

# **GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**“La búsqueda de empleo en el Servicio Público de Empleo de  
Castilla y León”**

**AUTOR: Jesús Bezos García**

**FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES**

**PALENCIA, 26 de junio de 2025**



**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**  
**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y**  
**RECURSOS HUMANOS**

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**“La búsqueda de empleo en el Servicio Público de Empleo de  
Castilla y León”**

**Trabajo presentado por: Jesús Bezos García**

**Tutora: Esther Merino Llorente**

**FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES**

Palencia, 26 de junio de 2025

# ÍNDICE

<b>1. Introducción .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Antecedentes del servicio Público de Empleo de Castilla y León .....</b>	<b>6</b>
<b>3. El Servicio Público de Empleo de Castilla Y León: Organización y Funcionamiento.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Registro y primera inscripción .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Perfil .....</b>	<b>10</b>
<b>6. Ofertas de trabajo.....</b>	<b>12</b>
<b>7. Cursos y talleres .....</b>	<b>13</b>
<b>8. Orientación laboral.....</b>	<b>15</b>
<b>9. Redes de Contactos.....</b>	<b>18</b>
<b>10. Conclusiones.....</b>	<b>18</b>
<b>11. Normativa, bibliografía y sitios web.....</b>	<b>21</b>
<b>12. Anexos.....</b>	<b>23</b>

# **La búsqueda de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León**

## **Resumen:**

El presente trabajo analiza el papel del Servicio Público de Empleo de Castilla y León como herramienta fundamental de la Administración para fomentar la empleabilidad y reducir el desempleo. En este documento examinamos su utilidad como servicio público, sus procedimientos de inscripción, programas de formación, orientación laboral y herramientas de búsqueda de empleo. El estudio se fundamenta en el marco legal vigente, y adopta una visión integral de la empleabilidad entendida como un proceso dinámico y compartido entre personas, instituciones y entorno socioeconómico. La investigación se enmarca en el área de Derecho Público y contribuye al estudio de los servicios públicos en el ámbito laboral.

A lo largo de este trabajo analizamos su estructura descentralizada, los servicios digitales accesibles y el enfoque integral en sus servicios de orientación y formación laboral, el marco normativo que define su gestión, los retos que debe afrontar a la hora de simplificar trámites, actualizar la formación, mejorar la coordinación con empresas y reforzar la atención a determinados colectivos.

También se plantea la necesidad de una adaptación constante a un mercado laboral en evolución y de alianzas estratégicas, con el fin de optimizar su eficacia, destacando la necesidad de una mayor colaboración con todos los agentes implicados y un perfeccionamiento constante, clave para lograr una economía más competitiva.

## **1. Introducción**

La búsqueda de empleo es un desafío que enfrenta una gran parte de la población, especialmente en tiempos de crisis económica. En este contexto, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (en adelante, EcyL) juega un papel crucial en la intermediación laboral y la formación de los desempleados.

La justificación de este trabajo se encuentra en la necesidad de examinar la utilidad que tiene el EcyL como servicio que la Administración pública presta a los demandantes de empleo para mejorar su empleabilidad y a encontrar oportunidades laborales adecuadas. Además, el análisis del funcionamiento del EcyL permite identificar áreas de mejora y proponer soluciones que puedan beneficiar tanto a los usuarios como a la economía regional.

Este trabajo se ajusta a las competencias específicas del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, relativas al área de conocimiento Derecho Administrativo, que versan sobre las relaciones laborales (marco normativo y capacidad para interrelacionar las disciplinas que las configuran), teniendo en cuenta que se fijan como contenidos del área los principios constitucionales y la organización del Estado, así como el ordenamiento jurídico administrativo.

El interés de este trabajo radica en la posibilidad de aportar mis conocimientos sobre un servicio público esencial para la sociedad. A partir de mi experiencia como Técnico de Oficina de Empleo pretendo proporcionar una visión clara y detallada de los instrumentos y recursos que el EcyL pone a disposición de las personas demandantes de empleo y de servicios relacionados con la empleabilidad.

Asimismo, se busca resaltar la importancia de la actuación de los poderes públicos a través de la de las políticas activas de empleo en la reducción del desempleo y la promoción de la inclusión social. Enfocado en la utilidad para los demandantes de empleo.

Los objetivos principales de este estudio son:

1. **Comprender el proceso de inscripción en el Ecycl:** Examinar los pasos necesarios para registrarse como demandante de empleo en el Ecycl y los requisitos que se deben cumplir.
2. **Explorar los servicios de orientación laboral:** Analizar cómo los servicios de orientación del Ecycl pueden ayudar a los nuevos usuarios a definir sus objetivos profesionales y a mejorar su currículum vitae.
3. **Evaluar la efectividad de los programas de formación:** Investigar los cursos y talleres de formación ofrecidos por el Ecycl y cómo estos pueden aumentar las oportunidades de empleo para los demandantes.
4. **Identificar las herramientas de búsqueda de empleo:** Revisar las plataformas y recursos que el Ecycl pone a disposición de los usuarios para encontrar ofertas de trabajo adecuadas a sus perfiles.
5. **Estructurar de forma ordenada** las prácticas y actuaciones que deben utilizar los demandantes de empleo para aprovechar al máximo los servicios del Ecycl.
6. **Analizar la efectividad de la intermediación** laboral gestionada por el Ecycl.

## Metodología utilizada

Para alcanzar los objetivos propuestos. Se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- **Revisión bibliográfica:** Análisis de guías y publicaciones sobre políticas de empleo y servicios públicos de intermediación laboral.
- **Búsqueda de Normativa vigente:** para asegurar que el trabajo está respaldado por un marco legal y regulador vigente y oficial, en un contexto legal que ayude a comprender mejor el funcionamiento del Servicio Público de Empleo
- **Análisis de datos:** Recopilación y análisis de datos proporcionados por el Ecycl y otras fuentes oficiales.

En conclusión, este trabajo busca ofrecer una comprensión profunda y práctica del Ecycl como herramienta que la Administración Pública pone al servicio de la ciudadanía para la mejora de la empleabilidad en Castilla y León.

A lo largo de este trabajo utilizaremos el término empleabilidad entendido como la capacidad relativa de una persona para acceder, mantenerse y progresar en el empleo, en función de sus características individuales, su contexto y las condiciones del mercado laboral.

La **Ley 3/2023, de Empleo**, introduce un enfoque centrado en la persona y en su itinerario personalizado hacia el empleo. Esta norma redefine la empleabilidad como un proceso dinámico que combina competencias individuales, orientación profesional, y políticas activas de empleo, con especial atención a la igualdad de oportunidades y la inclusión social.

Desde el ámbito académico, autores como **Lucía Linares Insa** y **Pilar González-Navarro** han analizado la empleabilidad como una estrategia de cambio social. En su revisión, destacan la falta de consenso sobre su definición, pero coinciden en que debe entenderse como una construcción multidimensional que incluye factores personales, estructurales y contextuales<sup>1</sup>.

Podemos concluir que la doctrina española actual tiende a ver la empleabilidad no solo como una responsabilidad individual, sino como un proceso compartido entre la persona, las instituciones y el entorno económico y social.

## **2. Antecedentes del Servicio Público de Empleo de Castilla y León**

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León tiene sus raíces en el Servicio Regional de Colocación, creado el 2 de febrero de 1998 mediante un convenio de colaboración entre el INEM y la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León. Este servicio tenía como objetivo relacionar ofertas y demandas de empleo de manera transparente y equitativa, adaptándose a las necesidades del mercado laboral en constante evolución<sup>2</sup>.

Anteriormente, mediante Acuerdo firmado el 17 de junio de 1997 entre la Comunidad Autónoma y los Agentes Sociales, sobre el Diálogo Social para el Desarrollo Socioeconómico de Castilla y León, se acordó la creación de un Servicio Público Regional de Colocación que actúe en la intermediación laboral, y que además permita conocer la situación real del mercado laboral.

A partir del 1 de enero de 2002 la Comunidad Autónoma pasa a asumir competencias de gestión realizadas hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Desde entonces, se encarga de ejecutar los Servicios de Empleo y de gestionar la intermediación laboral, la formación para el empleo y la autorización de las Agencias de Colocación que operan dentro de su territorio.

La creación del EcyL se formalizó con la Ley 10/2003, de 8 de abril de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Esta ley estableció que el EcyL “tendría competencias exclusivas en la intermediación laboral, la gestión y control de políticas de empleo, y la formación profesional ocupacional”.

## **3. El Servicio Público de Empleo de Castilla y León: Organización y funcionamiento.**

El EcyL es un organismo autónomo adscrito a la Consejería de Industria, Comercio y Empleo de la Junta de Castilla y León. Su principal objetivo es fomentar el empleo, facilitar la formación para el empleo y promover la intermediación en el mercado laboral dentro de la Comunidad Autónoma, actúa como intermediario entre trabajadores y empleadores,

---

<sup>1</sup> LLINARES INSA, L., CÓRDOBA IÑESTA, A.I. & GONZÁLEZ NAVARRO, P.: “La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social?”, CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, nº 36, 2020, pp. 313-363. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017.

<sup>2</sup> Orden de 20 de abril de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se regula el funcionamiento del Servicio Regional de Colocación. (BOCYL de 28 de mayo de 1998)

ofreciendo servicios gratuitos tanto a personas desempleadas como ocupadas, así como a empresas y emprendedores.

Su organización y funcionamiento se desarrolla en el Decreto 41/2016, de 10 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y en la Orden EMP/1145/2017, de 18 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los servicios periféricos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, aspectos que a continuación se detallan de forma resumida.

### **Organización y funcionamiento:**

La organización del EcyL se estructura de la siguiente manera:

- **Servicios Centrales:** Encargados de la planificación y coordinación general de las políticas de empleo en Castilla y León, diseñan los programas, gestionan los recursos y supervisan la ejecución de las acciones en toda la Comunidad Autónoma.
- **Gerencias Provinciales:** Presentes en cada provincia de Castilla y León, aseguran la implementación de las políticas de empleo a nivel provincial. Actúan como enlace entre los Servicios Centrales y las Oficinas de Empleo, adaptando las estrategias a las necesidades específicas de cada territorio.
- **Oficinas de Empleo:** Existen un total de 54 oficinas distribuidas por la Comunidad Autónoma para atender a los usuarios y gestionar de manera directa las ofertas de empleo, la orientación laboral y la formación profesional para el empleo.
- **Oficina Virtual De Atención A La Ciudadanía (OVAC)** es una oficina virtual en la nube que da servicio de forma telemática a los usuarios del EcyL en algunas de las gestiones de una oficina de empleo.
- **Centros de Formación para el Empleo:** Ocho centros dedicados a la capacitación laboral. Ofrecen formación en diversas áreas y colaboran con empresas y entidades para adaptar los programas a las demandas del mercado.

El EcyL desarrolla las siguientes funciones, establecidas en el mencionado Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio Público de Empleo<sup>3</sup>:

- Orientación laboral y apoyo en la búsqueda de empleo.
- Gestión de programas de formación ocupacional.
- Autorización y supervisión de las agencias de colocación.
- Conexión entre la oferta y la demanda de empleo.
- Promoción de políticas activas de empleo para mejorar la empleabilidad y la competitividad empresarial.

El EcyL promueve la atención integral a sus usuarios, procurando una atención personalizada y una modernización en el sistema a través de la incorporación de las nuevas

---

<sup>3</sup> Artículo 3 del Decreto 41/2016

tecnologías de la información y la comunicación, dotándole de los recursos humanos y técnicos que permitan la inserción laboral de los demandantes de empleo.

En las Oficinas de Empleo, según la Ley 3/2023 de Empleo, se llevan a cabo las labores de tutorización continuada, acompañamiento y asesoramiento de las personas usuarias de los servicios del organismo. En estas oficinas se gestiona la intermediación entre las ofertas presentadas por los empleadores y las demandas laborales. La búsqueda de empleo del usuario del Ecycl comienza con el trámite de primera inscripción.

#### **4. Registro y primera inscripción**

El Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley de Empleo, regula la adquisición y mantenimiento de la condición de persona demandante de empleo y servicios.

Conforme señala esta normativa, la primera inscripción como demandante de empleo y de servicios relacionados con el empleo debe hacerse siempre en la oficina de empleo de forma presencial. En este acto administrativo se formaliza la demanda del usuario, que es el registro oficial realizado por una persona en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para buscar trabajo o acceder a servicios relacionados con el empleo. Al inscribirse como demandante de empleo, se obtiene una tarjeta de demanda (véase apartado Anexos, documento 1.), también denominada DARDE (Documento de Alta y Renovación de la Demanda de Empleo) que, en su periodo de vigencia, permite realizar gestiones como:

- Renovar la demanda periódicamente.
- Acceder a ofertas de empleo.
- Participar en programas de formación y orientación laboral.
- Solicitar informes sobre su situación de alta como demandante.

Este registro es esencial para acceder a los servicios del Ecycl y, en algunos casos, para recibir prestaciones por desempleo.

En el acto de primera inscripción se realiza la firma preceptiva del acuerdo de actividad (véase apartado Anexos, documento 2.) que supone el reconocimiento de los compromisos adquiridos por ambas partes y acredita la situación de búsqueda activa de empleo.

En esta primera inscripción una persona adquiere la condición de persona demandante, quedando su demanda en situación de alta. Para esta inscripción se deberán facilitar, al menos, los siguientes datos:

- a) Datos personales: número del DNI o NIE, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, dirección de residencia habitual y otros datos de contacto.
- b) En el caso de personas extranjeras no comunitarias, documento que autorice el derecho de acceso al mercado de trabajo.
- c) Ocupación u ocupaciones solicitadas.
- d) Datos formativos: títulos de formación reglada o acreditable, incluidos los idiomas, y diplomas o certificados de otro tipo de formación.
- e) Experiencia profesional.

f) Permisos de conducir.

En el caso de que la persona inscrita tenga la condición de persona con discapacidad, deberá justificar dicha condición aportando el certificado de discapacidad que así lo acredite o el documento que certifique que es una persona pensionista de la Seguridad Social que tiene reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o que es una persona pensionista de clases pasivas que tiene reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio.<sup>4</sup>

La Ley de Empleo define demandante del Servicio Público de Empleo como la persona desempleada u ocupada que, en función de sus expectativas o requerimientos, solicita la mediación de los servicios públicos de empleo, con objeto de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso a un empleo decente y de calidad<sup>5</sup>.

Como señala Real Decreto 438/2024, adquirirán la condición de persona demandante de empleo y servicios, quienes inscribiéndose en los términos regulados en el artículo 9, cumplan los siguientes requisitos, según la normativa de aplicación, en cada caso:<sup>6</sup>.

a) Ser mayor de dieciséis años.

b) Disponer de Documento Nacional de Identidad (DNI) o Número de Identificación de Extranjero (NIE). Las personas sin DNI o NIE podrán inscribirse según determine la normativa vigente, para facilitar y apoyar su inclusión laboral y social.

c) Ser de nacionalidad española, o de un país miembro de la Unión Europea, o bien nacional de un país firmante del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega o Liechtenstein) o nacional de la Confederación Suiza.

d) Ser persona trabajadora extranjera no comunitaria que, en aplicación de la vigente normativa sobre permanencia y trabajo de los extranjeros en España, tenga reconocido el derecho de acceso al mercado de trabajo.

e) Ser residente habitual en algún municipio de la Comunidad Autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito territorial despliegue su competencia el respectivo servicio público de empleo, en el que la persona pretenda inscribirse o mantener vigente su demanda, sin perjuicio de las excepciones previstas en la normativa vigente.

Será necesario tener en vigor la demanda de empleo y servicios para mantener la condición de persona demandante.

En este sentido, es necesario destacar la obligatoriedad del mantenimiento de la condición de demandante de empleo para el acceso a prestaciones del servicio estatal de empleo (SEPE).

Según establece la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su Sentencia 1176/2024, de 25 de septiembre, para acceder a la renta activa de inserción (RAI) es imprescindible haber estado inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo durante al menos 12 meses. La Sala de lo Social declara que la condición de demandante de empleo se

---

<sup>4</sup> Artículo 9 del Real Decreto 438/2024

<sup>5</sup> Artículo 3.1ª) de la Ley de Empleo

<sup>6</sup> Artículo 7 del Real Decreto 438/2024

interrumpe por una salida al extranjero, aunque sea de corta duración, si el solicitante no acredita que obedeció a los motivos tasados en la norma de aplicación”.<sup>7</sup>

Otra sentencia del Tribunal Supremo, STS 4304/2024 de 9 de julio de 2024, da la razón al SEPE al denegar el derecho al cobro del subsidio para mayores de 52 años al no cumplir con el requisito de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo desde el agotamiento de la prestación contributiva de desempleo hasta el cumplimiento de la edad que da derecho al cobro<sup>8</sup>.

## 5. Perfil

La Ley de Empleo establece, en su Catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo, que la elaboración de un perfil individualizado de usuario permite la evaluación de la persona demandante de los servicios de empleo, con el soporte de evidencias estadísticas para la mejora de su empleabilidad, y que facilite el diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado.

La elaboración del perfil requiere un diagnóstico previo de la situación de partida de la persona usuaria, que tendrá en cuenta sus habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, así como su edad o pertenencia a colectivos prioritarios, situación familiar, ámbito territorial, tiempo y motivos de desempleo, percepción de prestaciones o ayudas económicas a la activación y cualquier otra variable personal o social que pueda ser relevante, en función de sus necesidades y expectativas. Asimismo, en el citado diagnóstico se tendrán en cuenta las situaciones de interseccionalidad.<sup>9</sup>

La importancia de la elaboración del perfil se reconoce en la Ley de Empleo que incluye la determinación del perfil profesional y de competencias en las actuaciones del denominado eje de Orientación dentro de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. Esta Estrategia se articula en 7 ejes. “El primero de ellos, denominado de Orientación, comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.”<sup>10</sup>

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo es un instrumento clave dentro del Sistema Nacional de Empleo en España. Su objetivo principal es coordinar las políticas activas de empleo y las iniciativas de intermediación laboral en todo el país. Estas políticas buscan fomentar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de las personas y garantizar un ajuste eficiente entre la oferta y la demanda de trabajo. Se desarrolla en colaboración con las Comunidades Autónomas, organizaciones empresariales y sindicales, y se centra en áreas como la orientación laboral, la formación profesional y el apoyo al autoempleo. Además, incluye medidas específicas para colectivos prioritarios, como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

---

<sup>7</sup> Artículo del Diario del Derecho, edición de 17 de marzo de 2025, ISSN 2254-1438

<sup>8</sup> Centro de Documentación Judicial Consejo General del Poder Judicial. <https://www.poderjudicial.es/search/TS/>

<sup>9</sup> Artículo 56 de la Ley de Empleo

<sup>10</sup> Artículo 12.4 de la Ley de Empleo

En este sentido, el EcyL desempeña un papel fundamental dentro de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo como parte del Sistema Nacional de Empleo, facilitando el encuentro entre la oferta y la demanda de empleo en la Comunidad, ofreciendo programas de capacitación para mejorar las habilidades de los trabajadores y desempleados, brindando asesoramiento personalizado para ayudar a las personas a encontrar empleo o mejorar su empleabilidad e implementando medidas específicas para jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y otros grupos en riesgo de exclusión laboral.

Para la elaboración del perfil en la Oficina de Empleo se requiere aportar una serie de datos y documentos originales que se detallan a continuación.

#### **1. Datos de formación:**

- Nivel de estudios (sin estudios, estudios primarios incompletos, educación primaria, secundaria, formación profesional, universitaria, estudios universitarios de máster, doctorado.)
- Cursos y certificados obtenidos.
- Títulos de especialista
- Menciones y especialidades académicas
- Idiomas y nivel de competencia.
- Conocimientos informáticos.
- Carnés profesionales.

#### **2. Experiencia laboral:**

- Historial de empleos anteriores.
- Empresas en las que se ha trabajado.
- Puestos desempeñados.
- Duración de los contratos.

#### **3. Intereses laborales:**

- Tipo de empleo que se está buscando.
- Ocupaciones solicitadas para la intermediación del EcyL.
- Sectores de interés.
- Disponibilidad para trabajar (tiempo completo, tiempo parcial, horarios flexibles, etc.).
- Ámbito geográfico de búsqueda de empleo.

#### **4. Otros datos relevantes:**

- Carné de conducir y tipo de vehículo.
- Discapacidades o condiciones especiales que puedan afectar a la capacidad para trabajar.
- Certificados profesionales.
- Preferencias y condiciones laborales.

Es imprescindible aportar documentos oficiales y originales en soporte papel o formato digital relativos a títulos académicos, certificados de cursos, informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social, contratos de trabajo, últimas nóminas, carta de despido... Además, es recomendable mantener el perfil de demandante de empleo actualizado en todo momento.

## 6. Ofertas de empleo

El EcyL publica y gestiona las ofertas de empleo mediante un proceso organizado, utilizando herramientas digitales y servicios presenciales.

El buscador de ofertas de empleo en la página web del EcyL (<https://empleo.jcyl.es>) es la principal y más efectiva herramienta para encontrar oportunidades que se ajusten al perfil del demandante. No obstante, la atención personal sigue siendo una opción válida para aquellas personas que carezcan de medios y/o conocimientos técnicos.

Las empresas pueden solicitar un sondeo tanto presencialmente en la oficina de empleo como a través de la Oficina Virtual, para conocer el número de demandantes inscritos que cumplen los requisitos requeridos por éstas.

Respecto a las ofertas de empleo gestionadas por las Oficinas de Empleo pasamos a concretar las distintas actuaciones y trámites administrativos:

### 1. Publicación de ofertas

- Las empresas interesadas en buscar candidatos pueden registrar sus ofertas de empleo (véase apartado Anexos, documento 3) en las oficinas del EcyL o a través de su plataforma en línea (<https://empleocastillayleon.jcyl.es/oficinavirtual>).
- El EcyL revisa las ofertas para asegurarse de que cumplen con los requisitos legales y las publica en su Buscador de Ofertas de Empleo, accesible en su página web oficial.

### 2. Difusión y acceso:

- Las ofertas de empleo se hacen visibles para los demandantes registrados en el EcyL, quienes pueden consultarlas mediante la oficina virtual, la aplicación móvil o las oficinas de empleo físicas del servicio.
- Las ofertas incluyen detalles como requisitos del puesto, ubicación, tipo de contrato y proceso de selección.

### 3. Gestión de candidaturas:

- Los demandantes pueden postularse directamente en línea, inscribirse en las ofertas compatibles con las ocupaciones solicitadas en su demanda de empleo o ser contactados por los técnicos del EcyL si sus perfiles coinciden con las necesidades de una empresa.
- El EcyL también realiza procesos de preselección en algunos casos, enviando a las empresas una lista de candidatos recomendados.

### 4. Seguimiento y apoyo:

- Los orientadores laborales del EcyL ayudan a los demandantes con talleres, asesoramiento y la creación de currículums para mejorar sus posibilidades de éxito.

- Las empresas reciben apoyo para gestionar las solicitudes y contactar con los candidatos.

Es importante que la persona demandante de empleo tenga actualizados los datos de su perfil a la hora de poder incorporarse a las ofertas que puedan interesarle. Por otra parte, en las ofertas publicadas deben estar claros los requisitos para el puesto y las preferencias del empleador, con transparencia y la mayor concreción posible.

## 7. Cursos y talleres.

El EcyL ofrece una variedad de cursos de formación para desempleados y trabajadores. A través de la aplicación para dispositivos móviles y de su portal, ofrece la posibilidad de explorar las opciones disponibles a través de su buscador de cursos de formación<sup>11</sup>, acciones formativas adaptadas a diferentes sectores y niveles de experiencia.

El principal objetivo de esta oferta formativa es mejorar las competencias y aumentar las posibilidades de empleo de los usuarios, alineado con la formación y las necesidades del mercado laboral.

### 7.1 Oferta formativa:

- **Formación para el empleo:** Cursos diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los participantes, facilitando su inserción en el mercado laboral. Incluyen formación presencial, online y con prácticas.
- **Certificados profesionales:** Programas que acreditan oficialmente las competencias profesionales adquiridas, reconocidos en todo el territorio nacional.

Un certificado de profesionalidad es una acreditación oficial que garantiza que una persona está cualificada para desarrollar una actividad laboral específica. Este documento acredita que el titular posee los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar una profesión, según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Algunas características clave:

- No es un título académico, sino una acreditación laboral.
  - Está estructurado en unidades de competencia, cada una asociada a módulos formativos que describen la formación necesaria.
  - Se puede obtener mediante formación, experiencia laboral o vías no formales de aprendizaje
- **Formación para desempleados FOD:** El EcyL gestiona el programa de formación para desempleados FOD a través de la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a entidades de formación, con el objetivo de ofrecer a las personas en desempleo una formación reconocida oficialmente, los Certificados Profesionales, que mejore su empleabilidad y su desarrollo profesional y personal

---

<sup>11</sup> <https://empleo.jcyl.es/web/es/quiero-formarme/buscador-cursos-formacion.html>

- **Competencias clave:** Cursos para adquirir conocimientos básicos en áreas como matemáticas, lengua o informática, necesarios para acceder a otros programas de formación.
- **Prácticas no laborales:** Oportunidades para adquirir experiencia práctica en empresas, complementando la formación teórica.
- **Becas y ayudas:** Apoyo económico para desempleados que participen en programas de formación profesional.
- **Formación para trabajadores ocupados:** Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en la Comunidad de Castilla y León. Estos trabajadores tendrán la posibilidad de acceder a cursos dirigidos a desempleados siempre que existan vacantes de alumnos en los grupos.
- **Programa Público Mixto de Empleo y Formación en Castilla y León:** para mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas mediante su cualificación en alternancia con la práctica profesional, a través de iniciativas públicas mixtas de empleo y formación. Esta formación responde a las necesidades del mercado, en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la atención a personas en el ámbito sociosanitario, la rehabilitación de entornos urbanos o naturales, la eficiencia energética y las energías renovables, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita compatibilizar el aprendizaje formal y la práctica profesional en el puesto de trabajo.

## 7.2 Acceso y requisitos para la formación

Para acceder a la formación ofrecida por el EcyL, pueden seguirse estos pasos:

- **Consultar el Buscador de Cursos:** en el sitio web del EcyL, así como en la aplicación “EcyL” para dispositivos móviles, en el buscador de cursos de formación donde se pueden explorar las opciones disponibles. Incluye cursos presenciales y en modalidad de teleformación.
- **Formación para Desempleados:** se pueden consultar los cursos específicos para desempleados en el apartado de Formación FOD. Estos cursos conducen a certificados de profesionalidad y están disponibles para personas inscritas como demandantes de empleo.
- **Contactar con la Oficina de Empleo:** si se prefiere un enfoque presencial.

Los requisitos para inscribirte en un curso del EcyL pueden variar según el tipo de formación, pero en general incluyen:

- **Inscripción como demandante de empleo o de servicios relacionados con el empleo:** para los cursos dirigidos a desempleados, es necesario estar inscrito como demandante de empleo en el EcyL. Para los cursos dirigidos a trabajadores ocupados es necesario estar inscrito como demandante de empleo en la modalidad de mejora de empleo.
- **Documentación:** es necesario presentar documentos como DNI, tarjeta de demanda de empleo, y en algunos casos, certificados académicos o profesionales.
- **Cumplir con los requisitos específicos del curso:** algunos cursos requieren conocimientos previos, experiencia laboral en un área específica o un nivel educativo mínimo. Para acceder a cursos que dan acceso a los certificados de

profesionalidad se precisa estar en posesión de una titulación que acredite un nivel formativo determinado.

- Se establecen tres niveles de cualificación profesional y para el acceso a éstos se exige estar en posesión de un nivel formativo.
  - Para cursos de nivel 1: No se exige ningún requisito académico ni profesional.
  - Para cursos de nivel 2: Se necesita al menos el título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente.
  - Para cursos de nivel 3: Es necesario contar con el título de Bachillerato o equivalente.
- **Plazas disponibles:** La inscripción está sujeta a la disponibilidad de plazas, por lo que es importante inscribirse lo antes posible.

## 8. Orientación laboral

El propio EcyL en su sitio web define el servicio de orientación como un servicio integral que pretende ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación.<sup>12</sup>

Para ello proporciona una atención personalizada, en la que el usuario y el técnico analizan conjuntamente su situación y estudian las alternativas. El servicio de orientación proporciona información, asesoramiento y acompañamiento a la persona en la búsqueda de empleo, así como en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo del trabajo, o entre situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral.

El Servicio de Orientación es prestado por un técnico cuya función es la de escuchar, apoyar y ofrecer la ayuda necesaria en el proceso de inserción.

El EcyL dispone de una red de técnicos/asesores que prestan el servicio de orientación laboral en la red de Oficinas de Empleo distribuidas por Castilla y León.

Así mismo, cabe la posibilidad de que el EcyL preste este servicio a través de una entidad colaboradora.

Para acceder a este servicio es necesario contactar con un orientador a través del servicio "Cita Previa" para Orientación en la oficina virtual.<sup>13</sup>

8.1 El servicio de orientación laboral desarrolla las siguientes actuaciones:

- **Información laboral y de los servicios de la Oficina de Empleo** y del EcyL (cursos, programas de inserción, medidas de fomento de empleo, etc.)

---

<sup>12</sup> <https://empleo.jcyl.es/web/es/busco-empleo/orientacion-laboral.html>

<sup>13</sup> <https://empleocastillayleon.jcyl.es/oficinavirtual/formularioCitaPreviaPF.do?srvc=mostrarmenucita>

- **Atención personalizada** por parte de un técnico especialista
- **Itinerarios individualizados de orientación**, en el que a lo largo de un tiempo establecido se realizan acciones individuales (entrevistas) y acciones grupales (sesiones informativas, talleres de competencias para la búsqueda de empleo, talleres de medios telemáticos, etc.). En ocasiones el Itinerario de orientación forma parte del compromiso de actividad que establecen determinados programas de inserción, o como contrapartida a determinadas ayudas o prestaciones económicas.
- **Seguimiento individualizado** por parte de un asesor/orientador
- **Talleres prácticos** de habilidades y técnicas para buscar empleo (incluidos en el itinerario o como acciones independientes)
- **Apoyo puntual** de un técnico a los usuarios que soliciten, por ejemplo, ayuda para elaborar su CV, carta de presentación, para preparar una entrevista de trabajo, o afrontar un proceso de selección.
- Información sobre el acceso a ofertas en el Espacio Económico Europeo (**Red EURES**)
- **Derivaciones a otros servicios**

## 8.2 La Red Eures

Uno de los principios fundamentales de la Unión Europea (UE) es la libre circulación de trabajadores de los países miembros. La Red Eures es una red de cooperación para el empleo y para la libre circulación de trabajadores. Su objetivo es prestar servicios a los trabajadores, a los empresarios, y a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de libre circulación, proporcionando información y asesoramiento sobre ofertas y demandas de empleo, situación y evolución del mercado de trabajo y sobre condiciones de vida y trabajo de cada país. La Red EURES fue creada en 1993 por Decisión de la Comisión Europea para hacer posible la libre circulación de trabajadores en el marco del Espacio Económico Europeo. La Red pone en relación a la Comisión Europea con los servicios públicos de empleo de los países miembros de la UE, (más Islandia, Noruega, Liechtenstein y Suiza) y con otros organismos (asociaciones de trabajadores, organizaciones patronales, universidades, y otras instituciones locales y regionales).<sup>14</sup>

La Red Eures proporciona ayuda a los demandantes, en la búsqueda de empleo en otro país: trámites requeridos, modos de vida, costumbres, prácticas diferentes sobre el mundo del trabajo, etc.

Ofrece información sobre las siguientes materias:

- Condiciones de vida y trabajo en estos países.
- Ofertas de empleo comunitarias existentes en la Red.

---

<sup>14</sup> <https://www.sepe.es/HomeSepe/encontrar-trabajo/empleo-europa/que-es-eures.html>

- Orientación y consejo sobre la búsqueda de empleo.
- Cuestiones a considerar antes de buscar empleo en otro país:
  - ✓ Nivel de conocimiento del idioma para el tipo de empleo que se quiere encontrar.
  - ✓ La cualificación profesional: formación o experiencia necesaria requerida.
  - ✓ La titulación académica o profesional que se posee, si está reconocida en el país al que se pretende ir.
- Condiciones de vida y trabajo del país: alojamiento, derecho a asistencia sanitaria, en qué condiciones y si lo tienen también los familiares, trámites de entrada, residencia, etc.

La Red Eures también proporciona ayuda a empleadores, para difundir ofertas de trabajo en Europa, proporcionando un sistema informático de ámbito europeo que permite la difusión en tiempo real de las ofertas de trabajo, especialmente aquellas que requieran el dominio de otros idiomas, las que necesiten especiales cualificaciones y experiencia o las que busquen profesionales cualificados, que resulten difíciles de reclutar en el mercado. Estos Servicios a empleadores se concretan en:

- Conseguir candidatos idóneos para sus vacantes en el ámbito europeo, con la cualificación y habilidades específicas que precise (idiomas, especialización, etc.).
- Proporcionar difusión de las ofertas de empleo fuera del ámbito nacional en cualquiera de los países del Espacio Económico Europeo más Suiza.
- Informar, de primera mano, sobre aspectos legales y prácticos, ligados a la movilidad internacional.
- Asesorar sobre trámites de Seguridad Social y ofrecer fórmulas de contratación laboral y desplazamientos temporales de sus trabajadores a otro país.
- Informar sobre los organismos competentes en cada país en materia de empleo, Seguridad Social, desempleo, etc.

El personal encargado de llevar a cabo estas labores tiene la denominación de consejeras y consejeros Eures, son personal técnico de la Administración que trabaja desde los servicios públicos de empleo autonómicos y desarrollan las siguientes funciones:

- Proporcionar información, orientación y asistencia a la colocación a demandantes de empleo interesados/as en buscar un empleo en Europa.
- Gestionar ofertas de empleo EURES.
- Apoyar a empleadores/as en la contratación de profesionales adecuados.

- Intermediar en las ayudas EURES para la movilidad laboral.
- Desarrollar y gestionar proyectos con dimensión transnacional.
- Difundir información sobre la red EURES: condiciones de vida y trabajo, situación y tendencia del mercado de trabajo en Europa.
- Apoyar a los nuevos miembros y socios de EURES España<sup>15</sup>.

## 9. Redes de contacto

Las redes de contacto y los eventos de empleo organizados por el EcyL son herramientas clave para mejorar la empleabilidad y ampliar la red profesional.

El EcyL ofrece diversas iniciativas para conectar a los profesionales con potenciales empleadores y mejorar sus oportunidades laborales. Algunas de las principales acciones incluyen:

- **Prospectores laborales:** Profesionales que acercan a los empresarios y empleadores los servicios y recursos del EcyL. Ayudan a las empresas a mejorar, ofrecen formación y trabajadores cualificados, y facilitan ayudas y subvenciones.
- **Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COEcyL):** Espacio dedicado a la orientación laboral, el emprendimiento y la innovación en el empleo. Se encarga de evaluar programas de orientación, diseñar acciones innovadoras y desarrollar proyectos experimentales<sup>16</sup>.
- **Eventos de empleo y networking:** El EcyL organiza ferias de empleo, jornadas de orientación y encuentros con empresas para facilitar el contacto directo entre candidatos y empleadores.
- **Formación y asesoramiento:** Se ofrecen cursos y talleres para mejorar habilidades profesionales y adaptarse a las necesidades del mercado laboral.

## 10. Conclusiones

Analizados los orígenes, la organización, funcionamiento y las principales formas de actuación del organismo público encargado de la mejora de la empleabilidad de los ciudadanos en Castilla y León, es necesario plantearse como objetivo primordial de este trabajo, la efectividad del EcyL en la reducción del desempleo. Destacaremos tanto los aspectos positivos como las áreas a mejorar. Para ello nos basaremos en el análisis de los principales instrumentos y servicios detallados en los puntos anteriores.

El análisis de la organización, el funcionamiento y la diversidad de servicios que ofrece este organismo, arroja una imagen global en la que se pueden identificar importantes fortalezas, a la vez que oportunidades de mejora para potenciar aún más su efectividad.

<sup>15</sup> <https://www.sepe.es/HomeSepe/encontrar-trabajo/empleo-europa/consejeros.html>

<sup>16</sup> <https://empleo.jcyl.es/web/es/quienes-somos/coecyl.html>

En relación con la repercusión que los servicios de formación y orientación tienen sobre la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, se ha tenido en cuenta el Estudio XX de Políticas activas de Empleo de Castilla Y León. (véase Anexos, documento 4.)

### Aspectos positivos

1. Organización descentralizada y amplia cobertura El EcyL cuenta con una estructura organizativa bien definida, que abarca desde los Servicios Centrales hasta las Gerencias Provinciales y 54 Oficinas de Empleo distribuidas por toda Castilla y León. Esta descentralización permite una atención más cercana y adaptada a las características demográficas del territorio, facilitando la prestación de los servicios. Además, la existencia de la Oficina Virtual de Atención a la Ciudadanía (OVAC) y la aplicación para dispositivos móviles permite que los usuarios puedan acceder a información y realizar gestiones de manera telemática, incrementando la accesibilidad a los servicios.

2. Enfoque integral en la orientación y la formación El EcyL no solo se encarga de conectar a los demandantes de empleo con oportunidades laborales, sino que también ofrece programas de orientación laboral y asesoramiento personalizado. Este acompañamiento, que incluye la tutorización y la definición de objetivos profesionales, se complementa con la oferta de cursos, talleres y actividades formativas orientadas a mejorar la empleabilidad. El conjunto de estos servicios posibilita un uso integral del sistema, donde la capacitación y la actualización de competencias son ejes fundamentales para fomentar una inserción laboral exitosa.

3. Marco normativo y procedimientos claros El funcionamiento del EcyL se rige por normativas específicas, como el Decreto 41/2016 y el Real Decreto 438/2024, que establecen de manera precisa los procedimientos de inscripción y mantenimiento de la condición de persona demandante de empleo. Esta claridad normativa garantiza que tanto los usuarios como el personal implicado conozcan sus derechos y obligaciones, permitiendo una gestión ordenada y transparente del servicio. Así mismo, la firma preceptiva del acuerdo de actividad (véase Anexos, documento 2.) supone el reconocimiento de los compromisos adquiridos por ambas partes.

### Aspectos que mejorar

1. Optimización y simplificación de procesos. Aunque la base normativa y la estructura organizativa son sólidas, existe margen para simplificar algunos de los procesos administrativos, en especial aquellos relacionados con la inscripción y el mantenimiento de la demanda de empleo.

En este aspecto es importante destacar una reivindicación del personal de las oficinas de empleo, que demandan como algo fundamental que los funcionarios de las oficinas tuvieran acceso directo a los datos de los usuarios que ya están en poder de la Administración, sin necesidad de pedirles nuevamente los documentos originales. Este acceso agilizaría los trámites, reduciría la burocracia y evitaría molestias innecesarias a los ciudadanos. Además, minimizaría los errores y redundancias en la información, ya que los datos almacenados en los sistemas gubernamentales están verificados y actualizados. La digitalización y el intercambio seguro de información entre organismos garantizarían la protección de datos personales mientras optimizan el servicio. Esta medida modernizaría la Administración, fomentando la transparencia y eficacia. En conjunto, esta medida reforzaría la eficacia del Servicio Público de empleo y la satisfacción de los ciudadanos

Una mayor integración digital y una interfaz más intuitiva en la OVAC podrían reducir la carga burocrática y mejorar la experiencia del usuario. El acceso a determinada información en poder de otras Administraciones (vida laboral de la Seguridad Social, titulaciones académicas, ingresos y patrimonio...), con la autorización de la persona demandante, podrían también simplificar procesos.

2. Personalización y actualización de la oferta formativa. Si bien la amplia variedad de cursos y talleres es un punto fuerte, es crucial que estos programas se actualicen de forma continua para responder a la evolución del mercado laboral y las nuevas demandas de competencias. La implementación de mecanismos de seguimiento personalizado para cada usuario permitiría adaptar los programas de formación a las necesidades reales e individuales de los demandantes, potenciando su empleabilidad. Dada la extensa oferta formativa y la existencia, en ocasiones, de requisitos concretos para acceder a la formación, es recomendable que la persona demandante acuda al asesoramiento del personal técnico de las oficinas de empleo. Esta necesidad refleja la escasez de medios humanos que se evidencia en las oficinas en los periodos de mayor oferta formativa, ya que a la afluencia de usuarios se une la gestión de los trámites habituales. La posibilidad de utilizar la oficina virtual no es suficiente, en muchos casos, para solventar las dudas sobre el acceso a la formación.

3. Mayor coordinación con el sector privado y otros agentes. La efectividad en la intermediación entre oferta y demanda de empleo podría beneficiarse de una coordinación más estrecha con empresas y otros agentes económicos. La integración de sistemas de información y el desarrollo de alianzas estratégicas con el sector privado permitirían al EcyL anticipar cambios en el mercado y ajustar sus servicios de manera más proactiva para facilitar la colocación laboral real.

4. Atención específica a determinados colectivos. El EcyL ya contempla la atención a colectivos como personas con discapacidad o extranjeros. No obstante, se podría perfeccionar la atención individualizada de estos grupos con medidas específicas, ampliando los recursos y programas de apoyo para enfrentarse de manera más efectiva a sus necesidades particulares, lo que repercutiría positivamente en la inclusión social y en la reducción del desempleo entre estos colectivos. Aunque el uso de las herramientas digitales está en la actualidad muy extendido entre la población, existen personas que, por falta de formación, desconocimiento del idioma o accesibilidad requieren atención personalizada para la realización de trámites administrativos, esto pone de manifiesto la necesidad de un mayor número de técnicos en las Oficinas de Empleo.

## **Conclusiones finales**

El EcyL se presenta como un pilar fundamental en la estrategia de la Junta de Castilla y León para reducir el desempleo. Su robusta estructura organizativa, la diversidad de servicios de orientación laboral y formación, y el marco normativo que regula su funcionamiento confieren al organismo una base sólida sobre la que se pueden construir mejoras adicionales. Para maximizar la efectividad en la reducción del desempleo, es necesario que se realicen ajustes en la simplificación y digitalización administrativa, se potencie la personalización de la formación en función de las exigencias del mercado, y se fomente una colaboración más activa con el sector privado y otros agentes económicos. Además, la atención especializada a colectivos vulnerables debe ser una prioridad para garantizar una inserción laboral verdaderamente inclusiva.

El camino hacia una mayor eficacia en la lucha contra el desempleo pasa por el perfeccionamiento constante del servicio público y la adaptación a las dinámicas cambiantes de la sociedad. Este proceso de mejora continua no solo reforzará la empleabilidad de los ciudadanos, sino que también contribuirá a una economía regional más competitiva y resiliente.

## 11. Normativa, bibliografía y sitios web

- Orden de 20 de abril de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se regula el funcionamiento del Servicio Regional de Colocación (BOCYL de 28 de mayo de 1998).
- Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre, sobre traspaso a la Comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el INEM en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE de 22 de noviembre de 2001).
- Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del servicio público de empleo de Castilla y León (BOCYL de 14 de abril de 2003).
- Decreto 41/2016, de 10 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del EcyL (BOCYL de 14 de noviembre de 2016).
- Orden EMP/1145/2017, de 18 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los servicios periféricos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (BOCYL de 22 de diciembre de 2017).
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE de 1 marzo de 2023).
- Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE de 1 de mayo de 2024).
- Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A.I. y González Navarro, P.: “La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social?”, CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, nº 36, 2020, pp. 313-363. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017.
- <http://www.empleo.jcyl.es>
- <https://empleocastillayleon.jcyl.es/oficinavirtual>
- <https://www.poderjudicial.es/search/TS/>
- [https://www.iustel.com/diario\\_del\\_derecho/noticia.asp](https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp)
- <http://www.sepe.es>
- [https://eures.europa.eu/index\\_es](https://eures.europa.eu/index_es)
- Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal: “Estudio XX Sobre Políticas Activas de Empleo en Castilla y León”, AIRef, fecha de publicación, noviembre 2020
- <https://www.airef.es/es/>
- <https://gobiernoabierto.jcyl.es/web/es/transparencia/evaluacion-politicas-publicas.html>





### 1.3. Modelo para la formalización del acuerdo de actividad



#### ACUERDO DE ACTIVIDAD

De una parte, D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ con DNI/NIE n.º \_\_\_\_\_  
demandante de servicios de empleo en la Oficina de Empleo de:  
y, de otra parte, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León

#### ACUERDAN

La firma del presente documento, como requisito de acreditación de la situación de búsqueda activa de empleo, en los términos de lo dispuesto normativamente en el artículo 45 del Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en desarrollo normativo de lo previsto en el artículo 3.f) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

#### COMPROMISOS

La **persona demandante** que suscribe el presente acuerdo se compromete a:

1. Participar activamente en los servicios, programas y actividades para la mejora de su empleabilidad, búsqueda activa de empleo o emprendimiento acordados y propuestos por el servicio público de empleo y, en el caso de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo, a la aceptación de una colocación adecuada en los términos establecidos en el artículo 3.g) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.
2. Cumplir con las obligaciones inherentes a la inscripción como persona demandante de empleo.
3. Asumir los demás compromisos previstos en el artículo 58 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, así como en el artículo 36 del Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, entre otros:
  - 3.1. Cumplir, salvo causa justificada, con las acciones de formación y la carga lectiva mínima señaladas en el itinerario o plan personalizado de actuación que pueda incluir este acuerdo, sometiéndose, en su caso, a las correspondientes evaluaciones de competencias y habilidades alcanzadas o mejoradas.
  - 3.2. Mantener una actitud activa para mejorar su empleabilidad, mediante el cumplimiento de las actividades señaladas en el plan o itinerario personalizado de actuación.
  - 3.3. En el supuesto de que la persona sea beneficiaria de prestaciones por desempleo, existirá el compromiso de búsqueda activa de empleo, así como la aceptación de una colocación adecuada en los términos definidos en el artículo citado y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad.

El **Servicio Público de Empleo de Castilla y León (EcyL)** se compromete a:

1. Disponer, en el plazo de los tres meses siguientes a la solicitud del servicio de orientación, de la evaluación derivada de su perfil individualizado, y podrá ampliarse en un mes cuando

existan razones excepcionales sobrevenidas como consecuencia de la estacionalidad, de acuerdo con el artículo 12.3 de Real decreto 438/2024, de 30 de abril.

2. Realizar el acompañamiento y seguimiento individual y personalizado de las acciones comprometidas en el plan de actuación personalizado o itinerario, así como la revisión y actualización del mismo, a través de una persona tutora.
3. Tener en cuenta las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal, y las de los colectivos de atención prioritaria.
4. Facilitar información y/o el acceso a recursos que puedan ser de interés para la mejora de la empleabilidad de la persona demandante de los servicios públicos de empleo.

## CLAUSULAS ADICIONALES

1. La suscripción de este acuerdo de actividad acredita la situación de búsqueda activa de empleo.
2. La persona demandante queda informada expresamente en este mismo acto de la obligación de realizar las actividades de mejora de la empleabilidad y de búsqueda activa de empleo, así como de su derecho al acuerdo de su Itinerario o Plan Personalizado de Actuación que conlleva su obligación a realizar las actuaciones acordadas y la aceptación de la colocación adecuada.
3. El incumplimiento, por causas no justificadas, de las obligaciones que asume la persona demandante podría dar lugar, en su caso, a las sanciones previstas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
4. Cuando el Servicio Público de Empleo de Castilla y León o la entidad colaboradora incumpla con su obligación de proporcionar los servicios y actividades concretos comprometidos en el Itinerario o plan personalizado de actuación de la persona demandante que suscribe este acuerdo, no será imputable a esta última el incumplimiento del acuerdo de actividad.
5. Este acuerdo de actividad entra en vigor desde el momento de su firma y quedará suspendido durante el tiempo en que la persona no conserve la condición de demandante de servicios de empleo o por su propio incumplimiento sin causa justificada.
6. En caso de ser una persona solicitante o perceptora de prestaciones debe conservar la condición de demandante de servicios de empleo y suscribir y cumplir con este acuerdo de actividad.
7. La persona demandante queda informada expresamente de que los datos consignados en este acuerdo de actividad se incorporarán a su expediente laboral único y al Sistema Público Integrado de Información de los servicios públicos de empleo.



*Fecha y firma de la persona demandante*

*Fecha y firma / sello del Servicio Público de Empleo*

*El Servicio Público de Empleo que suscribe el presente acuerdo de actividad garantiza la confidencialidad de los datos de carácter personal que se encuentren en su poder, con el objeto de realizar labores de intermediación y mejora de la empleabilidad, de tal modo que todos los datos facilitados serán tratados de manera confidencial y custodiados debidamente en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Los citados datos podrán ser objeto de cesión, sin el consentimiento expreso del interesado, a otras Administraciones públicas y entidades colaboradoras en materia de empleo.*

*La persona demandante que suscribe el presente acuerdo de actividad, autoriza al Servicio Público de Empleo con el que lo suscribe para que pueda proceder a la comprobación y verificación de los datos de cualquier otra administración u organismo público en el ámbito necesario para el desarrollo de las funciones relacionadas con el empleo.*

### 3. Formulario de Oferta

	
<h2>Oferta de Empleo</h2>	
NUMERO DE OFERTA <input type="text"/>	
<b>A. Datos de la Empresa</b>	
Información Empresa	Empresa/Organismo: <input type="text"/>
	NIF/CP: <input type="text"/> Cuenta Cotización SS: <input type="text"/>
	Domicilio: <input type="text"/>
	Provincia: <input type="text"/> Municipio: <input type="text"/>
	CP: <input type="text"/> Teléfono: <input type="text"/> Movil: <input type="text"/>
	Correo Electrónico: <input type="text"/>
	Web: <input type="text"/>
Datos de Presentación de la Oferta	Oferta Presentada por el Sr./Sra.: <input type="text"/>
	Con DNI/NIF: <input type="text"/> en calidad de: <input type="text"/>
	Fecha de Presentación de la Oferta: <input type="text"/>
<b>B. Puesto de Trabajo</b>	
Puesto Solicitado: <input type="text"/>	Nº Puestos: <input type="text"/>
<b>C. Ocupaciones</b>	
Ocupación 1: <input type="text"/>	
Categoría: <input type="text"/>	Experiencia: <input type="text"/>
Ocupación 2: <input type="text"/>	
Categoría: <input type="text"/>	Experiencia: <input type="text"/>
Página 1 de 3	

**D. Descripción del Puesto.**

Funciones y Tareas a Desempeñar.	
----------------------------------	--

Condiciones del Puesto.	Condiciones Laborales:				
	Tipo de Contrato:		Duración:		
	Horario:		Jornada:		Salario:

Ubicación.	Provincia:		Localidad:	
	Código Postal:			

Nivel Formativo.	
------------------	--

Titulación Académica.	
-----------------------	--

Conocimientos Específicos.	Informática:	
	Idiomas:	
	Permiso de Conducir:	
	Otros conocimientos:	

Formación Complementaria.	
---------------------------	--

Otros Requisitos:	
-------------------	--

Condiciones especiales de la oferta	Programa/Plan de Empleo: <input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> Solicita Declaración de excepcionalidad. <input type="checkbox"/> Solicita Certificado de insuficiencia de candidatos para extranjería.

**E. Protocolo de Actuación:**

Protocolo de Actuación:	<input type="checkbox"/> Enviar directamente a <input type="text"/> candidatos por puesto a la empresa. <input type="checkbox"/> Preseleccionar <input type="text"/> candidatos por puesto. <input type="checkbox"/> Realizar Selección Técnica a los candidatos.
-------------------------	---

El Oferente se compromete a:	Atender a los candidatos en la Dirección:	
	<input type="text"/>	
	Datos Contacto	Por el Sr./Sra: <input type="text"/> Fecha/s: <input type="text"/> Horario: <input type="text"/>
	Medio de Contacto: <input type="checkbox"/> Teléfono <input type="checkbox"/> Presencial <input type="checkbox"/> Email <input type="checkbox"/> Aportar CV	
	A no utilizar los Curriculum Vitae de los candidatos, ni cualquier otra información sobre los mismos, para fin distinto a la cobertura de los puestos de trabajos ofrecidos.  A comunicar al Servicio Público de Empleo los resultados de la Oferta de Empleo, y a incluir el número de la misma en la comunicación del contrato.  El oferente autoriza la difusión de la Oferta en el Portal de Empleo de la Junta de Castilla y León y en el del Sistema Nacional de Empleo salvo mención expresa en contrario.	

NO deseo que se difunda la oferta por Internet.

Los datos personales aportados se utilizarán únicamente para la gestión de la oferta presentada, y gozan de la protección que establece el Reglamento Europeo de Protección de Datos (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016.

En  a  de  de

Por el Servicio Público de Empleo (ECYL)	<input type="text"/>
Fdo:	<input type="text"/>

Por el Oferente,	<input type="text"/>
Fdo:	<input type="text"/>

#### 4. Estudio XX de Políticas Activas de Empleo de Castilla y León

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, (en adelante, AIReF) es una institución pública, cuya misión es garantizar el cumplimiento efectivo por parte de las Administraciones Públicas del principio de estabilidad presupuestaria previsto en el artículo 135 de la Constitución. Una de sus funciones permanentes es la evaluación del gasto público con el objetivo de ayudar al desarrollo de políticas más eficaces y eficientes en favor de los ciudadanos<sup>17</sup>.

En diciembre de 2021, la AIReF publica un estudio encomendado por la Junta de Castilla y León titulado “Políticas activas de empleo en Castilla y León” en el que analiza los principales programas de las políticas públicas de empleo de Castilla y León<sup>18</sup>.

En relación con la búsqueda de empleo y la repercusión que estas políticas tienen, podemos extraer de este estudio las conclusiones acerca de los principales programas de formación y orientación del EcyL, estos son el programa FOD (formación para desempleados) y el Programa OFI (itinerarios integrados de orientación, formación e inserción).

##### Programa de formación para desempleados FOD

El estudio de la AIReF plantea la necesidad de revisar el modelo de financiación y provisión de formación para desempleados, de forma que combine una oferta formativa estable, previsible, actualizada en sus contenidos, ajustada a las necesidades del tejido productivo y de calidad con la capacidad de incorporar y apostar de forma ágil por especialidades nuevas o que se configuran como esenciales en los cambios del modelo productivo.

En el modelo actual, basado en la concesión de subvenciones a entidades de formación públicas y privadas, en combinación con algunos centros propios de los servicios públicos de empleo, la AIReF señala que sería preciso avanzar hacia:

- Reducir la carga administrativa, implementando alguna de las propuestas recogidas en distintos estudios de esta institución, como la informatización de los procesos, control financiero según un análisis de riesgo, etc.
- Diseñar convocatorias plurianuales, que abarquen varios “cursos académicos”, que permitan una oferta formativa estable con un calendario previsible y que conlleven una reducción de la carga administrativa al disminuir el número de convocatorias.
- Redimensionar adecuadamente la oferta a partir de un diagnóstico y cuantificación precisos de los colectivos a los que se debe dirigir la formación y establecer distintos niveles de intervención en función de los perfiles de los trabajadores desempleados: reforzar la orientación y el diseño de itinerarios formativos en el caso de los colectivos más vulnerables, potenciar las competencias transversales, la actualización de conocimientos y las habilidades de gestión y dirección en las personas

---

<sup>17</sup> <https://www.airef.es/es/>

<sup>18</sup> <https://gobiernoabierto.jcyl.es/web/es/transparencia/evaluacion-politicas-publicas.html>

con niveles más altos de formación y potenciar la formación para el emprendimiento.

- Reorientar la oferta formativa a través de la mejora de los procesos de identificación de necesidades de las empresas: mantener las labores de prospección e incorporar sus hallazgos de forma sistemática al procedimiento de necesidades de formación e incorporar al análisis información pública sobre vacantes a través de un rastreo de las plataformas de búsqueda de empleo más relevantes.
- Dedicar recursos a fomentar la inversión en el desarrollo de especialidades identificadas como estratégicas que no se cubren con la oferta de entidades actual.
- Elaborar guías sobre los criterios de valoración de solicitudes que permitan equilibrar el peso de los distintos aspectos (calidad, innovación, inserción, etc.). Incorporar algún elemento que valore la especialización en el área en la que se solicita el curso y homogeneizar el tratamiento de las entidades que no puntúan en algún criterio por no haber participado anteriormente en el programa, de forma que se dote de seguridad jurídica a los procesos de selección.

La AIReF concluye, en relación con estos programas, que se debe impulsar el seguimiento y evaluación de la calidad de la formación, incorporando el tratamiento automatizado de los cuestionarios de evaluación de los alumnos y de las memorias de autoevaluación de las entidades para una explotación más exhaustiva de sus resultados, buscando un acceso sistemático y automatizado a la información laboral de contratos y de la TGSS, analizando cada acción formativa de manera individualizada y en coordinación con OFI y otros programas de formación con los que comparta oferta formativa o beneficiarios.

#### Itinerarios integrados de orientación, formación e inserción OFI

La AIReF recomienda seguir tratando de mejorar los resultados del programa a través de un refuerzo del concepto de itinerario y de las acciones de orientación y acompañamiento a la inserción. Para ello, propone:

- Priorizar proyectos que integren varias acciones formativas complementarias que permitan conformar un itinerario personalizado en función del perfil de las personas desempleadas. Para ello se podría permitir la asociación de varias entidades de formación.
- Abordar mecanismos de inserción más robustos que generen vínculos estables entre la empresa y el trabajador, como la posibilidad de que las entidades de formación establezcan convenios con empresas que asuman el compromiso de contratación o con entidades que realicen un apoyo efectivo e integral al autoempleo. Se puede fomentar su implicación a través de la posibilidad de dedicar una parte de la subvención a dichas empresas o entidades colaboradoras.
- Reforzar los criterios de selección para asegurar la atención a colectivos con especiales dificultades, sobre los que se pueden contemplar medidas especiales como la inclusión de determinadas competencias transversales o valorar de forma diferencial los compromisos de inserción.

- Buscar una mayor coordinación con la oferta formativa del programa FOD, valorando favorablemente proyectos que se desarrollen en áreas que FOD no consigue cubrir.
- Impulsar el seguimiento y evaluación de la calidad del programa: incorporando el tratamiento automatizado de los cuestionarios de evaluación de los alumnos y de las memorias de autoevaluación de las entidades para una explotación más exhaustiva de sus resultados; evaluando las acciones de orientación y acompañamiento a la inserción; recogiendo la opinión de las empresas que contratan a los trabajadores; publicando los informes de valoración de las entidades; buscando un acceso sistemático y automatizado a la información laboral de contratos y de la TGSS y analizando los resultados en coordinación con FOD y otros programas de formación con los que comparta oferta formativa o beneficiarios.