nuevo contexto productivo; **contribuir a la cohesión social** en el ámbito del mercado de trabajo actual, facilitando las transiciones laborales y gestionando en estrecha vinculación las políticas activas y pasivas, así como **mejorar la percepción de las personas usuarias**, mediante la personalización de los servicios y la comunicación.

### Un nuevo modelo de gestión para un Servicio Andaluz de Empleo versátil y eficiente.


La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo enfoca el cambio de modelo de gestión del SAE desde la perspectiva de **construir e implementar instrumentos que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas en desempleo a partir de una visión integral y analítica del proceso de encuadramiento, orientación e intermediación** que desempeña, así como de las políticas activas, donde la formación se erige como una de las principales bazas disponibles.



### Disponer de información ajustada a la realidad como instrumento de base para modernizar las actuaciones propuestas.

La experiencia estatal e internacional muestra que para conseguirlo **es imprescindible apostar por la información**, con objeto de **casar mejor la oferta con la demanda de empleo y proveer a los trabajadores de mejores recursos para alcanzar una ocupación.**

Para ello, es preciso que el SAE cuente tanto con las herramientas que le permitan acceder y gestionar adecuadamente toda la información necesaria, como con una organización acorde con las posibilidades que procuran los nuevos métodos, con los recursos materiales y humanos adecuados, que concilie las características de la plantilla y las funciones a realizar.



La disposición de **información útil y pertinente**, tras procesos de **identificación, análisis y tratamiento sistematizado** es esencial para el correcto diseño de políticas que reviertan en una **mejora constatada de la empleabilidad de las personas y en la productividad de las empresas.**

La incorporación de técnicas de acceso y manejo de información en el SAE que permitan el perfilado de las **posibilidades de las personas (oferta) y las necesidades de las empresas (demanda)** permite situar a la orientación en el centro de la organización de este organismo. Esta orientación interna, que debe ser fortalecida en número de personas trabajadoras que cuenten con la cualificación necesaria, permitirá ofrecer a las personas desempleadas itinerarios personalizados y un mejor conocimiento de las ofertas ajustadas a su conocimiento y experiencia.

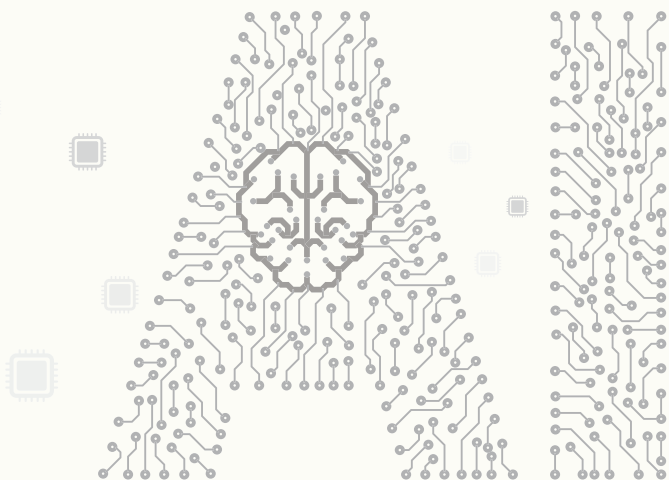
En la labor de acercamiento a las empresas, se trabajará para integrar sus necesidades en las políticas y servicios que se diseñan y ejecutan, impulsando el papel estratégico de la intermediación.

Las empresas dispondrán también de un **mejor servicio que las incentive a colaborar más activamente con el servicio público de empleo, con el objetivo de mejorar el porcentaje actual (el SAE gestiona sólo el 2,7% de las ofertas totales de Andalucía).**

**Mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas se hace posible cuando información útil y relevante es identificada, tratada y usada para el diseño coherente de políticas que reviertan sobre la sociedad.**

La improvisación queda relegada ante una disposición de información veraz dirigida a estos objetivos claros. **Con análisis permanente y automatizado, se ofrece un servicio útil y real, de encaje a nuestro sistema productivo y a nuestro mercado laboral.**

Se trata de **desarrollar las herramientas necesarias para ponerlas al servicio de los empleados públicos y personas usuarias que permitan evaluar los servicios de Prospección y Orientación Laboral, así como para guiar la planificación y gestión de la formación para el Empleo.**



**Un sistema de perfilado de oferta y demanda desarrollado con herramientas de inteligencia artificial y prospectivo ofrecerá información objetiva sobre el recurso, servicio o actuación que deba desarrollarse.**

**La orientación profesional no puede entenderse únicamente como un asesoramiento basado en premisas básicas y fijas (como puede ser la edad, profesión o formación del demandante), sino como un servicio al ciudadano mediante el que se realice un seguimiento y un apoyo continuado de su carrera profesional basado en sus competencias.**

Este servicio central dentro de la política activa de empleo debe tener un carácter dinámico que cuente con más y mejores herramientas, siendo un recurso estable a lo largo de toda la vida activa.

**La implantación de una herramienta estadística de perfilado, con información desde la oferta y la demanda de trabajo, viene justificada por la necesidad de adoptar medidas de intervención que mejoren empíricamente la empleabilidad de las personas en situación de desempleo.**

Así, el sistema debe otorgar a cada persona desempleada registrada como demandante de empleo en el SAE un conjunto de indicadores de empleabilidad que contribuyen a detectar varios aspectos básicos en el proceso de reincorporación al mercado laboral.

Esta información debe permitir disponer de un diagnóstico básico de empleabilidad que, unido a la incorporación de un sistema de detección y análisis eficiente de la evolución de la demanda de ocupaciones del tejido productivo, permita detectar las necesidades de empleo por parte del tejido empresarial, desde un enfoque de cercanía territorial y temporal a cada demandante de empleo. La suma de la información de las personas desempleadas unidas a las variables estadísticas que caracterizan tanto el mercado de trabajo (EPA, ocupación/contratos a máximo nivel de desagregación, datos de intermediación y otros procedentes de observatorios ocupacionales, portales de empleo) como las demandas generadas por las necesidades de las empresas, hará posible llevar a cabo la modelización tanto a corto, medio, como largo plazo, lo que permitirá, incluso, con métodos predictivos, anticipar las necesidades del tejido productivo.

De esta forma, el personal técnico orientador se situará en el centro de la actividad del servicio público de empleo y podrá, conociendo cuáles son las ocupaciones en las que se está generando empleo neto en el periodo y ámbito territorial más cercano a cada desempleado, y dado el perfil ocupacional de cada demandante de empleo, recomendar la ocupación u ocupaciones que mejor se adapten a su perfil profesional, aumentando las probabilidades de alcanzar el emparejamiento laboral más adecuado y adaptado a cada demandante de empleo. Recomendación

Avanzar desde una gestión estática de “tablón de anuncios” al **aprovechamiento inteligente de toda la información disponible**, empleando tecnologías de análisis de grandes volúmenes de datos (*big data*).

La información procesada será **más relevante, mejor organizada** y aportará mayor **valor a los procesos de intermediación laboral**.



extensible a la formación que le permita encontrar ocupación de acuerdo a su experiencia y formación previa.

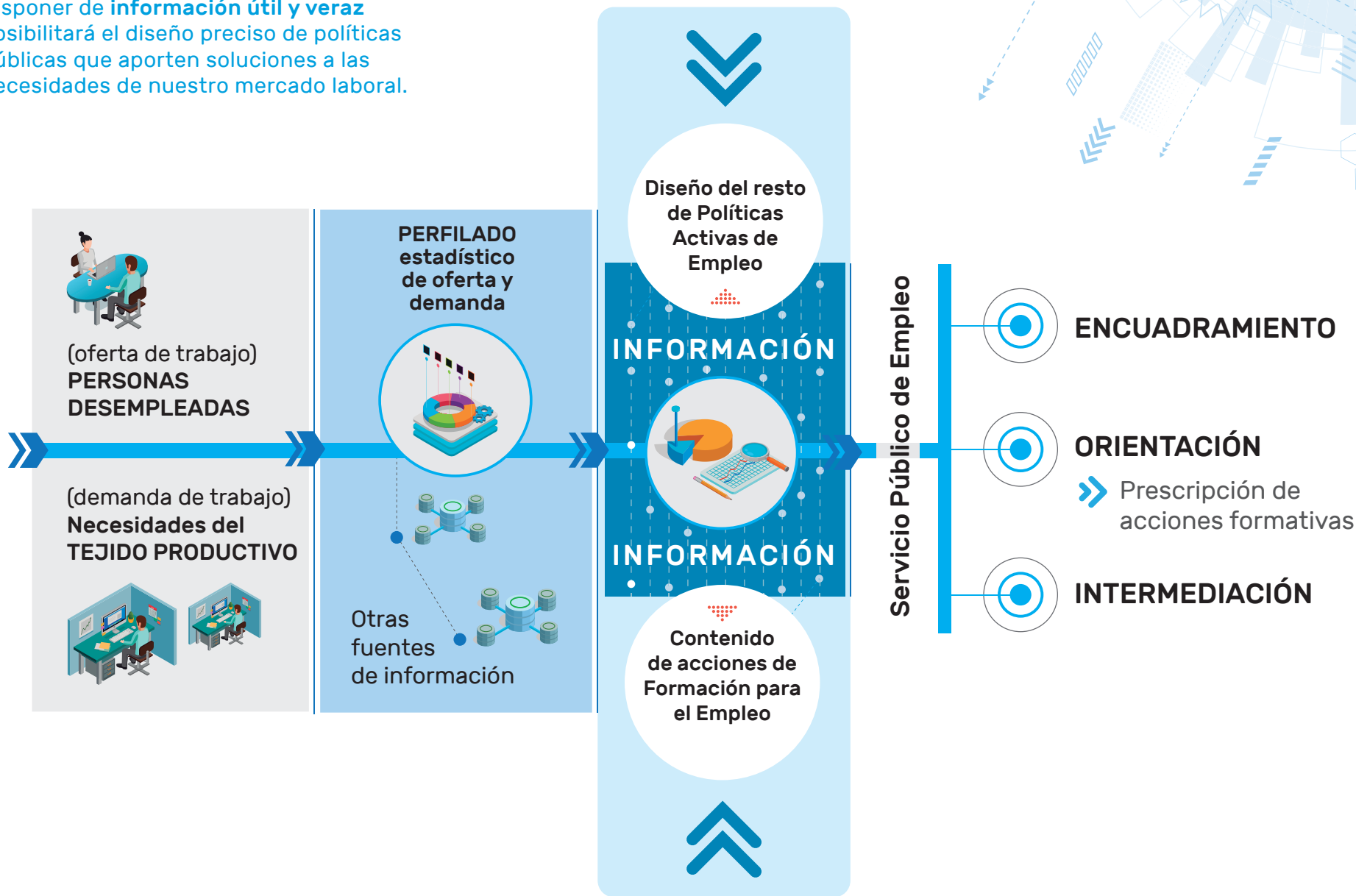
Un sistema de perfilado de la demanda de empleo desarrollado con herramientas de inteligencia artificial y prospectivo dará información objetiva sobre el recurso, servicio o actuación que deba desarrollarse para llegar a la consecución de un fin. Esto es, una disposición exacta de las herramientas e instrumentos públicos para la consecución de objetivos.

La intermediación laboral, el punto de encuentro entre las ofertas de empleo y las personas desempleadas y ocupadas que buscan empleo o mejorar su situación laboral actual, requiere que se trabaje en la atención personalizada a las empresas para recoger sus demandas de personal y apoyarlas en los procesos de selección. Para ello, el modelo de perfilado mejorará la información disponible y permitirá hacer más eficiente el trabajo de la **red de agentes de empresa del SAE**.

A través de procesos de transformación digital, el servicio público de empleo andaluz logrará afinar las intervenciones de cara a una mejora cuantificable de la empleabilidad y de la productividad de las empresas.



Disponer de **información útil y veraz** posibilitará el diseño preciso de políticas públicas que aporten soluciones a las necesidades de nuestro mercado laboral.



## Un Servicio Andaluz de Empleo de éxito

El análisis del proceso de búsqueda de empleo por parte de demandantes de empleo ha arrojado información valiosísima sobre las oportunidades de mejora de cada uno de los pasos. **Poner en valor las oportunidades de mejora detectadas en el SAE garantizan su conversión en un modelo de éxito.**

Estas mejoras se basan principalmente en el **uso de la información automatizando el acceso y disponibilidad** por parte del personal del SAE. **Se trata de combinar la capacitación y experiencia profesional del desempleado con las necesidades del tejido productivo local y de la comunidad autónoma**, para aumentar el éxito de la intermediación y/o mejorar la cualificación del trabajador que le permita elevar su empleabilidad.

**Información válida y de calidad, así como acceso y disponibilidad objetiva a esta información son base de un modelo de diseño de políticas al servicio de las necesidades de nuestra sociedad.**

El uso de procesos de **transformación digital y big data** para la personalización o la mejora de la captación e interacción de la oferta de trabajo (personas) y necesidades de demanda (empresas) junto con la **mejora de los procesos y seguimiento y evaluación de los servicios**, **permiten modernizar el SAE para avanzar en la prestación de los servicios que necesitan personas y empresas en nuestra Comunidad.**

Todos los procedimientos caminan hacia formas de automatización en la generación y uso de la información que mejoren sensiblemente la relación entre demandantes y oferentes de trabajo.



Las oportunidades detectadas en el proceso institucional de búsqueda de empleo se fundamentan, tal y como muestra el cuadro de la página siguiente, en la mejora de los procesos desarrollados por el servicio público y por la transformación digital del mismo y de los componentes intervinientes de la entidad de cara al ajuste adecuado y preciso del servicio a la demandas reales de la sociedad.

De manera automática y exacta, basada en la generación de conocimiento a través de **Big Data e Inteligencia Artificial**, el registro de datos debe permitir establecer el grado de empleabilidad de la persona desempleada.

La aplicación de una metodología normalizada muestra que sólo existe un 5% de demandantes que cuentan con una empleabilidad alta, mientras la mayor parte se encuentra en una empleabilidad elemental.

**Un conocimiento exhaustivo de la población demandante, el tejido productivo y las oportunidades de desarrollo de cada área de Andalucía revelarán las actuaciones exactas a realizar para conseguir los objetivos marcados.**

Ante un modelo desfasado al no diseñar y movilizar la información disponible, con comportamiento errático en sus procesos, los resultados empíricos muestran los retos de mejora para un nuevo Servicio público útil ante las demandas sociales.

El actual proceso muestra problemas de eficiencia tales como la extensa longitud de los registros, el limitado uso del sistema para perfilar o crear informes de los desempleados y la necesidad de realizar más de una visita por parte de los demandantes de empleo para completar el registro.

## Oportunidades de mejora detectadas durante el proceso de búsqueda de empleo

	 <b>PETICIÓN DE CITA</b>	 <b>REGISTRO DE DATOS</b>	 <b>ORIENTACIÓN</b>	 <b>BÚSQUEDA REACTIVA DE EMPLEO</b>	 <b>BÚSQUEDA PROACTIVA DE EMPLEO</b>	 <b>FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO</b>
<b>Caracterización actual</b>	<p>1. Multicanal:                      a. Reserva:                      - Online (~61%),                      - En persona (~25%),                      - Telefónica (~13%)                      b. Sin reserva: presencial.                      2. Lista de espera inferior a un día. Generalmente en los primeros 15 días tras la pérdida del empleo.</p>	<p>1. Presencial y obligatorio en las Oficinas SAE.                      2. En un 16% de los casos la persona demandante no acude a la cita.                      3. Datos personales, profesionales y geográficos que generan una caracterización estática del demandante.                      4. Registro múltiple de la demanda (por falta de documentación).                      5. Tiempo previsto y de reserva entre 15 y 30 min. Tiempo necesario para culminar el registro: hasta 90 min.</p>	<p>1. No obligatoria: sólo uno de cada cinco solicita el servicio.                      Sólo obligatoria para destinatarios de Renta Activa de Inserción.                      2. Orientación individual ("Itinerarios Personalizados de Inserción") o grupal.                      3. 4 horas de sesión, obtención de contrato o más de 3 meses sin atención pueden dar por finalizado el proceso de orientación.                      4. Gestión a través de la red Andalucía Orienta, con instalaciones y sistemas no compartidos con el SAE.</p>	<p>1. Registro presencial (admite pasos previos telemáticos).                      2. 75% de las ofertas son de organismos públicos.                      3. Una única oficina gestiona la oferta inscrita. La selección de candidaturas a la oferta es automática según CNO, formación, disponibilidad y antigüedad.                      4. Difusión online durante dos días a voluntad de las empresas (obligatoria para ofertas públicas).                      5. Contacto telefónico con posibles personas candidatas.</p>	<p>Ofertas gestionadas online:                      a. Empresas publican ofertas y preseleccionan candidaturas sin mediación alguna por parte del SAE.                      b. Agentes de empresa captan ofertas privadas, las publican y deben revisar todas las personas candidatas para realizar primera selección de candidaturas.                      Las personas desempleadas desconocen la gestión online de ofertas (búsqueda y presentación de sus candidaturas).</p>	<p>A. Encuesta de satisfacción a las empresas (telefónica / online) tras la firma del contrato.</p>
<b>Oportunidades de mejora</b>	<p>1. Fomento del uso de los canales telemáticos.                      B. El usuario y su experiencia en la oficina SAE como clave del diseño y disposición de las mismas.</p>	<p>1. Análisis de datos para un perfilado estadístico multivariable y prospectivo.                      2. Transformación digital del proceso de registro de la demanda (en tanto herramientas y roles disponibles).</p>	<p>1. Análisis de datos como instrumento útil para la precisión del servicio y adecuación a las necesidades reales de orientación específica.                      2. Transformación digital del servicio de acuerdo a las necesidades de las personas demandantes.                      3. Coordinación integral de los servicios e información, con criterios unívocos de empleabilidad para la evaluación y asignación de recursos.</p>	<p>1. Análisis de datos para determinar un emparejamiento óptimo.                      2. Evaluación de softskills solicitadas y disponibles.                      3. Transformación digital para las interacciones y servicios ofrecidos y demandados.</p>	<p>1. Planes de trabajo centralizados y homogéneos, con implantación de indicadores de rendimiento para Agentes de Empresa.                      2. Transformación digital del servicio de acceso e interacción de las personas demandantes con ofertas publicadas de manera online.</p>	<p>1. Seguimiento del contrato tras su formalización para evaluar la efectividad de la selección de perfiles.</p>

En el ámbito de demanda de trabajo, las empresas pueden gestionar sus vacantes de empleo de manera presencial u online, a través de inscripción directa de la oferta o a través de un agente de empresa. En última instancia, las empresas se encargan de realizar entrevistas, seleccionar candidatos y formalizar el contrato.

El actual proceso también cuenta con oportunidades de mejora mediante la homogeneización / estandarización y digitalización del proceso. A la hora de realizar el prefiltrado de los candidatos, el proceso podría mejorar con el uso de modelos de gestión de la información y una planificación centralizada de los agentes de empresa.



### El registro de los datos ofrece una caracterización estática del perfil de la persona demandante de empleo

#### Descripción del proceso

La empleabilidad se calcula automáticamente tras el registro según 5 aspectos:

1. Disponibilidad de contacto, temporal y geográfica (13%).
2. Uso de servicios del SAE (13%).
3. Niveles formativos (8%).
4. Formación adicional (26%).
5. Experiencia laboral (40%).

Las personas demandantes de empleo se clasifican en 3 niveles, en función del porcentaje de empleabilidad:

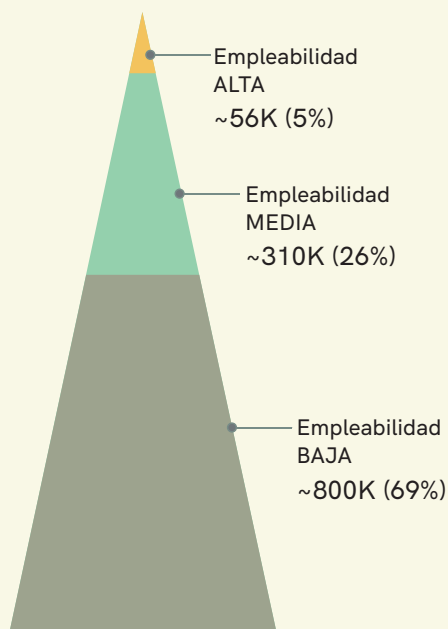
- Baja (0-24%)
- Media (25-55%)
- Alta (56-100%).

Los niveles de empleabilidad se conocen internamente y se utilizan de forma estratégica para:

- Crear programas de orientación según necesidades.
- Asignar recursos por provincias teniendo en cuenta factores cualitativos y de política social.



#### Resultado clasificación <sup>1</sup>



#### Problemas observados:

- ⚠ Registro manual con hasta 18 pantallas para 17 campos, sin opción de texto libre (información personal, disponibilidad, ocupación...)
- ⚠ Accesibilidad del sistema sólo para personal de la oficina y con rol de agregar datos (sin informe ni perfilado).
- ⚠ Imposibilidad de culminar el registro en una única visita (mayoritariamente por la necesidad de presentar el título educativo impreso y certificado y por el desconocimiento a la hora de seleccionar ocupaciones de la búsqueda de empleo).

(1) Datos del día 12 de abril de 2019. Fuente: SAE




## LÍNEA MAESTRA 2

---

# POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

*Incrementar la empleabilidad de las personas desempleadas y ocupadas y la productividad de las empresas.*

## Un nuevo impulso a las Políticas Activas de Empleo con el fin de aumentar tanto la empleabilidad de las personas como la productividad de las empresas.

 Sin duda, las políticas activas de empleo deben mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas. Para medir este objetivo, y por tanto su rendimiento eficiente, es clave la evaluación de las políticas puestas en marcha.

En la actualidad, una parte de las políticas puestas en marcha, sobre todo los incentivos generalizados a la contratación, están siendo cuestionadas a nivel nacional e internacional, por lo que se hace urgente un proceso integral de evaluación de los resultados de las políticas aplicadas en los últimos años para dictaminar las más útiles para los objetivos marcados.

La evaluación exhaustiva e integral determinará las políticas públicas en función de su eficacia y utilidad.

Esta evaluación debe permitir elegir las mejores políticas para fomentar el empleo asalariado y el autónomo.

Entre las actuaciones a desarrollar que signifiquen este impulso a las políticas activas de empleo se encuentran las siguientes:

### A) Formación para el Empleo

La política de formación para el empleo ocupa una posición esencial dentro de las políticas activas de empleo. Hay coincidencia entre los estudiosos de la materia en señalarla como clave para mejorar la empleabilidad en un escenario internacional cada vez más competitivo con una continua incorporación de nuevas tecnologías. Los intensos y profundos cambios en las relaciones económicas y productivas que se están incorporando en el mundo, acentúan la necesidad de ampliar y fortalecer la formación de todas las personas durante toda su vida laboral.

Una formación para el empleo especializada y ajustada a las características del mercado y del contexto internacional es clave para mejorar la empleabilidad y la productividad.

Por este motivo, hay que diseñar cursos de formación para el empleo ajustados a las necesidades de las personas y de las empresas.

El sistema de perfilado de oferta y demanda unido a los medios tradicionales de acceso a la información, permitirán disponer de más



información de las personas en desempleo y de las necesidades de las empresas, que sumar al resto de la información disponible por otras fuentes de acceso.

La formación debe ajustarse y responder a unas necesidades concretas y a un mercado de trabajo específico. La disposición de información veraz y útil determinará las opciones de formación que incrementen sensiblemente la empleabilidad en un entorno cambiante.

Por otra parte, las necesidades ya detectadas apuntan a la existencia de un sistema de cualificaciones profesionales excesivamente rígido que no se ajusta a las actuales características de los procesos de producción. Es necesario transitar hacia un sistema que, sin perder las necesarias garantías de calidad y homogeneidad, permita una formación para el empleo más útil para las personas y las empresas.

Las convocatorias de formación para el empleo deben gestionarse con una herramienta que permita combinar la seguridad jurídica de las partes (proveedor y administración) con la excelencia de los cursos. A la vista de la experiencia acumulada con el sistema de subvenciones, parece oportuno dirigirse hacia la licitación dentro de la modalidad de contratación pública.

La formación para el empleo debe responder a las necesidades de la sociedad. Debe ser útil. Debe aportar mayor empleabilidad a las personas y debe aportar mayor ventaja competitiva y productiva a las empresas. Sin conseguir el objetivo final de la inserción laboral, pierde su utilidad y, sin ésta, el valor.

Los centros propios de la Consejería deben jugar un papel activo en la formación para el empleo a partir de la definición de objetivos y la fijación de la necesaria coordinación en su funcionamiento.



La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo cuenta con centros propios de formación que deben marcar la excelencia. Y ésta, medirse en términos de empleabilidad, inserción y eficiencia.

## B) Orientación e intermediación:

La orientación laboral es elemento central de la actuación del SAE con las personas desempleadas, por lo que asume un papel protagonista tanto en el diseño como en la gestión de los recursos materiales, humanos y de funcionamiento.

El actual sistema de orientación se somete a una evaluación en términos de eficacia y eficiencia, de tal manera que se articule como un elemento central para mejorar la empleabilidad de las personas, a través del diseño de los itinerarios adecuados.

Para ello, el perfilado se convierte en un instrumento de primer orden. El perfilado estadístico es una herramienta que asigna un indicador de empleabilidad a cada persona desempleada registrada en los servicios públicos de empleo en función de un conjunto de información personal y laboral muy amplia, al objeto de realizar un diagnóstico individualizado que, según su grado de empleabilidad, establece la probabilidad bien de abandonar o continuar en el desempleo, bien de convertirse en desempleo de largo duración.



Las **soft skills** están experimentando una demanda creciente en nuestro mercado de trabajo. Impulsar el desarrollo y adquisición de las mismas incrementarán exponencialmente la empleabilidad de, especialmente, colectivos vulnerables.

Desde el SAE se quiere avanzar hacia un modelo de **perfilado holístico** en el que la inscripción inicial y la posterior clasificación (perfilado de oferta) se complementa con elementos que el perfilado de demanda puede aportar.

Y como elemento central se sitúa a la **orientación**. El modelo mixto de perfilado otorga una especial relevancia a la labor que los profesionales de la orientación desarrollan partiendo de la utilización adecuada del perfilado. La concepción de estos profesionales como prescriptores de servicios y políticas de empleo acordes a las necesidades manifestadas en el perfilado supone una evolución en el modo en el que desde el servicio público de empleo se trabaja con las personas demandantes de empleo (estén en situación de desempleo u ocupadas).

### C) Fomento del empleo y políticas de igualdad

Las políticas de incentivos al empleo cuentan con una gran tradición entre las políticas de empleo que se desarrollan, si bien distintas evaluaciones han demostrado que sus efectos suelen ser limitados en el tiempo.

La continuidad de estas políticas requiere de una evaluación de impacto que combine pertinencia, sostenibilidad y la calidad en el empleo con un análisis de la eficiencia y efectividad de las mismas.

Igualmente, se trata de buscar la complementariedad de este tipo de política con

otras, de tal manera que no suponga una actuación aislada y puntual, sino que se integre en itinerarios de empleo (de calidad y estables).

Junto a ello, se busca que el acceso al empleo y su realización se produzca en condiciones de igualdad de oportunidades. Por ello, se deben explorar fórmulas de fomento del empleo que promuevan la **diversidad** y la **integración sociolaboral**, las mejores condiciones para la adopción de **nuevas formas de trabajo** y la **corresponsabilidad** en el cuidado, **conciliación** y **teletrabajo**.

### D) Desarrollo local y empleo

Los programas de promoción del empleo local son la mejor expresión de la territorialización de las políticas de empleo que se sugiere en evaluaciones como la desarrollada por la AIReF.

El componente local o territorial se concreta en la participación de los agentes más próximos a la ciudadanía y a sus necesidades, por lo que es de esperar que el impacto que se alcance sea mayor.

En este sentido, las políticas que se diseñen deben dar respuesta a factores estructurales y tendencias coyunturales que afectan a la población, bien del ámbito rural (despoblación), bien propios de las dinámicas económicas y la desaceleración del ciclo económico, bien localizadas en zonas con especiales dificultades para su desarrollo.

La evaluación de las actuales políticas activas de empleo debe determinar qué actuaciones



deben mantenerse, cuáles deben reforzarse y cuáles deben redireccionarse. Sin una disposición eficiente de los recursos públicos, las políticas se vuelven inútiles. Y el dinero público debe utilizarse para revertir en la sociedad, dar respuestas eficaces y sostenibles.

**Es necesario reforzar los aspectos positivos de las Iniciativas de Cooperación Local y corregir las desviaciones para seguir trabajando por la territorialización de las políticas.**

**E) Aplicación de programas integrales (mejora de la motivación, formación e intermediación) que permitan la inserción laboral de parados de larga duración y personas desempleadas con capacidades diferentes.**

El mercado de trabajo revela cada vez una mayor demanda de las denominadas *soft skills*. Mejorar estas habilidades con colectivos especiales les situará en mejores condiciones de cara al empleo.

Este tipo de formación y tratamiento es especialmente necesario en lugares con un porcentaje de población con un menor nivel educativo.

**F) Incentivos selectivos para fomentar la contratación, entre los que se encuentran los incentivos a personas trabajadoras para acceder al empleo y los complementos salariales para conseguir ingresos mínimos a las personas trabajadoras ocupadas.**

Esta opción permite mejorar la renta de las personas trabajadoras y al no trasladar a las empresas costes laborales superiores a la productividad pueden suponer un aliciente para generar ofertas de este tipo de empleos.

**G) Fomento del Trabajo Autónomo y Fomento de la Economía Social.**

**Impulsar la creación y la consolidación del trabajo autónomo en Andalucía** con medidas que permitan ayudar a consolidar las ideas de negocio de autónomos que inician su andadura, con especial atención tanto a promover la igualdad de oportunidades como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (mujeres y jóvenes) a la diversidad de los territorios que pueden verse afectados por el despoblamiento.

Por su parte, se priorizará el **fomento de la creación y consolidación de empresas de economía social en Andalucía** a través del estímulo a la creación y consolidación de cooperativas y sociedades laborales, con medidas de estímulo a la creación de empleo en las empresas de economía social andaluzas, ayudas destinadas a financiar inversiones y el fomento del emprendimiento social e innovación y competitividad empresarial de las mismas.



### LÍNEA MAESTRA 3

---

## MARCO DE RELACIONES LABORALES Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

*Mejora de las relaciones  
laborales en Andalucía.*

## Mejorar las relaciones laborales en Andalucía apoyando la negociación colectiva con especial cuidado en la reducción de los riesgos y la siniestralidad laboral



El empleo es resultado de la incidencia de muchas variables a nivel internacional, nacional, autonómico y local, de carácter económico y legal; además, tiene una relación determinante con la sostenibilidad temporal de los proyectos empresariales.

El objetivo de disponer de un tejido productivo amplio y fuerte con capacidad de generar empleo suficiente es un objetivo central de todas las políticas públicas ya que constituye una de las bases de los mecanismos de integración de las personas en el sistema social. De ahí la responsabilidad de los poderes públicos en instrumentar las medidas que contribuyan a dotar de efectividad el derecho al trabajo.

La reducción de las tasas de desempleo de la comunidad autónoma andaluza y la mejora de la calidad del empleo debe ser el fin de la acción pública y ha de tener un carácter socialmente participado, debiendo incorporar la implicación y colaboración activa de los agentes sociales, protagonistas de las relaciones laborales.

La producción y el empleo se desarrollan dentro de un marco de relaciones laborales en el que participan empresas y personas trabajadoras. Un marco jurídico determinado por un cuerpo normativo que en su mayoría es competencia del Gobierno de España, por lo que en el ámbito autonómico no se dispone de competencias para modificarlo.



La **calidad** es un concepto pluridimensional que se aplica tanto a las características del puesto de trabajo como, desde una perspectiva más amplia, a las del mercado de trabajo. **Abarca la calidad intrínseca del trabajo, las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y la organización del trabajo, el diálogo social y la participación de las personas trabajadoras, la diversidad y la no discriminación, y el rendimiento general del trabajo.**

**La calidad del trabajo puede contribuir a aumentar la productividad, por lo que deberían aprovecharse al máximo las sinergias entre ambos elementos. Es éste un desafío específico para el diálogo social.**

**El diálogo social adquiere un papel central** en la consecución de los objetivos que se quieren conseguir como una de las principales fuerzas impulsoras de las necesarias reformas económicas y sociales, preservando el consenso y la estabilidad social.

La negociación colectiva es una herramienta determinante en la que se reúnen ambos componentes: el **jurídico** como elemento de defensa de los intereses de las partes y el **económico** como representación no sólo de la sostenibilidad de la empresa, sino de la retribución del trabajo y el capital por su participación en el proceso productivo.

**Los beneficios de una negociación colectiva de calidad son múltiples sobre la calidad del empleo, la igualdad de las personas trabajadoras, su formación y la organización de las relaciones de producción.** Las ventajas también se extienden a nivel macroeconómico.

La negociación colectiva es uno de los pilares fundamentales del sistema de relaciones laborales vigente. Junto a su función reguladora, constituye un **factor esencial para generar un clima favorable a la inversión productiva**, al tiempo que facilita mecanismos efectivos de adaptación de las empresas a las circunstancias cambiantes de los mercados, mejorando su competitividad y capacidad



productiva, todo lo cual propicia la creación de empleo y el mantenimiento de un mayor número de puestos de trabajo, estableciendo un adecuado equilibrio entre los respectivos intereses de empresas y personas trabajadoras.

Asimismo, su carácter libre y voluntario, configurado constitucionalmente como derecho de autonomía de las partes, implica que los resultados de la negociación contenidos en los convenios colectivos son generados por éstas, lo que les permite dar respuesta a las necesidades que en cada momento pueden requerir las circunstancias del mercado laboral. En este sentido el **convenio colectivo**, como complemento de la legislación, permite a sus protagonistas ofrecer mecanismos para abordar cuestiones propias de los sectores productivos.

**Disponer de una negociación colectiva, que apueste por la flexibilidad interna para conseguir favorecer la estabilidad de la empresa y del empleo, junto con una distribución equilibrada de la renta adaptada a las condiciones marcadas por los ciclos económicos, es un objetivo muy deseable que debe ser impulsado de forma prioritaria, respetando la autonomía de las partes.**

**El diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles** y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas.

En Andalucía, el Estatuto de Autonomía establece como objetivo básico el diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad.

El impulso del diálogo social y las relaciones laborales en Andalucía se canaliza de manera fundamental desde la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, a través del **Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)**, como centro adscrito a la misma con la naturaleza de órgano colegiado tripartito constituido por la Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión General de Trabajadores de Andalucía como organizaciones empresarial y sindicales más representativas en el ámbito de la comunidad autónoma de Andalucía.

El CARL es un ejemplo de la labor de participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía, una institución activa y de referencia para la negociación colectiva andaluza, con experiencia en la promoción de procedimientos y mecanismos de impulso y apoyo para la negociación colectiva, así como del fomento de negociaciones constructivas, fundamentadas e informadas, previniendo y resolviendo los conflictos laborales de manera canalizada a través del **Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)**.

Dentro del necesario y provechoso marco del diálogo social, el vigente **Plan de Apoyo a la negociación colectiva andaluza** apunta como un instrumento relevante que puede ayudar a conseguir los objetivos citados anteriormente.

En la misma línea, la **protección de la seguridad de las personas trabajadoras como su salud en el ámbito laboral**, constituyen una prioridad para la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, desde el convencimiento de que se trata de derechos irrenunciables e inherentes a todos y cada una de las personas trabajadoras de nuestra Comunidad.

La política de seguridad y salud laboral en Andalucía debe partir del conocimiento del mercado de trabajo andaluz, y el primer objetivo de ésta debe ser la reducción de la siniestralidad laboral.

Es preciso reforzar el compromiso de todos los actores a favor de la transversalidad del objetivo de proteger la salud y asegurar la seguridad en el trabajo, integrando este eje en todas las políticas y acciones a realizar.

Corresponde, por lo tanto, a la Junta de Andalucía, siempre en el marco de sus competencias, velar por su cumplimiento e impulsar todas aquellas actuaciones a su alcance para el fomento de una cultura efectiva de la prevención que reduzca al máximo los riesgos en el ámbito del trabajo y por tanto los niveles de siniestralidad.

**El Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 establece como objetivo mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en Europa en los próximos años, centrado en mejorar la aplicación de las normas de seguridad ya existentes, ayudar especialmente a las pequeñas y microempresas para garantizar planes de prevención de riesgos eficaces y atender, entre otros, los desafíos que plantean las nuevas tecnologías.**

La prevención de riesgos laborales se concibe como el instrumento para preservar, mantener y promover la salud laboral de las personas trabajadoras, con la finalidad de evitar en lo posible los riesgos que les supongan la posibilidad de la pérdida de ese bienestar físico, mental y social, de sufrir accidentes o la aparición de enfermedades a consecuencia o con ocasión del trabajo.

Dicha mejora de las condiciones de trabajo trae consigo, asimismo, la **reducción del coste derivado de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales** y, por tanto, **contribuye al incremento de la productividad de las empresas, el crecimiento económico, la generación de empleo y la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras.**

Para contribuir a ese objetivo, esta Consejería cuenta con la **Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022**, un valioso instrumento en torno al cual se articulan todas las políticas en la materia, que realiza un detallado diagnóstico de las principales prioridades para la necesaria protección de las personas trabajadoras y que marca con claridad las directrices de actuación para alcanzar los objetivos trazados. Todo ello, además, con criterios de evaluación continua para garantizar que las políticas públicas puestas en marcha cuenten con el mayor grado de eficacia posible.

Esta estrategia se ha concretado en un **I Plan de Actuación aplicado en el ejercicio 2018**, al que ha seguido un **II Plan**, con un contenido aún más completo, **a desarrollar en el periodo 2019-20 por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral**. Supone avanzar en la implantación de actuaciones que se han demostrado útiles, y en la respuesta que desde los poderes públicos se debe dar a los riesgos y amenazas que reflejan las estadísticas anuales de siniestralidad laboral. Se apuesta por profundizar en estrategias concretas para abordar aspectos de la prevención de difícil tratamiento, en muchos casos relacionados con factores de riesgo emergentes o que hasta ahora no se habían tratado de forma específica.

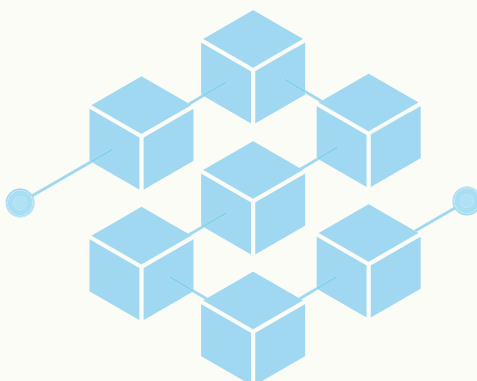
Esta herramienta se completará en el futuro con planes complementarios diseñados y desarrollados en el marco del diálogo social con los agentes económicos y sociales.

# Ordenación de los recursos humanos, materiales y financieros

*Redireccionando todos los recursos disponibles.*

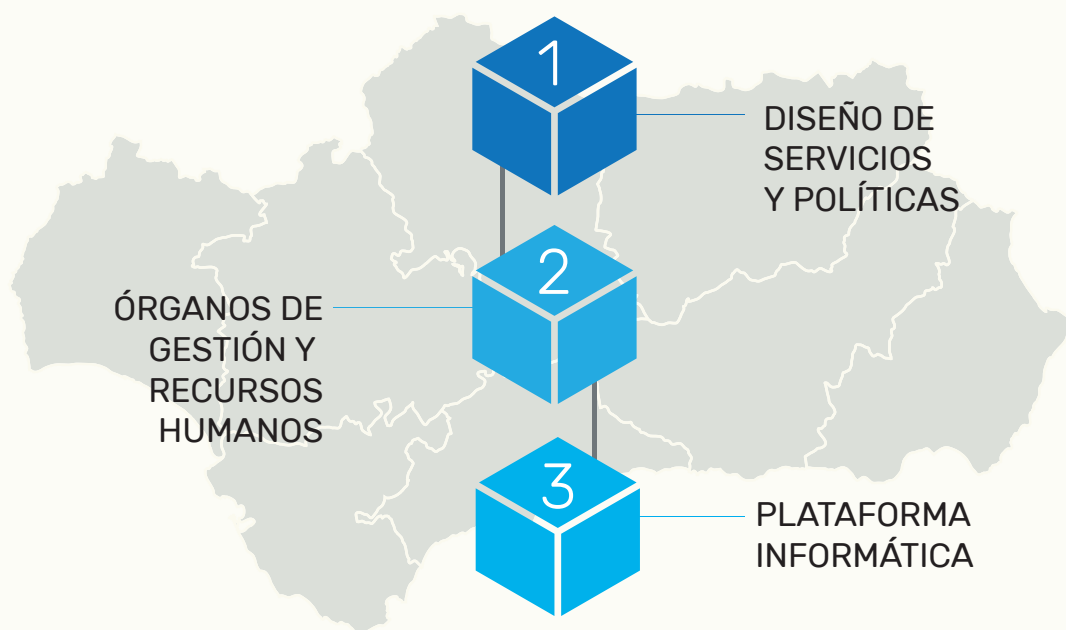


# 3



Una **transformación organizativa** de todos los recursos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo para garantizar la consecución de los objetivos estratégicos marcados por sus órganos de gobierno: **ofrecer soluciones a la ciudadanía y a las empresas** de Andalucía con **eficiencia, eficacia y sostenibilidad**.

La urgente reordenación de los recursos se realizará teniendo en cuenta los siguientes **tres planos de actuación**:







## Diseño de servicios y políticas

---

Desarrollo de una **planificación, funcional, sectorial y territorial** que recoja de forma pormenorizada los objetivos estratégicos y líneas de actuación para cada una de las políticas competencia de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. **Este desarrollo debe contar con la participación de la sociedad y, en especial, de los agentes económicos y sociales.**



## Órganos de Gestión y Recursos Humanos

---

### Órganos de gestión

A la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo se le atribuyen las competencias de **coordinación e impulso de las políticas activas de empleo e intermediación laboral** mediante la orientación de la demanda y la dinamización de la oferta de empleo; el **fomento del empleo estable y de calidad**; la **promoción del desarrollo local**, así como el **fomento del trabajo autónomo y la economía social**. Cuenta con las competencias de diseño y gestión de la formación profesional para el empleo. Por último, se le asignan también las facultades y potestades en materia de **relaciones laborales y negociación colectiva**, **prevención de riesgos laborales** y competencias funcionales sobre la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

**La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo debe reorganizarse en profundidad para lograr cumplir con los objetivos estratégicos marcados, mejorar el rendimiento de sus políticas y desarrollar de manera útil y eficaz las competencias asignadas.**

Para acometer los objetivos contemplados en este Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo, sintetizadas en las **tres líneas de trabajo** descritas anteriormente, se hace necesario contar con una estructura eficaz y eficiente de forma que puedan desarrollarse de forma ágil y eficiente para la ciudadanía los servicios públicos de empleo y las Políticas Activas de Empleo.

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo debe funcionar como una organización integral en la que sus órganos de gobierno son quienes establecen las directrices concretas de actuación y puesta en marcha de políticas fundamentadas en líneas estratégicas que respondan de manera eficaz y pertinente a los retos y demandas sociales que cuentan las distintas materias de su competencia.

**Las líneas estratégicas de la Consejería, definidas por sus órganos de gobierno y en consonancia con otras estrategias del Gobierno Andaluz, deben transferirse de manera coherente y con dotación de recursos y asignaciones suficientes para su desempeño al conjunto de su estructura.**

En este sentido, la definición y diseño estratégico de las políticas y la forma de gestión del total de recursos e instrumentos disponibles para conseguir los objetivos marcados debe convertirse en una prioridad desarrollada con coherencia al posicionamiento estratégico y de oportunidad de la propia Consejería ante la sociedad a la que viene a dar servicio. Para ello, la Consejería dispone de una distribución de las funciones entre los distintos órganos que la componen.

**La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo establece como centro de su actividad y posicionamiento estratégico el ofrecimiento de recursos y servicios útiles a la atención a la ciudadanía, centrados en sus retos y demandas y justificados en el óptimo uso de los recursos públicos.**

De esta forma, la Consejería está compuesta por **tres Secretarías Generales**: la Secretaría General de Ordenación de la **Formación**; la Secretaría General de **Empleo y Trabajo Autónomo** y la Secretaría General Técnica.

La **Dirección General de Formación Profesional para el Empleo** está integrada dentro de la Secretaría General de Ordenación de la Formación.

Dentro de la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo están adscritas **cinco Direcciones Generales**: la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, y conformando el **Servicio Andaluz de Empleo**, la Dirección-Gerencia SAE, la Dirección General de Políticas Activas de Empleo y la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral. Además de éstas, esta Secretaría tiene también adscrita a su estructura la entidad **Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza**.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), como Agencia de Régimen Especial adscrita a esta Consejería, desarrolla una función primordial dentro de las directrices marcadas por los órganos de gobierno de la Consejería, para trasladar a ciudadanos y empresas aquellos servicios que se considere, en el desarrollo y desempeño de las competencias atribuidas a esta Consejería, como Servicio público de empleo configurado en instrumento para la puesta en marcha y evaluación de las políticas públicas que se le asignen.

**El Servicio Andaluz de Empleo se configura como pieza básica para el desarrollo e implantación de las nuevas políticas de empleo que redunden en la consecución de los objetivos de servicio público, con su amplia presencia en toda Andalucía, siguiendo las estrategias marcadas desde los órganos de gobierno de la nueva Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.**

Para todo ello, el SAE tiene en la actualidad una **implantación territorial estructurada en 45 áreas (ATE) y 191 Oficinas de Empleo**, distribuidas en función del número de demandantes de empleo no ocupados (DENO).

Esta distribución es desigual por provincia, observándose casi el triple de DENO por centro en Málaga que en Jaén (7.700 vs 2.700).

## PRESENCIA EN EL TERRITORIO DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

### El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) tiene 45 Áreas Territoriales y 191 Oficinas de Empleo

Servicio Andaluz de Empleo (SAE) periférico. Abril 2019.



#### Personal del SAE en Andalucía:

- Personal funcionario.
- Personal laboral VI Convenio.
- Personal laboral propio.

	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
Oficinas de empleo	13	35	27	22	13	25	21	35
Áreas Territoriales de Empleo (ATE)	3	6	6	6	5	4	6	9
Personal funcionario	88	139	119	151	78	121	175	196
Personal laboral VI Convenio	13	28	24	28	8	23	37	90
Personal laboral propio	141	306	215	219	163	135	197	280
Demandantes de Empleo No Ocupados (DENOs), miles	63,8	162,7	91,7	97,2	56,4	66,5	161,7	230,4
DENOs por oficina de empleo, miles	4,9	4,6	3,4	4,4	4,3	2,7	7,7	6,6

Fuente: SAE, INE.



#### Observaciones:

- 1) Las Áreas Territoriales (ATE) y Oficinas de Empleo se distribuyen en función del número de demandantes de empleo no ocupados (DENO)
- 2) La distribución de centros se justifica de manera interna en cada provincia, lo que puede resultar en cierta desigualdad entre las mismas, observándose casi el triple de DENO por centro en la provincia de Málaga que en la de Jaén (7,7k vs 2,7k).

### Actualmente, existen 25 Oficinas Locales de Empleo, 80 Oficinas de Empleo y 90 Centros de Empleo en Andalucía.

Su crecimiento ha sido heterogéneo no distinguiéndose claramente las diferencias de servicios ofrecidos a la ciudadanía entre ellas, por lo que se necesita una mayor definición de funciones.

Para acceder a los servicios del SAE, el usuario comienza por la petición de cita y registro de

datos, tras lo cual, la persona desempleada tiene la opción de llevar a cabo una orientación laboral.

En la práctica, las oficinas desarrollan su actividad diferenciando las funciones de acogida e información, la gestión de la demanda y la gestión de la oferta y servicios a empresas.

## DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DE OFERTAS DE EMPLEO Y EMPRESAS. AÑO 2017.

167<sup>1</sup> Agentes de Empresa se distribuyen por el territorio andaluz para cubrir las necesidades de las empresas.

<sup>1</sup>Adicionalmente, hay 9 Coordinadores provinciales en 7 provincias (en todas excepto en Jaén) y 5 personas de apoyo administrativo.

	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
Ofertas de empleo / % del total	7,9%	10,3%	6%	11,2%	7,9%	3,6%	32,2%	25,6%
Nº de empresas, % del total 2017	8,4%	12%	9,4%	11,6%	8,4%	6,7%	23,8%	23,1%
Nº de agentes de empresa	23	21	18	15	22	15	28	25
Nº de empresas / agente	1.840	2.865	2.617	3.896	1.538	1.628	4.268	4.637

Fuente: Informe Infoempleo Adecco (2017), Junta de Andalucía: Informe Económico de Andalucía (2017), SAE.



### Observaciones:

La distribución de Agentes de Empresa se hace según el número de empresas, independientemente del número de ofertas de empleo.

Málaga acumula un tercio de las ofertas de empleo con menos de un cuarto de las empresas totales.

Por el lado de la **detección de las necesidades del tejido productivo**, el servicio público de empleo andaluz cuenta con **167 Agentes de Empresa** que se distribuyen por el territorio andaluz para cubrir las necesidades de éstas. Su distribución se hace acorde al número de empresas del territorio, independientemente del número de ofertas de empleo que acumulen.

Sin embargo, los datos muestran que **la diferencia de empresas por agente difiere mucho entre provincias**, llegando a ser en Sevilla tres veces mayor que en Huelva (~4.600 vs. ~1.500), mientras que el número de ofertas

de empleo se multiplica por ocho (25,6% del total vs. 3,2%).

Esta distribución territorial de recursos se completa con la **Red de Unidades de Orientación Andalucía Orienta**, que se articulan mediante convocatoria pública de subvención en concurrencia competitiva, y responden al mapa de necesidades que en función de los DENO se realiza en la convocatoria.

### 3. Ordenación de los recursos humanos, materiales y financieros

Por último, el SAE cuenta con una **Red de Escuelas de Formación**, conformada por **11 Escuelas de especialización de carácter sectorial**, que dan cobertura a todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma junto a los **Centros Propios de Formación**, para prestar servicios de formación.

Hay que destacar que cuatro de ellos han sido declarados **Centros de Referencia Nacional (CRN) en 2019**. En septiembre de 2019 se crearon los CRN: Piedra Natural en la Escuela del Mármol de Fines (Almería), Producción Carpintería y Mueble en la Escuela de la Madera de Encinas Reales (Córdoba), Joyería y Orfebrería en la Escuela de Joyería (Córdoba), Artesanía tradicional, fabricación y mantenimiento de instrumentos musicales, Vidrio y cerámica artesanal, recuperación, reparación y mantenimiento artísticos en la Escuela de formación en artesanía, restauración y rehabilitación de patrimonio histórico, artístico y cultural Albayzín (Granada).

Las **Escuelas de Formación** son de especialización de carácter sectorial, de tal manera que dan cobertura a todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma. Cuentan con un modelo formativo dirigido a la mejora de la cualificación profesional de personas demandantes de empleo de acuerdo con las necesidades del tejido empresarial de la economía andaluza, en sectores prioritarios como son la Hostelería, Joyería, Cerámica, Restauración de Patrimonio histórico, artístico y cultural, la Producción de Muebles y la Industria de la Piedra Natural.



## CENTROS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo y la Secretaría General de Ordenación de la Formación colaboran para gestionar la formación en centros propios y entidades externas.

		Descripción de centros y formación	Funciones del SAE	Funciones de la SG de Ordenación de la Formación
Centros de formación propios	TITULARIDAD DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 11 escuelas en Almería (1), Cádiz (1), Córdoba (2), Granada (1), Huelva (1), Jaén (1), Málaga (3) y Sevilla (1).</li> <li>· Formación centrada en:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hostelería</li> <li>- Formación artesanal (madera, joyería, etc)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Equipar y proporcionar la infraestructura propiedad del SAE desde 2005 por ley.</li> <li>· Realizar cursos de formación en las escuelas dependientes de cada Delegación Territorial de Empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aprobar la formación y programa de los cursos.</li> <li>· Comunicar decisiones de formación al SAE a través de la Coordinación de las Escuelas de formación</li> </ul>
	TITULARIDAD DE LA SECRETARÍA GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 6 centros de formación activos en Córdoba (2), Granada (1), Jaén (1) y Málaga (2) y 4 centros de formación inactivos.</li> <li>· Formación centrada en:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hostelería</li> <li>- Formación artesanal (madera, joyería, etc)</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aprobar la formación y programación de las acciones formativas, así como la coordinación y control de la red de centros.</li> </ul>
Entidades externas	ESCUELAS TALLER	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Entidades a las que se le concede la formación para menores de 25 años tras una convocatoria abierta.</li> <li>· Formación dual incluyendo:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 meses de beca para formación y obtención de certificado de profesionalidad.</li> <li>- 6 meses de contrato para aprendizaje en empresa.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Publicar ofertas de trabajo para los puestos directivos, administrativos y formativos de los centros.</li> <li>· Preseleccionar candidatos para:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección del centro, personal administrativo y formador (personas ocupadas o desempleadas inscritas en el SAE).</li> <li>- Alumnado (personas desempleadas inscritas en el SAE).</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aprobar la formación y programa de los cursos.</li> <li>· Realizar los cursos en los centros de formación dependientes de cada Delegación Territorial de Empleo</li> </ul>
	TALLERES DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Entidades a las que se le concede la formación para mayores de 25 años tras una convocatoria abierta.</li> <li>· Formación dual con contrato alternando días de formación teórica y en empresas.</li> </ul>		

Fuente: Informe Infoempleo Adecco (2017), Junta de Andalucía: Informe Económico de Andalucía (2017), SAE.

## RED DE ESCUELAS DE FORMACIÓN DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO Y CENTROS PROPIOS DE FORMACIÓN

11 Escuelas de Formación del SAE y 9 centros propios de Formación de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo en Andalucía.



🏆 Declarados Centros de Referencia Nacional en 2019

**Andalucía Emprende** es la fundación pública andaluza destinada a **promover la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial** para contribuir a la **dinamización de la economía andaluza a través del fomento y apoyo a la creación y la consolidación de empresas y empleo.**

La Fundación Andalucía Emprende, adscrita a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, tiene como misión promover la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial y de trabajo autónomo para contribuir a la dinamización de la economía andaluza.

El objetivo general es fomentar y apoyar la creación y la consolidación de empresas y empleo mediante la prestación de servicios de calidad.

La Fundación dispone de 262 Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE), dentro de los que se encuentran 878 alojamientos empresariales y 63 puntos de información, y atendidos por un equipo de profesionales especializados en creación y desarrollo empresarial, que presta servicios de apoyo a emprendedores y empresas, dando cobertura al 100% de la Comunidad.



**En el futuro deberá disponer de los recursos humanos adecuados para poner en práctica los fines asignados a la Fundación, de acuerdo a la nueva cartera de servicios elegida a partir de criterios de utilidad y no duplicidad, con el objeto de poder satisfacer eficientemente las necesidades de sociedad andaluza.**



El análisis realizado en este capítulo refleja que la Consejería dispone de unos órganos de gestión suficientes para desarrollar sus competencias, pero se hace muy necesario ordenar los recursos humanos disponibles para adecuarlos a la larga y ambiciosa relación de necesidades y funciones a realizar. Esta ordenación permitiría, además, poder utilizar de forma íntegra y correcta los importantes recursos económicos disponibles con origen en los Fondos Estructurales, la Conferencia Sectorial Nacional de Empleo y los propios de la Hacienda Andaluza.



## Recursos humanos

### La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo necesita disponer del personal suficiente y con las atribuciones necesarias para cumplir con los objetivos y las obligaciones que tiene asignadas.

La **ordenación** de los recursos humanos existentes, así como su **capacitación, cualificación y gestión ordenada** debe ser el punto de partida que posibilite la consecución eficiente y sostenible de los objetivos propuestos así como el desarrollo y cumplimentación de las competencias asignadas a esta Consejería. Un crecimiento desordenado y sin visión estratégica de la organización lleva a un mal uso, escasa implementación y débiles o muy pobres resultados finales de las políticas puestas en marcha, políticas que deben responder, de manera unívoca y eficiente, a las demandas sociales tanto de su fuerza de trabajo como de su tejido productivo. **Las serias deficiencias detectadas en el funcionamiento interno de la Consejería**, así como la consecuente obtención de tan pobres resultados, **son efectos directos del caótico funcionamiento durante muchos años atrás.**

Por este mismo motivo, **resulta necesario acometer una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT)** que responda a un modelo coherente con las políticas a desempeñar por parte de la Consejería en su conjunto y sus distintos órganos adscritos.

### Reordenar la Consejería con sus recursos propios debe facilitar la consecución de sus objetivos estratégicos y hacia los que debe dirigir su ordenamiento, pasando de un crecimiento desordenado a uno orientado a ofrecer a la ciudadanía eficiencia en la gestión de recursos y resultado en el diseño y gestión de las políticas.

Estas políticas deben ser realizadas por los distintos recursos, órganos y estructura que configuran la Consejería, siempre desde una perspectiva integral y centralizada en sus órganos de Gobierno y en su planeamiento estratégico.

Además, la gran dimensión territorial de Andalucía y su dispersión geográfica hacen que la Consejería que gestione estas competencias necesite una distribución específica y territorializada que diferencie entre Servicios Centrales y Delegaciones Territoriales.

En la actualidad, cerca de 2.000 personas que conforman la plantilla del SAE es Personal Laboral Propio, de las cuales más de la mitad (1.070) provienen de la Fundación Andaluza de Fondo de Formación y Empleo (FAFFE). La cuantía y distribución por tipo de contratación está lejos de corresponderse con las políticas y funciones que se pretende desarrolle el SAE, por lo que es imprescindible elaborar una RPT que se ajuste a las necesidades.

De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobado por Decreto 96/2011, de 19 de abril, la ordenación de los puestos de trabajo de la Agencia ha de articularse a través de dos instrumentos, la relación de puestos de trabajo y el catálogo, cuya elaboración corresponde a la Dirección Gerencia, de acuerdo con el marco de actuación que se establezca en el contrato de gestión, tarea difícil y de gran complejidad que es necesario abordar de cara a la necesaria reordenación de los recursos humanos.

Se realizará la necesaria reestructuración y definición de las plantillas óptimas, que den respuesta a las necesidades territoriales y funcionales.

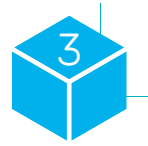
Para ello, **se requiere la definición de una Relación de Puestos de Trabajo y unos órganos de gestión acordes al nuevo modelo que el Plan Director plantea.**

En el caso del SAE, se trata de definir un organigrama acorde a sus competencias así como su diseño funcional actual y futuro; adecuar su plantilla y simplificar las relaciones laborales (reducción del número de convenios). Junto a ello, se avanzará en la implementación

de un sistema de gestión de rendimiento de todo el personal del SAE para aumentar la eficiencia de la organización y mejorar la calidad del servicio a los demandantes de empleo, estableciendo unos objetivos claros, selección de indicadores y utilización de sistemas de seguimiento continuado que permitan crear transparencia y fomentar la mejora continua.

Por su parte, la Fundación Andalucía Emprende dispone de 900 personas trabajadoras con dos convenios colectivos distintos consecuencia del proceso de integración decidió en el pasado.

En el futuro deberá disponer de los recursos humanos adecuados para poner en práctica los fines asignados a la Fundación, de acuerdo a la nueva cartera de servicios elegida a partir de criterios de utilidad y no duplicidad, con el objeto de poder satisfacer las necesidades de sociedad andaluza.



## Plataforma informática

---

El actual equipo de gobierno se ha encontrado con **muchas disfunciones en la organización de los recursos materiales y humanos**. Una de ellas son las **plataformas informáticas** necesarias para mejorar la eficacia de la gestión de las competencias asignadas a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Por este motivo, es necesario dentro de un mejor diseño y planificación de los servicios informáticos dentro de la Junta de Andalucía, avanzar en dotar a la Consejería de los medios necesarios que la realidad actual permite en esta área fundamental.

**Plataformas informáticas interoperables que permitan el acceso y tratamiento de datos, automatizando los procesos de gestión, y con ello, mejorar el funcionamiento de todos los órganos gestores de la Consejería para hacer realidad un mejor servicio de empleo, unas políticas activas útiles y un soporte adecuado al marco de relaciones laborales y salud de las personas trabajadoras.**

# Conclusiones

*Incrementar de manera sostenible la empleabilidad de las personas desempleadas y la productividad de las empresas son los objetivos básicos que persigue la ordenación de la actual Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.*

# 4

Un Plan Director de Ordenación de las políticas de empleo y Relaciones Laborales para ofrecer **soluciones útiles a las demandas de las personas y las empresas en Andalucía, que incremente la empleabilidad de las personas y la productividad del tejido empresarial**, para aumentar la riqueza y nivel de renta, con un pleno uso y aprovechamiento de todos los recursos disponibles junto con una evaluación permanente de la planificación sectorial que se desarrolle a posteriori bajo estos criterios marcados.

**El Plan Director de Ordenación de las políticas de empleo y relaciones laborales debe tener en cuenta y desarrollar el potencial de las competencias transferidas a Andalucía, de forma que se maximicen sus resultados, tanto en valor absoluto como comparándolo con el resto de las comunidades autónomas.**

Se trata de **construir un sistema racional** que logre satisfacer las necesidades tanto de las personas en términos de empleabilidad como de las empresas en términos de productividad y generación de valor añadido, **utilizando de forma óptima la totalidad de recursos disponibles, bajo los siguientes criterios:**

- ✓ **Acceder, tratar y gestionar la información** para disponer de un diagnóstico acertado de la realidad y diseñar y aplicar las políticas adecuadas para mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas localizadas en Andalucía.

---

- ✓ **Disponer de información estadística de carácter descriptivo** (conocimiento exhaustivo de la ocupación, desempleo, contratación, rotación en las ofertas de empleo y otros aspectos) para conocer la relación actual entre las cualificaciones de la población activa y la realidad de las empresas en Andalucía.

---

- ✓ **Optimizar los recursos públicos para ofrecer mejores servicios y soluciones a la ciudadanía** ya sea en los servicios públicos de empleo como en las políticas activas, de forma que se amplíe la ocupación y las empresas puedan producir bienes y servicios de mayor valor añadido.

---

- ✓ **Avanzar hacia la transformación digital del servicio público de empleo y de las políticas de empleo** que se diseñen, utilizando las nuevas herramientas facilitadas por las nuevas tecnologías, adaptando las demandas de las sociedades a los recursos disponibles, generando una cultura organizativa orientada a este fin.

- ✓ Reforzar mediante los **nuevos métodos de perfilado de oferta y demanda** los procesos de orientación individual en el SAE como herramienta clave y central de los servicios públicos de empleo.

---

- ✓ **Evaluar de forma continuada** debe ayudar a elegir, por razones de eficacia y eficiencia, las políticas activas de empleo que colaboren activamente en la creación, mantenimiento y mejora de empleo de calidad, así como en la cobertura óptima de las necesidades de personal de las empresas.

---

- ✓ Disponer de una **formación para el empleo** para las personas y las empresas desarrolladas mediante fórmulas que combinen la **excelencia** garantizando la **igualdad y seguridad jurídica** de todas las partes implicadas.

---

- ✓ **Disponer de forma útil de todos los recursos financieros provenientes de los fondos europeos y la Conferencia Sectorial de Empleo.** Su mejor uso permitirá demandar fórmulas de reparto más favorables a la Comunidad Autónoma de Andalucía al tener en cuenta su población y su elevada tasa de desempleo.

---

- ✓ **Ordenar los recursos humanos, materiales y financieros** de la Consejería es necesario para una mejora en el diseño, gestión e implementación de las políticas de empleo.

---

- ✓ **Desarrollar planes** en las materias de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo para obtener los mejores resultados posibles en el incremento de la empleabilidad, de la productividad empresarial y la adquisición y mantenimiento de empleos de calidad.

## Principales actuaciones a desarrollar

- ✓ **Diseño de una cartera de servicios del Servicio Andaluz de Empleo más amplia y de mejor calidad para los ciudadanos y las empresas**, que incluya el encuadramiento de las personas en desempleo en función de su experiencia y cualificación, una orientación personalizada dirigida a la mejora de la cualificación previa de las personas y una mayor participación en el proceso de intermediación para la cobertura de los empleos vacantes de manera óptima y en el menor tiempo posible.

---

- ✓ **Potenciación de la orientación** individual dentro del SAE como centro de los servicios públicos de empleo, para utilizar la información disponible de forma útil para las personas y las empresas.

---

- ✓ **Diseño e impulso de una política de formación para el empleo** en sus diferentes vertientes, **combinando la cualificación de las personas y la satisfacción de las necesidades del tejido productivo andaluz**. Los servicios de orientación se deben convertir en el prescriptor de la formación a partir de las mejoras en el emparejamiento de la información disponible de la oferta y demanda del mercado laboral.

---

- ✓ **Implementación de políticas activas** que permitan crear o mantener empleo, incluyendo **nuevas actuaciones**.

---

- ✓ **Apoyo a las iniciativas individuales** de las **personas trabajadoras autónomas** y a aquellas dirigidas al **fortalecimiento y dimensionamiento de las empresas**.

---

- ✓ **Ampliación y mejora de la negociación colectiva** que contribuya a la viabilidad de los proyectos empresariales, fomentando la flexibilidad interna para fortalecer la sostenibilidad de los proyectos empresariales, acompañado de un reparto equilibrado de la renta mediante empleo estable y condiciones laborales adecuadas.

---

- ✓ **Refuerzo de la seguridad de las personas trabajadoras** en el marco de **relaciones laborales**, reduciendo los riesgos laborales.

# Índice de gráficos

Gráfico 1. Renta media por habitante. Periodo 1995-2018. Fuente: Elaboración propia a partir de la Contabilidad Regional de España (INE).	12
Gráfico 2. Tasa de desempleo. Tercer trimestre de 2019. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).	13
Gráfico 3. Distribución respecto al total nacional del número de personas asalariadas por deciles. Año 2018. Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).	13
Gráfico 4. Variación porcentual de personas asalariadas por deciles. Diferencia con media de España. Periodo 2007-2018. Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).	14
Gráfico 5. Evolución de la tasa de desempleo sobre la población activa. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).	15
Gráfico 6. Distribución de personas desempleadas por tramos de edad. Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.	16
Gráfico 7. Distribución de personas desempleadas por sexo. Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.	16
Gráfico 8. Tasa de ocupación (en porcentaje sobre el total de población en edad de trabajar). Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).	17
Gráfico 9. Tasa de desempleo de personas menores de 25 años. Tercer trimestre de 2019. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).	19
Gráfico 10. Contratos indefinidos a menores de 25 años. Acumulado octubre 2019. Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de contratos.	20
Gráfico 11. Porcentaje de abandono escolar temprano sobre la población total de 18 a 24 años por Comunidades Autónomas. Fuente: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa (INE). Ministerio de Educación y Formación Profesional.	21
Gráfico 12. Evolución de las tasas de abandono escolar temprano sobre la población total de 18 a 24 años. Ratios de Andalucía y media española. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Encuesta de Población Activa en Andalucía) y Eurostat (Sustainable Development Indicators).	21
Gráfico 13. Tasa de temporalidad en el empleo en Andalucía. Tercer trimestre de 2019. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).	22
Gráfico 14: Distribución de población ocupada en Andalucía y España por sectores de actividad. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).	23
Gráfico 15. Porcentaje de personas en situación de desempleo con más de un año de antigüedad. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA).	24
Gráfico 16. Distribución de población de 25 a 64 años según el nivel educativo alcanzado. Fuente: Clasificación según la CNED-2014. Ministerio de Educación. Explotación EPA.	25

Gráfico 17. Tasa de paro de titulados universitarios según la Encuesta de Inserción laboral de titulados universitarios 2014 (curso 2009-2010). Fuente: INE. Encuesta de Inserción laboral de titulados universitarios 2014 (curso 2009-2010).	26
Gráfico 18. Indicadores de impacto en las colocaciones (%) Año 2018. Fuente: Observatorio ARGOS (Servicio Andaluz de Empleo).	28
Gráfico 19. Evolución de las colocaciones con oferta previa. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) a partir de datos del SEPE y SAE.	28
Gráfico 20. Método de búsqueda de empleo según demandantes de empleo. Tercer trimestre 2019. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.	29
Gráfico 21. Uso de las oficinas públicas de empleo como forma de búsqueda de empleo. Año 2016. Fuente: IECA. A partir de SEPE y SAE.	30
Gráfico 22. Evolución de las tasas de vacantes y de desempleo (%) (Curva de Beveridge). Fuente: Eurostat.	31
Gráfico 23. Uso de las oficinas públicas de empleo como forma de búsqueda de empleo. Año 2016. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, Junta de Andalucía.	34



# Índice de tablas

Tabla 1. Principales factores que afectan al mercado laboral andaluz. Fuente: IECA. Explotación de datos de Andalucía de la Encuesta de Población Activa del INE y Eurostat (Sustainable Development Indicators).	18
Tabla 2. Índices comparados de indicadores de intermediación de las diferentes Comunidades Autónomas. Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo	27
Tabla 3. Conferencia Sectorial Empleo. Recursos Políticas Activas de Empleo. Fuente: Elaboración propia a partir del Sistema Estatal Público de Empleo (SEPE).	33
Tabla 4. Seguimiento de ejecución de las Políticas Activas de Empleo (Conferencia Sectorial de Empleo) según certificaciones. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, Junta de Andalucía.	35



**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN  
Y TRABAJO AUTÓNOMO