

REFORMA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

I.- ANTECEDENTES Y NATURALEZA JURIDICA

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, establece en su artículo 32.1.21^a que, "*dentro de los objetivos marcados por la política económica general, corresponde a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, la competencia exclusiva del fomento del desarrollo económico y la planificación de la actividad económica de la Comunidad*". En el artículo 40.1 dispone que "*la Comunidad Autónoma queda facultada para dotarse de instrumentos que fomenten la plena ocupación, la formación profesional y el desarrollo económico y social para el mejor ejercicio de sus competencias*".

Mediante Real Decreto 148/1999, de 29 de enero, se produce el traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional, asignándose mediante Decreto 85/1999, de 22 de abril a la Consejería de Industria, Comercio y Turismo las funciones y servicios transferidos a la Comunidad Autónoma en materia de gestión de la formación profesional ocupacional.

Por Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre, la Junta asumió la capacidad de ejecución de todas las políticas activas de empleo y de la intermediación, completando la de la ejecución de la formación para el empleo que había asumido con anterioridad, y, por tanto, pasó a convertirse en el "servicio público de empleo" en su ámbito territorial.

El Acuerdo entre la Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales más representativos de 29 de enero de 2003 consensuó la creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

La Ley 10/2003, de 8 de abril, crea el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL), como organismo encargado de las actividades de fomento del empleo, la formación para el empleo y la orientación e intermediación en el mercado de trabajo de la Comunidad de Castilla y León. El ECYL se configura como un Organismo Autónomo, adscrito a la Consejería competente en materia laboral

de la Junta de Castilla y León, cuyos fines esenciales son:

- Poner en conexión la oferta y la demanda de trabajo.
- Facilitar el apoyo a los desempleados en su búsqueda de empleo.
- La gestión de programas para la inserción laboral de los desempleados.
- La formación ocupacional.
- En general, la realización de actividades orientadas a posibilitar la colocación de los trabajadores que demandan empleo, y a facilitar a los empleadores la contratación de trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades.

La Ley de creación, **Ley 10/2003, de 8 de abril, configura el Servicio Público como** organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, y dotado de autonomía económica y administrativa, así como para la gestión de su patrimonio. Esta forma jurídica se considera como la más eficaz en este momento, por lo que **se acuerda que el Servicio Público se mantenga como organismo autónomo.**

Este desarrollo normativo se completó con el Decreto 110/2003, de 25 septiembre 2003 por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Organismo Autónomo, Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Desde el punto de vista funcional, el artículo 4 de la Ley 10/2003, establece las siguientes **funciones**:

En materia de orientación laboral e intermediación en el mercado de trabajo:

- a) *Las funciones de ejecución, en materia de intermediación laboral, y, en especial, las contempladas en los apartados 2 y 3 del artículo 42 de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, sobre inscripción y registro de los demandantes de empleo, y la obligación de los trabajadores y empresarios de comunicar la terminación del contrato de trabajo.*

b) Las funciones de ejecución relativas a la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales y sus prórrogas, establecidas en el artículo 16.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) La autorización de las agencias de colocación, cuyo ámbito de actuación no supere el territorio de la Comunidad de Castilla y León, en los términos previstos en el artículo 16.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

d) Recibir información y efectuar el seguimiento referidos a las Empresas de Trabajo Temporal.

e) Las funciones del INEM, en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, relativas a las actividades de los EURES (European Employment Services), definidas en la Decisión de la Comisión Europea de 23 de diciembre de 2002.

f) La elaboración, planificación, gestión y evaluación de los programas de ayuda a la búsqueda de empleo, de mejora del empleo o del reciclaje profesional, así como las relativas al asesoramiento y orientación profesional y laboral.

2.- En relación con la gestión de políticas de empleo:

a) La elaboración y gestión de programas de inserción laboral y fomento de empleo.

b) La elaboración y gestión de los programas de escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo.

c) Las funciones asumidas por la Comunidad Autónoma relativas a los fondos de promoción de empleo.

d) La elaboración y gestión de Convenios de Colaboración y Programas de Empleo con Corporaciones Locales y Entidades sin ánimo de lucro para la contratación de desempleados.

e) La elaboración y gestión de programas de ayudas para la contratación de los agentes de empleo local y los programas «I+E» y de desarrollo local.

f) Los programas de renta activa de inserción.

g) La extensión al conjunto de la Comunidad de las políticas de empleo, y en particular al ámbito rural.

h) La elaboración de programas específicos dirigidos a personas con especiales dificultades de inserción.

3.- En relación con la formación profesional ocupacional:

a) La elaboración y gestión de las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y del Plan de Formación

Ocupacional de la Comunidad de Castilla y León.

- b) La suscripción de Convenios y Contratos-Programa con las empresas para la realización de prácticas y contratación de alumnos procedentes de acciones de formación profesional ocupacional.*
- c) La gestión del Registro de Centros y Especialidades formativas que reglamentariamente se creen.*
- d) La suscripción de Convenios y Programas con las Entidades Locales.*
- e) La elaboración de programas específicos de formación dirigidos a personas con especiales dificultades de inserción.*

4.- Asimismo, le corresponderá con carácter general:

- a) Elaborar propuesta sobre los criterios de reconocimiento y homologación de los Centros y Entidades Colaboradoras del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, así como la supervisión y control de su funcionamiento.*
- b) Participar en la elaboración del Plan Regional de Empleo.*
- c) Elaborar la Memoria Anual de Actividades.*
- d) La implantación y gestión del Observatorio Regional de Empleo.*
- e) La elaboración y gestión de programas que favorezcan la inserción laboral de la población inmigrante.*
- f) La aportación de datos estadísticos e informes para la elaboración de los Planes Regionales de Empleo.*
- g) La elaboración y gestión de Programas e Iniciativas Comunitarias en materia de acciones integradas de orientación, inserción, formación y empleo.*
- h) La elaboración y aprobación del Anteproyecto de Presupuesto del organismo y de propuestas de modificación de crédito y de liquidación de dicho presupuesto, así como de su ejecución, de acuerdo con lo que establezcan la Ley de la Hacienda de la Comunidad de Castilla y León, Ley 7/1986, de 23 de diciembre, y la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.*
- i) La gestión de la contabilidad del organismo, con sujeción al régimen de contabilidad pública, en los términos previstos por la Ley de la Hacienda de la Comunidad de Castilla y León.*
- j) La gestión de recursos económicos y realización de pagos correspondientes a Tesorería.*
- k) La implementación de los instrumentos necesarios para la utilización por vía telemática de los servicios prestados por el Servicio Público de Empleo a trabajadores, empresarios y usuarios en general, garantizando el respeto de los principios inspiradores del funcionamiento del mismo.*
- l) La gestión de programas de empleo relativos al fomento de la vocación empresarial.*
- m) La salvaguarda de la unidad del mercado de trabajo y el derecho a la libre circulación de trabajadores.*
- n) Cualesquiera otras funciones que, en materia de empleo, formación*

e intermediación en el mercado de trabajo, correspondan a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y sean expresamente atribuidas al Servicio Público de Empleo por la Junta de Castilla y León, entre otras, la gestión de las funciones de formación continua que pueda asumir la Comunidad, en coordinación con los órganos paritarios que se constituyan.

Se acuerda, que esas funciones definan el servicio público de empleo de Castilla y León, sin perjuicio de las necesarias adaptaciones que sea preciso realizar en relación a la situación económica o social y fundamentalmente a la correspondiente al empleo.

II.- CONTEXTO ECONOMICO Y SOCIAL

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León, a través del acuerdo sobre la creación y estructura del servicio público de empleo de Castilla y León de 29 de enero de 2003, tuvo su origen en el consenso entre los Agentes Económicos y Sociales más representativos y la Junta de Castilla y León.

Resultado de ese acuerdo y de las sucesivas construcciones normativas, hoy, este servicio público (ecyl) se organiza en una estructura central (servicios centrales), nueve gerencias provinciales (una por provincia), cincuenta y cuatro oficinas de empleo y ocho centros de formación, tres de ellos centros de referencia nacional, con un total de 986 trabajadores, de los que 407 prestan sus servicios en las oficinas de empleo. Su presupuesto para el año 2014 alcanza los ciento sesenta y ocho millones novecientos cincuenta y siete mil, seiscientos setenta y siete euros.

Este conjunto de recursos presta servicios a un total de 1.154.900 personas, activos en nuestra Comunidad (EPA III trimestre 2013), de los que 235.919 se encuentran en situación de desempleo (paro registrado diciembre 2013).

Posteriormente, la reforma del Estatuto de Autonomía elevó el diálogo social a principio rector de las políticas públicas, señalando que el fomento del diálogo social como factor de cohesión social y progreso económico, reconociendo el papel de los sindicatos y organizaciones empresariales como representantes de los intereses económicos y sociales que les son propios, a través de los marcos institucionales permanentes de encuentro entre la Junta de Castilla y León y dichos agentes sociales.

Hoy, las circunstancias económicas y sociales y su más directa y dramática consecuencia, el desempleo, hacen necesaria una redefinición del Servicio Público de Empleo que responda a las necesidades actuales de trabajadores y empresas. Todo ello en el marco de la nueva regulación normativa promovida por el estado español, en relación con los servicios públicos y la política de empleo.

En nuestra Comunidad, en el año 2012 se concluyó la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el empleo. En este Acuerdo se establecen las medidas de política de empleo a realizar en el periodo comprendido hasta el año 2015, que se actualizarán anualmente, teniendo en cuenta la cambiante realidad del mercado de trabajo.

Junto a esta actualización de las políticas, es precisa la redefinición del principal instrumento de ejecución de las políticas de empleo, que igualmente, como lo fue en su origen, se acuerda en el diálogo social.

Esta reforma **debe buscar la máxima eficiencia**, considerando como **principal función**, eje de todas las demás y base de su articulación **la colocación y contratación de los trabajadores**, especialmente desempleados, esto es, **la búsqueda efectiva de ocupación**. Para ello, su objetivo debe ser facilitar el empleo a través; entre otras actuaciones, de la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, ocupados y desempleados, acorde con la correspondiente demanda del tejido empresarial. Para ello, como activo fundamental se promoverá la mejora cuantitativa y cualitativa de los recursos humanos destinados al cumplimiento de los anteriores objetivos.

Por otra parte, este servicio deberá responder a las exigencias planteadas por la Unión Europea, entre otras cosas porque también condicionarán, al menos parcialmente, su nuevo marco de financiación para el período 2014-2020. En el nivel europeo el marco estratégico viene determinado por las nuevas Directrices para la política de empleo de los Estados miembros, derivadas de la Propuesta de Decisión del Consejo Europeo de 26 de marzo de 2010 (COM2010, 193 final), que serán determinantes en la futura Estrategia Europea de Empleo.

La propuesta de Decisión del Consejo Europeo establece un sistema de complementariedad y sinergia entre las planificaciones y medidas a adoptar en materia de empleo, de manera que estas directrices operen como directrices integradas, para garantizar que las políticas nacionales y comunitarias contribuyan

plenamente al logro de los objetivos de la Estrategia Europa 2020. Según este método, los Estados miembros elaborarán Programas Nacionales de Reforma anuales en los que expondrán detalladamente las medidas que vayan a tomar en virtud de esta nueva Estrategia, haciendo especial hincapié en los esfuerzos necesarios para cumplir los objetivos.

En este sentido, el Consejo de Ministros de Empleo, Política Social y Consumidores (EPSCO) celebrado el jueves 21 de octubre de 2010 aprobó las orientaciones para las políticas de empleo, que junto con las directrices generales de política económica aprobadas el mes de julio constituirán las “*Directrices integradas Europa 2020*” para el período 2010-2014.

De las diez nuevas Directrices para la Estrategia 2020 del documento, cuatro se refieren específicamente al ámbito de la política de empleo:

Directriz nº 7: Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad. La activación resulta esencial para que aumente la participación en el mercado laboral. Se aplicarán los principios de flexibilidad y seguridad laboral (“flexiseguridad”), y se procurará aumentar la participación en el mercado laboral y luchar contra la segmentación, la inactividad y las desigualdades entre sexos, reduciendo a la vez el desempleo estructural.

Directriz nº 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente, así como promover la productividad y la capacidad de inserción profesional facilitando conocimientos y competencias adecuadas para responder a la demanda actual y futura en el mercado de trabajo.

Directriz nº 9: Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza

superior o equivalente, para garantizar el acceso universal a una educación y una formación de calidad y mejorar los resultados educativos.

Directriz nº 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza, para lo cual deberán concentrarse los esfuerzos en garantizar la igualdad de oportunidades, entre otras cosas mediante el acceso de todas las personas a servicios asequibles, viables y de gran calidad, especialmente en el ámbito social. La capacitación de las personas, y la promoción de la participación en el mercado laboral de aquéllas que están más alejadas del mismo. Asimismo, deberán reforzarse los sistemas de protección social, el aprendizaje permanente y las políticas activas y completas de inclusión, a fin de crear posibilidades en distintas etapas de las vidas de las personas y protegerlas contra los riesgos de exclusión, dedicando especial atención a las mujeres.

III.- RASGOS ESENCIALES DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEON

Las características de este servicio, definidos en la normativa y que se incorporan al Servicio Público de Empleo de Castilla y León son:

- un servicio público y gratuito (Carta Comunitaria de los derechos fundamentales de los trabajadores de 1989, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000).
- un servicio descentralizado territorialmente (Convenio nº 2 OIT sobre desempleo).
- un servicio organizado de forma que garantice la eficacia de la contratación y la colocación de los trabajadores.
- un servicio que trabaje en cooperación con las agencias de empleo privadas *“para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo”* (Convenio nº 181 OIT y el art. 16 de la Recomendación nº 188 OIT).
- un servicio que participe en la función estratégica, que incluye la participación en la Estrategia nacional, en el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), en la planificación y el diseño de políticas activas de empleo propias. En este sentido será el responsable del cumplimiento de los objetivos previstos en el anterior Plan anual de política de empleo.
- un servicio que lidere un **modelo de prestación de servicios**, complementando su papel de entidad subvencionadora, con el de entidad responsable de la aplicación en su territorio de un catálogo de servicios.

- Un servicio que cuente con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León, miembros del Consejo de Dialogo Social.

El Servicio Público de Empleo se define como el órgano

- Que ejerce el liderazgo en intermediación.
- Que ejerce el liderazgo en las políticas activas de empleo.
- Que es prestador de servicios a empresas y trabajadores.
- Que realiza prestación de servicios eficaz junto con la concesión de subvenciones.
- Que coordina las actuaciones de todos los agentes que intervienen en el empleo.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León **debe ser reconocido como la organización de referencia de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo de nuestra Comunidad Autónoma** para lograr una mayor empleabilidad de los trabajadores y la población activa y la competitividad de las empresas de Castilla y León.

IV.- DEFINICIÓN E IDENTIFICACIÓN

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL) fue creado por Ley 10/2003, de 8 de abril fruto del consenso alcanzado entre los interlocutores sociales y la Administración Regional al amparo del Acuerdo firmado el 29 de enero de 2003.

Es un organismo autónomo, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia laboral.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León quiere ser reconocido como la organización de referencia de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo de nuestra Comunidad Autónoma apostando por la mejora continua en aras a lograr una mayor empleabilidad de los trabajadores y competitividad de las empresas de Castilla y León.

V.- FUNCIONES Y CATALOGO DE SERVICIOS

Las funciones del ECYL son la intermediación y ocupación y la gestión de las “políticas activas de empleo” que, de acuerdo con el marco legal vigente, son *“un conjunto de servicios, programas y medidas orientadas a promover la inserción laboral, incrementar los niveles de empleo y potenciar la estabilidad y calidad en el empleo”*. Los ámbitos de actuación para dichas políticas activas de empleo, son los siguientes:

- a) Orientación profesional.
- b) Formación y recualificación.
- c) Oportunidades de empleo y fomento de la contratación.
- d) Oportunidades de empleo y formación.
- e) Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo.
- f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades.
- g) Autoempleo y creación de empresas.
- h) Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial.
- i) Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial).
- j) Proyectos integrados.

Conforme a ello y de forma esquemática deben considerarse como funciones básicas:

- mejorar las posibilidades para acceder al empleo,
- mejorar las posibilidades para mantener el empleo,
- mejorar las posibilidades de promoción o mejora profesional,
- apoyar el emprendimiento.

Y esto implica dar respuesta al acceso de los desempleados al trabajo, a la mejora de las posibilidades de acceder al empleo, a su mantenimiento y a la promoción profesional.

La Estrategia Española de Empleo (EEE) 2010-2014 aprobada mediante el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, estableció cuatro líneas que engloban la totalidad de las políticas activas de empleo y todos sus ámbitos de actuación. Estas cuatro “líneas”, tal y como las denomina la EEE, eran las siguientes:

- Orientación.
- Formación.
- Oportunidades de empleo.
- Emprendimiento y desarrollo local.

Recientemente, el PAPE 2013 presentado por el SEPE en la Conferencia Sectorial del pasado 24 de julio ha adoptado la denominación de “ejes”, más habitual en la planificación estratégica y en particular en la del Fondo Social Europeo, desdoblando la línea de “oportunidades de empleo” en dos “ejes”, de donde resulta:

Eje 1-Orientación (Ámbito de Orientación Profesional)

Eje 2-Formación (Ámbitos de Formación y recualificación, y de oportunidades de empleo y formación)

Eje 3-Oportunidades de empleo (Ámbitos de oportunidades de empleo y fomento de la contratación, oportunidades para colectivos con especiales dificultades, y proyectos integrados)

Eje 4-Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (*Ámbitos de fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo, y fomento de la movilidad*)

Eje 5-Emprendimiento (*Ámbitos de autoempleo y creación de empresas, y promoción del desarrollo y la actividad económica*).

*Nota: El PAPE contempla un Eje 6: Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo, que no es relevante a los efectos de la estructura funcional del ECYL, aunque puede y debe permitir abordar ciertos aspectos de su reforma.

La prioridad funcional del ECYL la determina el catálogo de servicios, al que debe dedicar prioritariamente sus recursos, para asegurar su prestación. Y, por esta razón, la estructura organizativa debe pensarse, en primer lugar, en tanto en cuanto pueda responder a este principio de prestación de un servicio público.

La delimitación se ha realizado a partir del mínimo común denominador actual del Sistema Nacional de Empleo y, por tanto, de todos los Servicios Públicos de Empleo españoles, incluyendo servicios suplementarios o niveles de servicio diferentes (superiores) de los que contempla el catálogo de servicios estatal y, sin que en ningún caso se trate de un cuadro limitativo, ni en lo que se refiere a la enumeración de los mismos, ni en lo concerniente al desempeño y su prestación.

Por ello, como punto de partida y, sin perjuicio, de su ampliación o mejora en momentos posteriores, se realiza la siguiente definición:

REFORMA SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

TIPO SERVICIOS	ACTIVIDADES ASOCIADAS	SSCC	Gerencias Provinciales	Oficinas de Empleo	Centros de Formación	Puntos de Atención	FAFECYL	ADE
1. Servicio de Información	Información Acreditación de competencias y certificados de profesionalidad	X	X		X		X	
	Información y atención a colectivos en riesgo de exclusión, discapacitados e inmigrantes		X	X				
	Red EURES Castilla y León	X	X	X				
	Servicio de atención e información inicial			X				
	Avisos de información laboral para el demandante a través de SMS o NNTT			X				
2. Servicio de Orientación	Recolocación trabajadores procedentes de procesos de reestructuración			X			X	
	Elaboración diagnóstico individualizado sobre perfil profesional			X				
	Elaboración y Seguimiento de Itinerarios de Inserción Laboral			X				
3. Servicio de gestión de ofertas de empleo	Captación de ofertas de empleo a través de visitas a empresas o contacto via web, telefónico, etc.		X	X				
	Gestión ofertas de empleo, Intermediación Efectiva (IE)			X				
	Intermediación laboral	X	X	X				
	Registro de contratos			X				
4. Servicio de formación para búsqueda de empleo	Información sobre cursos de formación para desempleados y ocupados	X	X	X	X	X	X	
	Información Programa Mixto Formación- Empleo	X	X	X	X	X		
	Talleres de Búsqueda de Empleo por Internet			X				
5. Servicio de Oportunidades de Empleo	Gestión Acreditación de competencias y certificados de profesionalidad				X		X	
	Gestión cursos de formación para desempleados y ocupados	X	X				X ocupados	
	Gestión Programa Mixto Formación- Empleo	X	X					
	Gestión Subvenciones y ayudas Fomento Empleo	X	X					

REFORMA SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

TIPO SERVICIOS	ACTIVIDADES ASOCIADAS	SSCC	Gerencias Provinciales	Oficinas de Empleo	Centros de Formacion	Puntos de Atencion	FAFECYL	ADE
6. Servicio de asesoramiento y tutoría para la creación, gestión y funcionamiento de empresas	Consulta Emprendimiento y Autoempleo	X	X					X
	Ayuda en la puesta en marcha de nueva empresa							X
	Consulta Subvenciones y ayudas	X	X	X		X		X
	Consulta sobre información laboral Convenios Laborales, tipos de contratos, estadísticas y sondeos, programas comunitarios, becas, ofertas empleo, etc.		X	X	X	X		
7. Oficina Virtual: Servicios a Demandantes	Consulta de ofertas			X				
	Emitir Tarjeta de demanda			X				
	Renovación de demanda			X				
	Incorporación a ofertas de empleo			X				
	Consulta de demanda			X				
	Informe de demanda			X				
	Modificación de demanda			X				
	Consulta de servicios			X				
	Modificación de servicios			X				
	Cambio de situación de la demanda			X				
	Cambio situación administrativa			X				
7. Oficina Virtual: Servicios a Empresas	Sondeos: para las oferentes			X				
	Modelos de contratos de trabajo			X				
	Presentación de preofertas			X				
	Acceso a Contrat@			X				
	Consulta boletines de empleo público y privado y becas			X				

El cuadro se ha definido como de doble entrada, con el fin de definir, de una manera descriptiva ,no exhaustiva, aquellos niveles de actuación, dentro del servicio Público de Empleo, que realizarían las tareas anejas a la prestación de esos servicios; así

- Servicios centrales
- Gerencias provinciales
- Oficinas de empleo
- Puntos de atención, como estructura a definir.
- Centros de formación.

Además se contemplan en el mismo otros entes no incluidos en el servicio público de empleo, de forma orgánica, pero que, incluidos en el sector público autonómico, colaboran en el cumplimiento de los fines y prestación de los servicios del ecyl.

Así, se incluyen:

- La Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización empresarial, ente público de derecho privado, que tiene entre sus competencias las relativas a la creación de empresas, diseñando a tal efecto los programas de creación y crecimiento empresarial. Dentro de las actividades propias de asesoramiento y tutoría se encuentran éstas, por lo que debe contemplarse en este documento este ente desde el punto de vista funcional, y en relación con las tareas propias del apartado quinto. Además debe tener un papel de conexión del servicio público con las empresas, en la labor más proactiva a realizar, especialmente en lo que se refiere a la detección de las necesidades formativas del tejido empresarial y las demandas de personas para su incorporación.

La Fundación para el anclaje empresarial y la formación en el empleo en Castilla y León, es una fundación pública de carácter tripartito, creada en el año 2006 y con una profunda modificación operada en el año 2012. Sus actuaciones se desarrollan en la formación para el empleo, las cualificaciones profesionales y certificados de profesionalidad, en el nivel de gestión, información, asesoramiento y formación, así como en lo relativo al anclaje de empresas y planes de recolocación de trabajadores. Igualmente en lo que respecta a la detección de necesidades formativas. De ahí igualmente la colaboración e inclusión en esta distribución funcional.

VI.- CRITERIOS Y MEDIDAS EN LA NUEVA DEFINICION

Los criterios de carácter horizontal y estratégicos que deben regir el servicio y las medidas que de ellos se derivan son:

1. Enfoque proactivo de las políticas de empleo y formación, que anticipen y aborden las necesidades de la población activa para acceder al empleo (enfoque hacia competencias, impulso del emprendimiento, etc.) y los requerimientos de las empresas para crearlo y mantenerlo (competencias específicas, reciclaje, adaptación, movilidad).

Objetivo: Conocer y gestionar las necesidades de los trabajadores y las empresas a la hora de planificar y desarrollar todas las políticas activas de empleo. Diseñar planes y programas formativos adecuados a las necesidades de cualificación del mercado de trabajo.

Medidas:

- Medida nº 1.- Acuerdos con las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a fin de favorecer el traslado de información del mercado de trabajo. Información que debe revertir en la base de datos de gestión como punto de partida para la planificación y diseño de todas las políticas activas, pero especialmente las de formación y cualificación de demandantes de empleo.
- Medida nº 2.- Refuerzo de la prospección y captación de ofertas de empleo de las empresas, que permita tanto la difusión de los servicios como la detección de las necesidades del tejido empresarial en materia de empleo. Para ello se utilizarán tanto las técnicas presenciales como aquellas otras que proporcionen los medios “on line”.
- Medida nº 3.- Refuerzo del Observatorio de Empleo así como de la colaboración con la Fundación, que deben centralizar y coordinar esta

detección de necesidades formativas. De esta forma, el Observatorio debe liderar el estudio y prospección del mercado de trabajo en Castilla y León. Se coordinará con otros observatorios y servicios, especialmente la Fundación para el anclaje empresarial y la formación para el empleo en Castilla y León y la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización empresarial.

2. Especialización y optimización de los recursos humanos y materiales del ECYL.

Los recursos humanos, las personas, son el activo principal y primordial del servicio público de empleo. Su formación y cualificación es clave para dar respuesta a la demanda de servicios por parte de los trabajadores, especialmente los desempleados. De ahí que ésta deba comenzar, precisamente, por esa labor de atención directa.

Objetivo: mejorar la gestión de los servicios al empleo, en particular de la orientación y atención personalizada a los usuarios, a través de la especialización y la optimización de los recursos humanos y materiales.

Medidas:

- Medida nº 4.- Formación de los recursos humanos. Se tendrá especialmente como referencia aquella orientada a la atención al público, así como el manejo de herramientas informáticas específicas y las propias de tareas de orientación para aquellos que las desempeñen. Esta formación y su configuración será objeto de un grupo de trabajo en los términos previstos en la normativa de función pública.
- Medida nº 5.- Plan de mejora de la red de oficinas de empleo. Este plan de mejoras incluirá el establecimiento de protocolos de actuación, así

como la posible redistribución y ampliación de oficinas, en el marco de las posibilidades existentes.

- Medida nº 6.- Mejora, mantenimiento y desarrollo de las herramientas de gestión (entre otras: Sicas, Sispe, Sequifor)
- Medida nº 7.- Ampliación de los servicios “on line”: potenciación de las aplicaciones telemáticas que permitan, la redistribución de los recursos humanos y el apoyo a la actividad de los trabajadores del ecyl. En estos servicios se incluirán los correspondientes a la red Eures.

Es fundamental la mejora y actualización constante del portal de empleo. En este portal, así como en el de la Fundación para el anclaje empresarial y la formación en el empleo de Castilla y León se incluirá la información relativa a los servicios y ofertas en materia de empleo y formación, potenciando la inclusión de aquella oferta no vinculada directamente a empleo, como la correspondiente a la formación profesional educativa.

3. Calidad, evaluación y transparencia en la gestión.

Objetivo: Aplicar criterios de calidad en la gestión y establecer indicadores de evaluación de la eficacia y eficiencia de los servicios y programas, así como de la satisfacción de los usuarios, publicando periódicamente los resultados.

Medidas:

- Medida nº 8.- Revisión de los procesos y procedimientos de gestión, adaptándolos al nuevo modelo. Esto conllevará necesariamente:
 - Simplificación de las bases reguladoras y convocatorias, tanto en lo que se refiere al lenguaje utilizado como en la documentación requerida a los solicitantes, y beneficiarios.

Todo ello en el marco de los procesos de simplificación y modernización de la administración.

- Agilidad en la tramitación, reduciendo los plazos de tramitación, concesión y liquidación.
- Medida nº 9.- Elaboración de un cuadro de mando con indicadores objetivos. Este cuadro servirá como elemento de medición y evaluación de las distintas actuaciones, así como de base para el diseño de las futuras.
- Medida nº 10.- Publicación periódica de resultados en el seno de los órganos de participación institucional. Esta evaluación será acorde con las distintas actuaciones comprendidas en la Estrategia Integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el empleo.

4. Participación social y adaptación de la Estrategia de empleo de Castilla y León al nuevo contexto.

Objetivo: Coordinar la concertación y participación en el diseño de la política de empleo, estableciendo distintos niveles de interlocución: general, en función de los colectivos, en función del territorio. El referente en esta concertación serán los órganos existentes, que deberán instrumentarse en el marco del Diálogo Social.

Nuestra Comunidad ha establecido, en el Estatuto de Autonomía, el diálogo social, como principio rector de las políticas públicas.

Medidas:

- Medida nº 11.- Mejorar la coordinación de los órganos actuales de participación y concertación. Racionalizar y reglar el funcionamiento de los órganos colegiados en materia de empleo. Cumplimiento del calendario y periodicidad de las reuniones previstas.

5. Trabajo en red, a través de la cooperación con otras administraciones y entidades, incluyendo la **accesibilidad y adaptación al territorio** para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios y al empleo.

Objetivo: Establecer una gestión hacia las personas y empresas basada en la accesibilidad y proximidad de los servicios, y en la cooperación en red con todos los actores de la política activa de empleo. Establecer un mapa territorial de servicios, basado en la cooperación en red con otras administraciones, entidades y empresas.

Medidas:

- Medida nº 12.- Potenciar el acceso *on line* a los servicios, complementado con la instalación de puntos de autoservicio.
- Medida nº 13.- Impulsar modelos de cooperación (convenios, contratos públicos, etc.) estables (plurianuales) y basados en objetivos verificables (de inserción, de cualificación) con entidades sindicales y empresariales más representativas, administraciones, entidades y empresas, incluyendo la cooperación en todo el proceso de intermediación con las agencias de colocación autorizadas (colaboración público-privada), previa suscripción del correspondiente convenio o documento con el servicio público en los términos que prevea la normativa vigente.

6. **Apoyo a la flexiseguridad en la relación laboral**, para que los trabajadores mejoren su empleabilidad y cualificación a lo largo de su vida laboral, para disfrutar de una mayor certidumbre en el empleo y para que las empresas puedan adaptarse a los cambios en el entorno.

Objetivo: Aplicar los servicios y programas para el empleo que permitan la adaptación de los trabajadores a los requerimientos de la producción de bienes y servicios a lo largo de su vida laboral y a las empresas a los cambios en su entorno productivo (cambios en las circunstancias de demanda de los mercados, cambios técnicos o tecnológicos, etc.)

Medidas:

- Medida nº 14.- Impulsar la formación profesional basada en competencias a lo largo de toda la vida activa y facilitar su evaluación, reconocimiento y acreditación. Con ello se pretende incrementar la empleabilidad de los trabajadores, proporcionándoles una cualificación homologable y respaldada por una certificación de validez universal. Igualmente promover el ejercicio de los derechos formativos previstos normativamente.
- Medida nº 15.- Promover la implantación de planes de conciliación de la vida laboral y familiar y de políticas de responsabilidad social a nivel de empresa y sector de actividad.
- Medida nº 16.- Promover el compromiso social y empresarial con la mejora de las condiciones de trabajo, impulsando el empleo estable y de calidad.
- Medida nº 17.- Impulsar y coordinar la ejecución de la “garantía juvenil”, en los términos en que se apruebe por los gobiernos europeo y nacional.

VII. ELEMENTOS DE LA DEFINICION DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEON

VII.1 ASPECTOS LEGISLATIVOS

En lo que respecta a la **Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León**, la redacción mantiene plenamente su vigencia por lo que no sería necesaria su modificación. Además, como se ha explicado, el artículo 4 de la Ley de creación del ECYL, que describe sus funciones, puede considerarse plenamente válido en su literalidad, a la vista del nuevo marco legal y estratégico de ámbito estatal.

Sí sería **necesaria la modificación del Reglamento**, Decreto 110/2003, de 25 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del organismo autónomo, Servicio Público de Empleo de Castilla y León por varios motivos; principalmente porque en él se fija la estructura de funcionamiento interno, tanto de servicios centrales como de las gerencias provinciales, y porque este es el instrumento que debe facilitar la transición del ECYL hacia una organización funcional orientada a la provisión de servicios.

VII.2 ASPECTOS ORGANIZATIVOS

Para realizar las funciones que tiene encomendadas con este nuevo enfoque, el ECYL precisa de una organización bien cohesionada, formada y alineada con los objetivos marcados en su estrategia.

Por otra parte, los procedimientos operativos y los sistemas de información que les dan soporte son elementos fundamentales para conseguir esa cohesión, pero deben estar guiados por los principios rectores de toda organización: visión

común, valores compartidos, cultura organizativa y modelo de gestión que soporte todo ello de forma consistente y sostenida.

En lo que se refiere a estructura organizativa y recursos humanos, es necesaria:

- Medida nº 18.- Modificación de su estructura (nuevo organigrama) y formación de sus trabajadores. Para realizarlo se reducirá la estructura administrativa, adaptándola al catálogo de servicios y a las necesidades reales.
- Medida nº 19.- Simplificación de la estructura, orientándola hacia una organización funcional para la prestación de servicios. Esta simplificación se deberá reflejar en la correspondiente de los procedimientos.
- Medida nº 20.- Reestructuración de los servicios centrales y provinciales, potenciando las oficinas de empleo como núcleo de atención a trabajadores y empresas. De igual forma deben reforzarse las Gerencias Provinciales.
- Medida nº 21.- Trasformación de los centros de formación propios del servicio público de empleo en centros integrados, en la forma y tiempo que sea posible, convirtiéndose en parte importante en los procesos de acreditación, formación e intermediación.

Estos centros integrados de formación profesional se verán reforzados presupuestariamente, con el fin de convertirse en referente en formación para el empleo en aquellas familias y áreas en que impartan la formación. De forma especial en lo que se refiere a los Centros de referencia nacional (tres en nuestra Comunidad), tanto en lo relativo a su fortalecimiento como a la constitución de los consejos sociales, en su condición de órganos colegiados.

- Medida nº 22.- Se potenciarán las Oficinas de Empleo, buscando la mejor atención a los trabajadores y empresas.

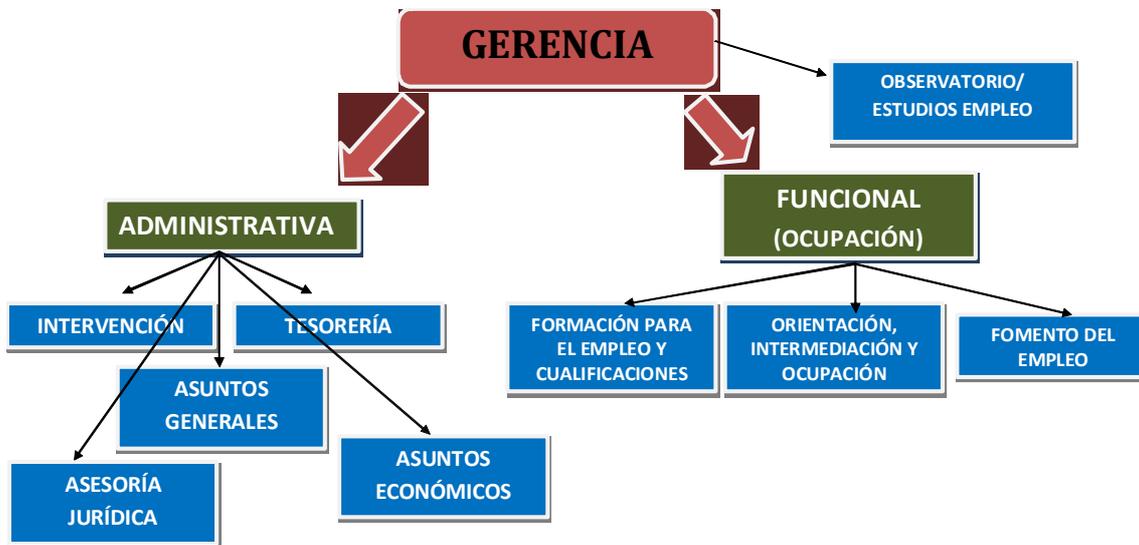
Se mejorará su distribución geográfica. Se incrementará su número y se garantizará su presencia en el territorio a través de puntos de atención personalizada no permanente en aquellos municipios que se estime conveniente y en los que no exista oficina de empleo.

VII.3 ESTRUCTURA Y ORGANIGRAMA DE LOS SERVICIOS CENTRALES

Medidas nº 18 y 19.- Se simplificará la estructura de los Servicios Centrales, que se conformará:

- **Observatorio Regional de Empleo**, dependiendo directamente de la Gerencia, con naturaleza de servicio, cuya tarea se potenciará como referente en el análisis del mercado de trabajo y todas sus variables. Para ello se prestará especial atención a la formación y cualificación de las personas que realicen su trabajo en el observatorio. Se integrará la unidad de estudios.
- **Secretaría Técnica Administrativa**, que tendrá los Servicios de Asuntos Económicos, Asuntos Generales, así como la Asesoría Jurídica y la Intervención y Tesorería Delegadas.
- **Secretaría Técnica Funcional**, que se reorganizará en tres Servicios que se corresponderán con las funciones propias a realizar conforme al catálogo de servicios.
 - Servicio de Formación para el empleo y cualificaciones profesionales, con tres unidades a crear, funcionales.
 - ✓ Formación prioritariamente dirigida a desempleados.
 - ✓ Formación prioritariamente dirigida a ocupados.

- ✓ Cualificaciones profesionales. Esta Unidad será responsable de los procesos de acreditación de competencias por la experiencia o aprendizaje no formales, así como de la gestión del Registro de Certificados.
- Servicio de orientación, intermediación y ocupación.
- Servicio de fomento del empleo, con dos unidades a crear, funcionales.
 - ✓ Fomento del Empleo Local
 - ✓ Fomento del Empleo privado



VII.4 MODELO EN EL TERRITORIO

El modelo partiría de un reparto territorial, en modo reticular del territorio en base a las oficinas de empleo existentes. De esta forma se articularían tantas zonas como oficinas existan.

Por ello, **se propone la creación de una Red de fomento de la ocupación, del empleo y de la actividad económica (Medida nº 22)**, complemento de la Red de Atención Integral al emprendedor que se realizará, con la coordinación del servicio público de empleo, en dos planos diferenciados.

- **A nivel de recursos humanos:** la red coordinaría las actuaciones del personal del servicio público de empleo, de las entidades locales, así como de las sociedades de desarrollo que voluntariamente se integrasen en la misma, a los que se sumarían los técnicos de inserción incluidos en las políticas de empleo.

La finalidad de esta red, sería la de ofrecer una interlocución única a los desempleados, así como a las empresas que pueden ofrecer las contrataciones. Se articularía bajo la coordinación del propio servicio público, basándose en el principio de un técnico, un desempleado, una empresa.

En la prestación de servicios contará, entre otros, con:

- Los técnicos de otras administraciones, previa la firma del correspondiente documento de colaboración.
- Otros técnicos dependientes de otros departamentos de la Junta, particularmente de la Consejería de Economía que se incorporen a estas funciones.
- Las organizaciones sindicales y empresariales mas representativas.

- Las agencias privadas de colocación con las que se establezca convenio, en los términos en que se presenten a informe en el Consejo General de Empleo.
- Otras entidades, especialmente aquellas que sean colaboradoras del servicio público de empleo de Castilla y León.
- **A nivel de prestación de servicios.** Se realizará una única relación de servicios y ayudas, tanto incentivos y ayudas incluidas las financieras, como a nivel de préstamos y retornables, con el fin de unificar la oferta a empresas, desempleados y ciudadanos. Ese catálogo comprendería tanto los correspondientes a la administración autonómica como a los distintos entes locales y diputaciones.

Este catálogo y la red de técnicos de empleo, trabajarían en coordinación con los mecanismos previstos tanto en la ADE rural, como en la oficina integral del emprendedor **ya en funcionamiento en la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización empresarial, en colaboración con distintas entidades.**

Con ello se conseguiría el objetivo de una oferta única de servicios al ciudadano, simplificando tanto su acceso como la propia tramitación de las distintas relaciones con la administración.

En cada una de ellas se seleccionaría aquellas personas que dentro del servicio público van a desarrollar las labores propias de cada servicio.

Para este tipo de organización es necesario:

- La formación que deben recibir tanto los técnicos del servicio público, como los de otras entidades para la realización de las funciones que deben asumir (medida nº 4).

- La efectiva distribución de personas en función de la carga de trabajo.
- Establecimiento de ratios de atención a los usuarios y niveles de prestación de los diferentes servicios.
- Establecimiento de un sistema informatizado común, mediante otorgamiento de medios a cada usuario (p.ej. dirección de correo electrónico).
- Promoción de la doble actuación oferta-demanda de los técnicos, especialmente de los dedicados a los servicios de intermediación y orientación.
- Coordinación con las labores de prospección con la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial (ADE).

VII.5 MODELO FUNCIONAL

La redefinición del Servicio Público tiene como referencia la prestación eficaz y eficiente de servicios (en su sentido amplio que incluye las ayudas) a los trabajadores y a las empresas. Esta prestación debe realizarse de manera funcional, mediante la instrumentación de los correspondientes programas, que supondrán una planificación en base a los mismos (Medida nº 22), que tendrá su reflejo en el Plan Anual.

Esta concepción de la actividad implica la designación de coordinadores funcionales por programas con carácter horizontal, que velen por el correcto desarrollo de cada uno de las actuaciones, con independencia de las unidades orgánicas encargadas de su prestación y siempre que participen varias de estas en su desarrollo.

Este modelo hará necesaria la colaboración y coordinación con distintas entidades y órganos, de cuya virtualidad dependerá, en gran medida, la eficacia de las distintas actuaciones.

Así, será necesario el trabajo conjunto:

- Con la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y con la Dirección General de Economía Social y Autónomos.
- Con las Consejerías de Familia e Igualdad de Oportunidades y de Educación.
- Con la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización, que gestiona los servicios y la financiación y ayudas a las empresas de la Comunidad.
- Con la Fundación para el anclaje empresarial y la formación para el empleo en Castilla y León, nacida en 2013 de la fusión de dos anteriores, tiene funciones en materia de formación profesional para el empleo y en los procesos de reestructuración y anclaje de empresas, así como con los observatorios de prospectiva y sectoriales.
- Con el servicio público de empleo estatal, en relación con los distintos convenios concluidos.
- Con los órganos de la Unión Europea, en especial en el fomento de la Red Eures, con el fin de proporcionar información y orientación a los trabajadores.

VII.6 ASPECTOS DE GESTION

La gestión de servicios y subvenciones es la que va a medir la eficacia y eficiencia de las actuaciones del servicio público; de ahí que ésta se debe caracterizar por:

- Simplificación administrativa de los procedimientos de los servicios y subvenciones, que permitan un mejor acceso de trabajadores y empresarios. Esta simplificación llevará necesariamente una agilización en la propia tramitación administrativa, reduciendo los plazos de resolución y liquidación.
- Periodificación de la prestación de servicios y de la convocatoria de subvenciones, con el fin de conseguir una cobertura total en los distintos momentos temporales.
- Potenciación de los medios telemáticos y “on line” con el fin de garantizar una mayor facilidad en el acceso a servicios y ayudas, así como de instrumentar de forma más sencilla los distintos procedimientos.

VII.7 MODIFICACION NORMATIVA

El Servicio Público de Empleo se regula, a nivel autonómico por dos normas principales, con independencia de todas aquellas otras que, de forma directa o indirecta, vienen a establecer y definir aspectos propios de su organización o gestión diaria.

Estos textos son:

- **Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.**

- **Decreto 110/2003, de 25 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del organismo autónomo, Servicio Público de Empleo de Castilla y León.**

En lo que respecta a la primera, no sería necesaria su modificación dado el grado de generalidad con que se contienen los diversos aspectos, que en ningún momento se refieren a estructura o actividades a realizar por el Servicio. Además el artículo 4 de la Ley de creación del ECYL, que describe sus funciones, puede considerarse plenamente válido y vigente en su literalidad, a la vista del nuevo marco legal y estratégico de ámbito estatal.

Sería **necesaria la modificación del Reglamento**, por varios motivos; principalmente porque en él se fija la estructura de funcionamiento interno, tanto de servicios centrales como de las gerencias provinciales, y porque este es el instrumento que debe facilitar la transición del ECYL hacia una organización funcional orientada a la provisión de servicios. **Esta reforma, al igual que la redacción actual, se consensuará con los agentes económicos y sociales.**

En principio, este Decreto no incide directamente en las funciones o tareas a realizar, a salvo de las genéricas contenidas en los primeros artículos. La definición y enumeración es tan genérica que es necesaria una modificación en profundidad. Sí lo es en lo relativo a la estructura, puesto que si la Ley de creación no la define, sí lo hace este Decreto, en ocasiones de forma muy prolija.

Referencia aparte merece el artículo dedicado a los centros colaboradores, en una terminología vinculada a la antigua configuración del servicio, que ha sido rebasada por otras posteriores como la que establece el registro de Centros de formación profesional para el empleo o la propia reguladora de las agencias privadas de colocación. Sin embargo, es interesante la filosofía que subyace bajo esa calificación y que puede servir, en el nuevo marco de relaciones que se establecerá en el servicio público para definir y configurar la red que se denominará reticular y que permitirá una atención más directa y personalizada a

los demandantes de empleo, Por ello, con la matización necesaria, parece conveniente mantener esa denominación.

Debieran, por tanto, redefinirse, de alguna forma, los siguientes artículos:

- **Artículo 2:** Fines, explicitando las funciones prestadoras de servicios como desarrollo de los previstos en la propia Ley, que se complementarían, perfectamente con una rúbrica final que señalase “*así como las de informar y asesorar en las materias competencia del Servicio*”, con la finalidad de reforzar esa relación personal que, por otra parte, se contiene explícitamente en la Ley. De esta forma se sustituye la modificación del articulado de la ley, por un desarrollo de los fines, genéricamente definidos en la Ley, a través del Reglamento.

- **Artículo 5:** Manteniendo el espíritu de centro colaborador, que hoy no tiene la virtualidad jurídica que pudo llegar a tener, se añadiría un punto 6, en los siguientes términos:

6.- Todo lo anterior sin perjuicio de las necesarias autorizaciones, acreditaciones o inscripciones en los correspondientes registros que se establezcan en la normativa nacional o de la Comunidad Autónoma para el ejercicio de aquellas actuaciones de formación, intermediación o cualquier otra para la que sea necesaria la anterior autorización, acreditación o inscripción”

- Se mantendrían los **artículos 6 ,7 ,8 y 9**, con la actual redacción.

- **El artículo 10** quedaría redactado de la siguiente forma:

Artículo 10.- Órganos de gestión del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León, bajo la dirección del Gerente, se estructura en los siguientes órganos de gestión:

1.- Servicios Centrales:

- a) Secretaría Técnica Administrativa.*
- b) Secretaría Técnica Funcional.*
- c) Observatorio Regional de Empleo.*
- d) Servicio de intermediación y ocupación*
- e) Servicio de fomento del empleo.*
- f) Servicio de formación para el empleo y cualificaciones.*

- g) Servicio de Asuntos Generales.*
- h) Servicio de Programación Presupuestaria y Gestión Económica.*
- i) Asesoría Jurídica.*
- j) Intervención Delegada.*
- k) Tesorería Delegada.*

2.- Servicios Periféricos:

Existirá una Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de Castilla y León en cada una de las capitales de provincia de la Comunidad Autónoma.

Así se establecerían los siguientes órganos en la secretaría técnica funcional, estructurados en 3 servicios:

- **El Servicio de formación profesional para el empleo y cualificaciones**, que agruparía a los actuales servicios de formación continua, de programas autonómicos de formación profesional ocupacional (FPO) y de programas de formación e inserción profesional (FIP), junto con las competencias correspondientes derivadas de procesos de cualificación y acreditación profesional.
- **El Servicio de fomento del empleo**, que agruparía a los actuales servicios de fomento del empleo en el ámbito local y el servicio promoción de empleo e inserción laboral.
- **El Servicio de intermediación y ocupación**, que integraría al actual servicio de intermediación y orientación laboral, con un nuevo enfoque orientado precisamente hacia la ocupación, con una fuerte presencia en la coordinación de las oficinas de empleo. En las gerencias provinciales la estructura está más ajustada, por lo que se mantendría la existencia de las cuatro unidades, aunque cambiando el nombre de alguna de ellas con la nueva orientación.

Artículo 11.- Modificación de la Secretaría Técnica Administrativa. Mantendría las funciones que se enumeran con la excepción de las previstas en la letra j, en relación al asesoramiento jurídico, letra k, en relación con los recursos, la letra l en relación a la elaboración de estrategias que permitan la optimización de los recursos del servicio para la consecución de los objetivos planificados, llevando a cabo los

correspondientes análisis funcionales, la letra n, en relación con la implantación de nuevas tecnologías debiera realizarse de forma coordinada con la estructura funcional, bajo la dependencia directa de la gerencia.

• **Artículo 12.-** Sería necesario un pequeño cambio de redacción en la letra a, así como añadir al menos las siguientes funciones previstas en el cuadro de funciones y necesariamente redactadas de una forma muy amplia:

- *Referencia directa a la ocupación.*
- *Coordinación de las oficinas de empleo.*
- *Colaboración público privada.*
- *Certificados de profesionalidad y procedimientos de acreditación de competencias en el marco de la formación profesional para el empleo.*
- *Coordinación con otros agentes que intervienen en los procesos de ocupación y todos aquellos necesarios para alcanzarla, ejerciendo el papel de liderazgo.*

• **Artículo 13.** El observatorio de empleo necesita un reforzamiento y replanteamiento de su actividad, integrando la correspondiente a la de estudios. Este replanteamiento no implica cambio en las funciones previstas en el artículo 13 del reglamento, sin perjuicio de que pueda ser especificada alguna de ellas redactadas de forma genérica, especialmente en relación con realidades nuevas como las cualificaciones o la colaboración público privada. De igual forma sería necesaria una reconsideración de la estructura provincial como se ha indicado anteriormente.

Todo ello, por supuesto, sin entrar a valorar la oportunidad del cambio de denominación, que es oportuna a partir de las previsiones contenidas en el informe Cora, dado que se trata de un servicio más integrado en al estructura del servicio público, con la participación de los agentes económicos y sociales.

• **Artículos 14 a 21.-** Modificación de los Servicios existentes actualmente por desaparición, modificación o creación.

Los servicios resultantes serían los indicados anteriormente:

- El Servicio de formación profesional para el empleo y cualificaciones,

- El Servicio de fomento del empleo,
 - El Servicio de intermediación y ocupación.
-
- El **artículo 14** servicio de intermediación, **orientación** y ocupación, que recogería las funciones del servicio de intermediación y orientación laboral.
 - El **artículo 15** servicio de fomento del empleo, que recogería las funciones del servicio de fomento del empleo en el ámbito local y del servicio de promoción de empleo e inserción laboral
 - El **artículo 16** servicio de formación para el empleo y cualificaciones profesionales, que recogería las funciones de los servicios de programas de formación e inserción profesional (FIP), de programas autonómicos de formación profesional ocupacional (FPO) y formación continua (artículo 18 bis introducido por decreto 15/2006, de 23 de marzo, por el que se modifica el reglamento de organización y funcionamiento del organismo autónomo, servicio público de empleo de Castilla y León, aprobado por decreto 110/2003, de 25 de septiembre.)
 - Los **artículos 17 y 18** pasarían a referirse a los servicios de asuntos generales y programación presupuestaria y gestión económica, cambiándose a partir de ese momento la numeración del reglamento.
 - **Antiguo Artículo 24.-** Se actualizaría en los mismos términos que se realiza para la estructura central, si bien ya existe una mayor identidad con los términos de la reforma. Sería necesario cambio de denominación y de algunos de los aspectos contenidos en la normativa.
 - **Se incluirían dos nuevos artículos**, que mostrarán incluso a nivel normativo la importancia de las **oficinas de empleo y de los centros propios de formación**. En el primero de ellos, junto a la referencia contenida en la letra f, se especificarían las funciones que realizan las oficinas.
 - En el segundo se definirían los centros propios de formación, con una pequeña referencia a su régimen jurídico y una descripción de sus funciones.
 - **Artículo 26.-** Se considerará una posible modificación para mejorar el funcionamiento.

- **Artículo 27 y siguientes.**- Modificación del funcionamiento de la Comisión Permanente del Consejo General de Empleo, para dotarla de una mayor operatividad. De igual forma reducir el número de reuniones anuales del Consejo a dos. Sería necesaria la coordinación con el servicio público estatal en relación con las comisiones provinciales.

- **Artículo 33 y siguientes.**- Posible actualización de este órgano

- Modificación del artículo 38, en los términos previstos en la Ley de diálogo social y participación institucional.

VIII.- IMPLEMENTACION DE LA REFORMA

Una vez firmado el acuerdo correspondiente a la Reforma del Servicio Público, se comenzaría la implantación de las medidas a cinco niveles:

1. Tramitación normativa: que daría comienzo, una vez acordados los textos, antes del mes de febrero de 2014, con el fin de que pudiese aprobar la modificación del reglamento del servicio público de empleo antes del mes de agosto. A partir de ese momento se tramitaría la nueva relación de puestos de trabajo en el marco de los órganos previstos en la función pública y en la mesa correspondiente.
2. Grupos de trabajo: En el mes de enero se formarían dos grupos de trabajo, con las siguientes objetivos:
 - Grupo 1: con el fin de establecer los parámetros de la simplificación administrativa de las convocatorias y servicios. Se reunirá quincenalmente, con el fin de tener finalizada la propuesta en el mes de abril de 2014. Revisarán la totalidad de las convocatorias a realizar en el año 2014, especialmente bases, a nivel general, con carácter previo al análisis en los trabajos propios de la estructura del ecyl.
 - Grupo 2: delimitación de servicios y de la red de prestación, configurando un diseño de atención en el territorio. Prestará especial atención a la configuración de la red de atención. Este grupo, por su complejidad, finalizaría sus trabajos a finales del mes de junio.

Los grupos estarán integrados por los miembros del diálogo social, designándose representantes por cada una de las entidades, sin perjuicio de la asistencia de técnicos y asesores.

3. Medidas de implantación inmediata: se comenzaría su desarrollo en el mes de enero de 2014, a través del trabajo del grupo I. La formación de los trabajadores del servicio público se iniciaría en el mes de febrero de 2014, al tiempo que la explicación de la reforma, tanto a nivel interno entre el personal del propio servicio público, en primera instancia, como de cara a trabajadores y empresarios y a la sociedad en su conjunto. Se contará con los agentes económicos y sociales.