

Temario básico de referencia

Escala de Orientación Laboral

Parte específica | Tema 1

A política de emprego en España.

Definición e obxectivos. Conceptos básicos. Principios reitores e planificación. Dimensión autonómica e local da política de emprego



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN





© 2024 - Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Dispoñible baixo licenza [CC BY-NC-SA 4.0](#)



BY: en caso de citar os contidos, debe outorgarse crédito da autoría á Xunta de Galicia.

NC: só se permite o uso non comercial da obra.

SA: as adaptacións que se elaboren deben compartirse coa mesma licenza.

AVISO DE EXENCIÓN DE RESPONSABILIDADE.

Estes contidos non son un temario oficial.

Supoñen unicamente unha ferramenta de axuda que a Consellería de Emprego, Comercio e Emigración pon a disposición de todas as persoas interesadas en participar nos procesos selectivos para o ingreso no corpo de xestión da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, subgrupo A2, escala de orientación laboral.

Os contidos responden á normativa, documentos e outras referencias que estaban vixentes no momento da súa elaboración, polo que poden ter sufrido cambios co decurso do tempo. Comprobe sempre e vixencia dos contidos e empregue as últimas versións dispoñibles.



Índice

1	Conceptos básicos para a política de emprego.....	4
2	Política de emprego: definición e obxectivos.....	8
2.1	Definición da política de emprego.....	8
2.2	Obxectivos da política de emprego.....	9
3	Principios reitores e planificación.....	11
3.1	Principios reitores da política de emprego	11
3.2	Planificación da política de emprego.....	13
4	Dimensión autonómica e local da política de emprego	13
4.1	Dimensión autonómica	13
4.2	Dimensión local	14



1 Conceptos básicos para a política de emprego

Para comprender en toda a súa extensión a política de emprego en España e en Galicia, e fundamental comprender o significado preciso dos termos que se empregan na súa definición, planificación, execución e avaliación, para asegurar que todos os axentes e persoas involucradas falan no mesmo idioma.

Para isto, a propia Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego, inclúe no seu artigo 3 as definicións básicas de referencia a ter en conta, establecendo que a efectos da devandita lei entenderase por:

- **Persoas ou entidades demandantes ou usuarias dos servizos públicos de emprego.**

- Persoa desempregada ou ocupada que, en función das súas expectativas ou requirimentos, solicita a mediación dos servizos públicos de emprego, con obxecto de mellorar a súa empregabilidade e facilitar o seu acceso a un emprego decente e de calidade.

- Persoa, empresa ou outra entidade empregadora, calquera que sexa a súa forma xurídica, que demande a prestación de servizos de emprego.

- **Empregabilidade.**

Conxunto de competencias e cualificacións transferibles que reforzan a capacidade das persoas para aproveitar as oportunidades de educación e formación que se lles presenten con miras a atopar e conservar un traballo decente, progresar profesionalmente e adaptarse á evolución da tecnoloxía e das condicións do mercado de traballo.

- **Intermediación laboral.**

Conxunto de accións destinadas a proporcionar ás persoas traballadoras un emprego adecuado ás súas características e facilitar ás entidades empregadoras persoas traballadoras máis apropiadas aos seus requirimentos e necesidades desde un enfoque integral.

Inclúe actividades de prospección e captación de ofertas de emprego, posta en contacto e colocación, recolocación e selección de persoas traballadoras.

En calquera caso, para que se considere intermediación ou colocación laboral, o conxunto de accións descritas non debe levar a cabo exclusivamente por medios automatizados.

○ **Colectivos de atención prioritaria.**

Colectivos con especiais dificultades para o acceso e mantemento do emprego e para o desenvolvemento da súa empregabilidade. A determinación concreta destes colectivos realízase de conformidade co seguinte, extraído do artigo 50 da Lei de Emprego:

- Son colectivos vulnerables de atención prioritaria aos efectos da Lei de Emprego:
 - Persoas novas especialmente con baixa cualificación.
 - Persoas en desemprego de longa duración.
 - Persoas con discapacidade.
 - Persoas con capacidade intelectual límite.
 - Persoas con trastornos do espectro autista.
 - Persoas LGTBI, en particular trans.
 - Persoas maiores de corenta e cinco anos.
 - Persoas migrantes.
 - Persoas beneficiarias de protección internacional e solicitantes de protección internacional nos termos establecidos na normativa específica aplicable.
 - Persoas vítimas de trata de seres humanos.
 - Mulleres con baixa cualificación.
 - Mulleres vítimas de violencia de xénero.
 - Persoas en situación de exclusión social.
 - Persoas xitanas, ou pertencentes a outros grupos poboacionais étnicos ou relixiosos.
 - Persoas traballadoras provenientes de sectores en reestruturación.
 - Persoas afectadas por toxicomanías e outras adiccións.
 - Persoas vítimas do terrorismo.
 - Persoas cuxa garda e tutela sexa ou fose asumida polas Administracións públicas.



- Persoas descendentes en primeiro grao das mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Persoas adultas con menores de dezaseis anos ou maiores dependentes a cargo, especialmente se constitúen familias monomarentais e monoparentais.

Ademais dos anteriores, a Lei prevé a posible inclusión de outros colectivos que se poidan determinar no marco do Sistema Nacional de Emprego; e establece que os programas específicos e as medidas de acción positiva reforzaranse nos supostos en que se produzan situacións de interseccionalidade.

→ En particular, recoñecerase como persoas con discapacidade que presentan maiores dificultades de acceso ao mercado de traballo:

- Persoas con parálise cerebral.
- Persoas con trastorno da saúde mental.
- Persoas con discapacidade intelectual.
- Persoas con trastorno do espectro do autismo.
- Persoas con discapacidade física ou sensorial.

Se ten un grao de
discapacidade
recoñecida:

Igual ou superior ao 33%

Igual ou superior ao 65%

→ Os servizos de emprego das Comunidades Autónomas, ademais destes, poderán identificar os seus propios colectivos de atención prioritaria, coa finalidade de prestarlles unha atención diferenciada á vista das peculiaridades dos distintos territorios.

→ Regulamentariamente poderase adaptar esta relación de colectivos vulnerables de atención prioritaria á realidade socio – laboral de cada territorio e de cada momento e concretarase, cando sexa preciso, a forma de identificar a pertenza a tales colectivos.

○ **Persoa moza.**

Persoa demandante dos servizos de emprego menor de trinta anos ou beneficiaria do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil (en diante, SNGX).

○ **Acordo de actividade.**

Acordo documentado mediante o que se establecen dereitos e obrigas entre a persoa demandante dos servizos públicos de emprego e o correspondente Servizo Público de Emprego para incrementar a empregabilidade daquela, atendendo, no seu caso, ás necesidades dos colectivos prioritarios.



○ Colocación adecuada.

Considerarase colocación adecuada:

- A colocación na profesión demandada pola persoa traballadora, de acordo coa súa formación, características profesionais, experiencia previa ou intereses laborais,
- e tamén aquela que se corresponda coa súa profesión habitual ou calquera outra que se axuste ás súas aptitudes físicas e formativas. Nestes dous últimos casos, ademais, a oferta deberá implicar un salario equivalente ao establecido no sector no que se ofrezga o posto de traballo.

A colocación que se ofrezga deberá ser indefinida e cun salario, en ningún caso, inferior ao salario mínimo interprofesional.

- No marco do acordo de actividade voluntariamente aceptado, tamén será colocación adecuada a que sexa convida dentro do itinerario de inserción.

Inclúe a colocación de duración determinada regulada no artigo 15.3 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro e a colocación a tempo parcial. Soamente neste marco, será adecuada a colocación que se ofrezga nunha localidade que non sexa a de residencia da persoa traballadora.

○ Procura activa de emprego.

Conxunto de accións a realizar polas persoas demandantes dos servizos públicos de emprego, con apoio do persoal destes últimos, a fin de mellorar a súa empregabilidade ou conseguir un posto de traballo de calidade e sostible ao longo do tempo.

A procura activa de emprego quedará acreditada coa subscrición dun acordo de actividade co servizo público de emprego competente e o cumprimento do mesmo na forma que se determine regulamentariamente.

○ Entidades colaboradoras.

Persoas físicas ou xurídicas, privadas ou públicas, que colaboran cos servizos públicos de emprego na prestación dos servizos, tales como entidades locais, interlocutores sociais, organizacións sen ánimo de lucro, axencias de colocación, centros e entidades de formación e demais organizacións que asuman este papel.

2 Política de emprego: definición e obxectivos

Tal como especifica no seu artigo 1, a Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego (en diante, a Lei de Emprego), establece o marco de ordenación das políticas públicas de emprego e regula o conxunto de estruturas, recursos, servizos e programas que integran o Sistema Nacional de Emprego, que está composto pola Axencia Española de Emprego¹ e os servizos públicos de emprego das Comunidades Autónomas.

O seu obxectivo xeral é o de promover e desenvolver a planificación, coordinación e execución da política de emprego e garantir o exercicio dos servizos garantidos e a oferta dunha adecuada carteira de servizos ás persoas ou entidades demandantes dos servizos públicos de emprego, a fin de contribuír á creación de emprego e á redución do desemprego, mellorar a empregabilidade, reducir as fendas estruturais de xénero e impulsar a cohesión social e territorial.

Deste xeito, comezamos neste tema co estudo do Título I da Lei 3/2023, de Emprego, dedicado á política de emprego e que se divide en tres capítulos que se analizan neste tema e no seguinte.

O primeiro destes capítulos é o que contén as disposicións xerais, dirixidas a concretar o obxecto da Lei, definir a política de emprego e outros conceptos básicos, os seus obxectivos e principios reitores, que é o que se desenvolve neste tema; mentres que a coordinación e planificación da política de emprego concrétese nos dous capítulos seguintes, que se tratan no tema seguinte.

2.1 Definición da política de emprego

Conforme ao establecido no artigo 2 da lei, integran a política de emprego:

- As políticas activas de emprego e
- As políticas de protección fronte ao desemprego.

No deseño e execución de ambas deberán coordinarse mediante a colaboración das Administracións públicas con competencias na materia e coa participación dos interlocutores sociais.

I. Políticas Activas de Emprego (PAE).

De conformidade co disposto nos artigos 35 e 40 da Constitución e no marco da estratexia coordinada para o emprego da Unión Europea, conforman as políticas activas de emprego o conxunto de decisións, medidas, servizos e programas orientados:

¹ Ata a creación da Axencia Española de Emprego, o seu papel no Sistema Nacional de Emprego o desenvolverá o Servizo Público de Emprego Estatal, tamén coñecido como SEPE.

- Á mellora da empregabilidade.
- Á redución do desemprego.
- Ao pleno desenvolvemento do dereito ao emprego digno, estable e de calidade.
- Á xeración de traballo decente e
- Á consecución do obxectivo de pleno emprego.

A eficacia da política de pleno emprego referirase ao cumprimento dos obxectivos sinalados pola política europea de emprego.

II. Políticas de Protección Fronte ao Desemprego.

Anteriormente coñecidas como políticas pasivas de emprego, conforman as políticas de protección fronte ao desemprego o conxunto de prestacións e subsidios orientados á protección económica das situacións de desemprego, de conformidade co previsto polo artigo 41 da Constitución.

2.2 Obxectivos da política de emprego

Segundo o establecido no artigo 4 da Lei de Emprego, son obxectivos da política de emprego:

- Favorecer as condicións para a xeración de mercados de traballo inclusivos en que se garanta a efectiva igualdade de oportunidades e a non discriminación no acceso ao emprego e nas accións orientadas a conseguilo, procurando, en particular, a presenza equilibrada de persoas traballadoras de ambos os sexos en calquera sectores, actividades ou profesións, así como condicións laborais compatibles coa corresponsabilidade dos traballos de coidados.
- O impulso á creación de empregos de calidade e estables que faciliten a transición cara un mercado de traballo máis eficiente que á súa vez garanta niveis adecuados de benestar económico para as persoas traballadoras, de acordo ás súas circunstancias individuais e familiares.
- O mantemento do emprego e a progresión profesional das persoas ocupadas, mediante a mellora e a actualización preventivas e activas das súas cualificacións a través da formación no traballo, así como a difusión de novos xacementos de emprego, especialmente no caso de sectores, enclaves ou empresas en proceso de reconversión.
- A ampliación e mellora das cualificacións, competencias, habilidades e empregabilidade de persoas desempregadas e ocupadas, sinaladamente mediante a detección e atención das súas necesidades e intereses formativos e de readaptación profesional, singularmente, no ámbito das entidades da



economía social, así como a adaptación do seu perfil profesional ás demandas de empresas e sectores produtivos.

- A atención especializada de colectivos prioritarios para as políticas de emprego e a eliminación de calquera clase de discriminación asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral dirixidas aos citados colectivos.
- A adecuación, cuantitativa e cualitativa, de oferta e demanda de emprego, mediante a implementación de servizos de intermediación e colocación eficientes orientados á prospección e captación de ofertas de traballo e á redirección destas últimas a persoas candidatas máis idóneas.
- A dotación dun servizo integrado de información dos servizos de emprego, garantindo a protección de datos persoais e os dereitos dixitais das persoas usuarias.
- A promoción da mobilidade funcional e sectorial, favorecendo o tránsito cara a profesións e actividades en proceso de crecemento.
- O acompañamento, persoal e individualizado, no seu caso en colaboración cos servizos sociais, sanitarios e educativos durante os procesos de inserción no mercado laboral e de transición entre formación e emprego ou entre empregos.
- A garantía da libre circulación das persoas traballadoras, no ámbito estatal e no marco do Espazo Económico Europeo, facilitando e impulsando a súa mobilidade xeográfica.
- A súa articulación co fenómeno migratorio, favorecendo sempre a integración social da poboación inmigrante, en particular das persoas novas extuteladas na súa transición cara á autonomía.
- O fomento de iniciativas de emprendemento e de economía social viables, mediante o desenvolvemento de actividades de prospección, asesoramento, información e auditoría da viabilidade dos proxectos.
- O mantemento dun nivel de vida digno durante o proceso de procura de ocupación, a través dun sistema eficaz de protección ante situacións de desemprego ou cesamento de actividade.
- A anticipación ás necesidades de xeración de emprego mediante a programación de actuacións a medio e longo prazo.
- A atención e asesoramento ás persoas, empresas e demais entidades empregadoras, así como a prospección de necesidades do tecido produtivo.



3 Principios reitores e planificación

3.1 Principios reitores da política de emprego

De xeito resumido, os principios reitores da política de emprego que se definen no artigo 5 da Lei de Emprego son os seguintes:

- Principios de igualdade e non discriminación.
- Principio de transparencia no funcionamento do mercado de traballo.
- Principios de colaboración institucional e coordinación.
- Principios de adaptación, acompañamento e activación.
- Principios de eficacia e eficiencia no deseño e execución das políticas de emprego e na prestación dos servizos de emprego.
- Principio de adecuación ás características do territorio.

Dun xeito máis detallado:

I. Principios de igualdade e non discriminación.

Os principios de igualdade e non discriminación no acceso e consolidación do emprego e no desenvolvemento profesional busca favorecer a cohesión social e inclúe os seguintes motivos:

- Idade.
- Sexo.
- Discapacidade.
- Saúde.
- Orientación sexual.
- Identidade de xénero.
- Expresión de xénero.
- Características sexuais.
- Nacionalidade.
- Orixe racial ou étnica.
- Relixión ou crenzas.
- Opinión política.

- Afiliación sindical.
- Por razón de lingua, dentro do Estado español.
- Por calquera outra condición ou circunstancia persoal, familiar ou social.

Estes principios rexerán o deseño e execución das políticas de emprego, a garantía e cumprimento dos servizos garantidos e compromisos recoñecidos na Lei de Emprego, así como o acceso aos servizos de emprego, básicos e complementarios, e outros programas ou actuacións orientados á inserción, permanencia ou progresión no mercado de traballo.

II. Principio de transparencia no funcionamento do mercado de traballo.

O principio de transparencia no funcionamento do mercado de traballo implica que deberán difundirse, a través do Sistema Público Integrado de Información dos Servizos de Emprego, as políticas de emprego deseñadas, nos diferentes niveis, polas Administracións competentes na materia, os servizos de emprego, básicos e complementarios, prestados, así como as ofertas e demandas de emprego xestionadas.

III. Principios de colaboración institucional e coordinación.

Os principios de colaboración institucional e coordinación entre a Axencia Española de Emprego, os Servizos Públicos de Emprego Autonómicos e as demais Administracións públicas con competencias na materia, no marco da Estratexia Española de Apoio Activo ao Emprego e a Estratexia coordinada para o emprego da Unión Europea, promovendo a cohesión e o equilibrio territorial e garantindo a igualdade de acceso ás políticas activas de emprego a calquera persoa en todo o Estado.

IV. Principios de adaptación, acompañamento e activación.

Os principios de adaptación, acompañamento e activación, ten como fin promover unha atención personalizada adecuada ás necesidades das persoas e empresas usuarias dos servizos públicos de emprego, así como a activación laboral da poboación en idade de traballar.

V. Principios de eficacia e eficiencia no deseño e execución das políticas de emprego e na prestación dos servizos de emprego.

Os principios de eficacia e eficiencia no deseño e execución das políticas de emprego, así como na prestación dos servizos de emprego, básicos e complementarios, ás persoas demandantes e persoas, empresas ou outras entidades empregadoras usuarias, a cuxos efectos se establecerán as correspondentes ferramentas de seguimento e control de calidade.



VI. Principio de adecuación ás características do territorio.

O principio de adecuación ás características do territorio, tendo en conta a realidade do mercado de traballo, as peculiaridades locais e sectoriais e os actores socioeconómicos.

Todos estes principios informarán, á súa vez e igualmente, todas as actuacións das entidades colaboradoras dos servizos públicos de emprego.

3.2 Planificación da política de emprego

Segundo o artigo 6 da Lei de Emprego, a política de emprego desenvolverase dentro da planificación da política económica, no marco da estratexia coordinada para o emprego regulada polo Tratado de Funcionamento da Unión Europea.

No ámbito de competencia estatal corresponde ao Goberno, a través do ministerio con competencias en materia de emprego, no marco dos acordos adoptados pola Conferencia Sectorial de Emprego e Asuntos Laborais, a planificación da política de emprego a desenvolver pola Axencia Española de Emprego e os servizos públicos de emprego de ámbito autonómico, tendo en conta a Estratexia Europea de Emprego.

Igualmente, corresponde ao Goberno, e previo informe á Conferencia Sectorial de Emprego e Asuntos Laborais, a aprobación dos proxectos de normas con rango de lei e a elaboración e aprobación das disposicións regulamentarias en relación coa intermediación e colocación no mercado de traballo, fomento de emprego, protección por desemprego, formación no traballo, así como o desenvolvemento da devandita ordenación; todo iso sen prexuízo das competencias que, en materia de incentivos á inclusión, migracións e estranxeiría, corresponden a outros ministerios, así como das competencias que en materia de formación profesional correspondan ao ministerio con competencias en materia e educación.

En calquera caso, corresponde ao Goberno, a través do ministerio con competencias en materia de emprego, a xestión e control das prestacións por desemprego.

4 Dimensión autonómica e local da política de emprego

Dentro do artigo 7 da Lei de Emprego detállase a dimensión autonómica e local da política de emprego, establecendo o seguinte.

4.1 Dimensión autonómica

A política de emprego, no seu deseño e modelo de xestión, deberá ter en conta a súa dimensión autonómica e local para axustala ás necesidades do territorio e das persoas e entidades usuarias dos servizos de emprego. En particular e sen prexuízo de facilitar e impulsar a mobilidade xeográfica, favoreceranse as iniciativas de xeración de emprego neses ámbitos e garantirase a atención personalizada, especializada e

continuada das persoas demandantes dos servizos e das persoas, empresas e demais entidades empregadoras usuarias dos mesmos.

No seu ámbito territorial, corresponde ás Comunidades Autónomas, de conformidade coa Constitución e os seus respectivos Estatutos de Autonomía:

- O desenvolvemento da política de emprego.
- O fomento do emprego.
- A execución da lexislación laboral e dos programas e medidas que lles foron transferidos.
- A execución dos programas comúns que se establezan, conxuntamente co desenvolvemento e deseño dos seus programas propios adaptados ás súas características territoriais.

4.2 Dimensión local

Corresponde ás Corporacións Locais, no marco das súas competencias, a colaboración e cooperación coas demais administracións para o logro dos obxectivos da política de emprego contidos na lexislación de referencia vixente, sendo de especial relevancia o desenvolvemento da dimensión local da política de emprego.

Os servizos públicos de emprego das comunidades autónomas, en execución dos servizos e programas de políticas activas de emprego, poderán establecer os mecanismos de colaboración oportunos coas entidades locais.

Neste sentido, recoñécese a singularidade institucional das corporacións locais na posta en marcha e desenvolvemento das políticas de emprego, que se articulará a través do principio de cooperación e de convenios con outras administracións.

Así, as entidades locais poderán participar no proceso de concertación territorial das políticas activas de emprego, mediante a súa representación e participación nos órganos de participación institucional de ámbito autonómico que cada comunidade autónoma decida en exercicio da súa competencia.

Non obstante, os servizos públicos de emprego das comunidades autónomas serán os responsables de trasladar ao marco do Sistema Nacional de Emprego a dimensión territorial das políticas activas de emprego e de determinar a representación das entidades locais nos órganos de participación institucional de ámbito autonómico.



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN