

## Anexo II (a)

Acuerdo de 5 de noviembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2025-2026.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS (Orden cronológico):

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Nº de orden	Denominación del documento
1	CERTIFICADO CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL SAE
2	INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ
3	INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS
4	RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA DEL SAE

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto.

LA VICECONSEJERA DE EMPLEO,  
EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Fdo.: Beatriz Barranco Montes



Doña INÉS MARÍA CRUZ LORA en calidad de Secretaria del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo

CERTIFICA

Que, en sesión del Pleno del Consejo de Administración del SAE celebrada el 30 de septiembre de 2024 y en virtud de lo dispuesto en el artículo 13, apartado 11, del Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, en relación al punto tercero del orden del día, se aprueba por unanimidad la presentación del Contrato de Gestión 2025-2026.

En virtud de lo establecido el artículo 13, apartado 10, de los mencionados Estatutos, se hace constar expresamente que la presente certificación sobre el acuerdo adoptado en la sesión de Pleno del Consejo de Administración del SAE, celebrada el 30 de septiembre de 2024, es emitida con anterioridad a la aprobación de la respectiva acta.

Y para que conste, a los efectos que resulten oportunos, expido la presente certificación, con el visto bueno de la Sra. Presidenta del Servicio Andaluz de Empleo, y por ende, de su Consejo de Administración.

En Sevilla, en la fecha indicada en el pie de firma.

LA SECRETARIA CASAE

Vº Bº PRESIDENTA

Fdo. Inés María Cruz Lora.

Fdo. Beatriz Barranco Montes.

C/ Leonardo Da Vinci n.º 19 B.  
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla.  
Teléfono: 955 033 100. Fax: 955 693 295.  
Web: [www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo).



INES MARIA CRUZ LORA		16/10/2024	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJABFRUQD4ADD2HQ937JGMATL7TS	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	17/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJABVBRLUBRTKWBVYMFR3X8ZK2U8	PÁG. 1/1	

**SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO**  
**A./A. DIRECCIÓN GERENCIA**

Fecha: la de la firma electrónica.  
Asunto: Rdo. informe sobre propuesta de contrato de gestión de la agencia de régimen especial Servicio Andaluz de Empleo.

Avda. Leonardo Da Vinci, 19-B.  
41092 – Sevilla.

Con fecha 16 de septiembre de 2024 ha tenido entrada a través de Bandeja con código INT/2024/000000000752300, solicitud de informe a la Consejería competente en materia de Administración Pública, de la Agencia de Régimen Especial Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE), sobre su propuesta de contrato de gestión para el bienio 2025-2026.

A dicha solicitud se acompaña acuerdo de inicio, contrato de gestión para los años 2025 y 2026, memoria económica y memoria justificativa.

**1.- COMPETENCIA Y CARÁCTER PRECEPTIVO DEL INFORME**

De conformidad con lo previsto en el artículo 13, b) 9ª, del Decreto 211/2024, de 24 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, será preciso informe de la Dirección General de Sector Público Instrumental, en los supuestos de emisión de informes o autorizaciones que se atribuyan por cualquier disposición a la Consejería competente en materia de Administración Pública en relación con las entidades del sector público andaluz, estando, en este caso, la atribución prevista en el artículo 25.2 del Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del SAE:

*“2. El contrato de gestión, será elaborado por la Dirección-Gerencia, que lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, y será aprobado por el Consejo de Gobierno previo informe de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y Administración Pública. Tendrá una vigencia de 2 años, salvo que el acuerdo de aprobación disponga otra duración.”*

El alcance del presente informe se ciñe al ámbito de personal, conforme a las competencias atribuidas a esta Dirección General.

**2.- ANTECEDENTES**

El SAE, creado por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, se configura como Agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, para realizar las actividades administrativas y demás funciones y competencias establecidas en su Ley de creación y cualquier otra actividad, competencia o función que específicamente se le atribuya.

Plaza Nueva, 4.  
Tfno.: 954782403  
dgspi.cjalfp@juntadeandalucia.es



CARLOS MARINE PLA		01/10/2024	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	BndJAX4THXDE92K8JTE6RCXH3TLAAN	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



De acuerdo con dicha Ley, se adscribe a la Consejería competente en materia de empleo, como servicio público de empleo y órgano gestor de políticas de empleo de la Junta de Andalucía, para realizar las actividades administrativas y demás funciones y competencias en esta materia, así como cualquier otra función que específicamente se le atribuya.

Asimismo, según el artículo 3 de la mencionada Ley 4/2002, el SAE, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, tiene encomendadas, aparte del ejercicio específico de las competencias en materia de empleo, el fomento del empleo, la orientación e información a la ciudadanía, la prospección y registro de demanda y la intermediación en el mercado de trabajo.

Según lo dispuesto en el artículo 72.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, la actuación de las agencias de régimen especial se producirá con arreglo al plan de acción anual, bajo la vigencia y con arreglo al pertinente contrato plurianual de gestión, que definirá los objetivos a perseguir, los resultados a obtener y, en general, la gestión a desarrollar.

### 3.- CONSIDERACIONES

Tal y como establecen los Estatutos del SAE, el Contrato de Gestión tiene por objeto regular la actividad a desarrollar por la Agencia, será elaborado por la Dirección-Gerencia, que lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, y será aprobado por el Consejo de Gobierno previo informe de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y Administración Pública, previéndose una vigencia de dos años.

Como se señala en la memoria justificativa aportada, el nuevo marco de actuación del Contrato de Gestión 2025-2026 se ha diseñado teniendo en cuenta las necesidades de la población andaluza, con especial sensibilidad hacia los colectivos con mayores dificultades de inserción y siendo coherente con el Modelo de Gestión Integral del SAE, siguiendo las evaluaciones de Contratos de Gestión anteriores y el informe de resultados del Plan Anual de Acción del SAE 2023.

El Contrato de Gestión señala que, para el cumplimiento de sus funciones y competencias, la Agencia SAE estructura sus recursos humanos en base a su estructura central y periférica, contando, a 31 de diciembre de 2023, con una plantilla de 3.110 profesionales entre personal funcionario, laboral sujeto al VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y resto de personal laboral, que realizan sus funciones en los distintos dispositivos de gestión y coordinación en las Direcciones Provinciales y sus Servicios Centrales.

En este sentido, constan a esta Dirección General, a dicha fecha, como personal laboral no sujeto al VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, 1938 empleados en el Anexo de Personal del Presupuesto para 2024 y 1872 en la Central de Información.

Al respecto, conviene recordar lo dispuesto en el artículo 26 de la vigente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024, que establece la competencia de la Consejería competente en materia de sector público instrumental, previo informe favorable de la Consejería competente en materia de Hacienda, para aprobar los expedientes de modificación de plantilla del personal laboral no incluido en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

El ejercicio de la citada competencia requiere de la existencia de un catálogo de puestos de trabajo que permita su trazabilidad con el anexo de personal publicado en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

CARLOS MARINE PLA		01/10/2024	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	BndJAX4THXDE92K8JTE6RCXH3TLAAN	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



En línea con lo anterior, la disposición adicional vigésimo segunda de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, establece que las entidades instrumentales tienen la obligación de elaborar, aprobar y publicar un catálogo de puestos de trabajo o documento asimilado, entendiendo como tal la expresión ordenada de los puestos de trabajo de una entidad, en el que cada puesto se analice y evalúe conforme a las normas correspondientes que le sean de aplicación y en el que se encuadren las diferentes actividades que desarrollan las unidades de las entidades en cuestión, en consonancia con las funciones que le han sido conferidas por la normativa vigente.

Por otro lado, la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia en la Administración de la Junta de Andalucía, establece la obligación de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación de publicar las relaciones de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documento equivalente referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus retribuciones anuales.

Los catálogos de puestos de trabajo permiten, además de un adecuado análisis y planificación de la estructura organizativa de las entidades del sector público instrumental de la Junta de Andalucía, aclarando la misión y responsabilidades de los puestos de trabajo que le han sido adscritos, evitando confusiones, duplicidades y estableciendo las bases para la aplicación de una estrategia organizativa en las mismas, permitiendo una gestión eficiente del personal que presta sus servicios en dichas entidades, conseguir el pleno acomodo de las obligaciones de suministro de información a las que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Decreto 283/2010, de 4 de mayo, por el que se regula la adaptación de la información de recursos humanos y económico-financiera de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía para su integración, consolidación o agregación con los datos de la Administración de la Junta de Andalucía, particularmente en lo que se refiere a la necesaria identificación del personal de las entidades instrumentales y del puesto que ocupan.

En relación con este tema, el pasado 9 de septiembre, se remitió oficio a las Secretarías Generales Técnicas de las Consejerías de la Junta de Andalucía con entidades instrumentales adscritas, comunicándoles que, desde el próximo 1 de enero de 2025, serán requeridos los catálogos de puestos de trabajo de cada una de las entidades instrumentales para la adecuada tramitación de los expedientes de modificación de plantillas.

Como continuación del anterior, con fecha 17 de septiembre, por esta Dirección General se ha dictado Resolución, también comunicada a las SGT de las Consejerías ese mismo día, estableciendo los requisitos mínimos para la elaboración de los Catálogos de Puestos de Trabajo de las Entidades Instrumentales del Sector Público de Andalucía.

De conformidad con lo dispuesto en sus Estatutos, la ordenación de los puestos de trabajo de la Agencia SAE se articula a través de dos instrumentos: la relación de puestos de trabajo y el catálogo, correspondiendo su elaboración a la Dirección-Gerencia, en base al marco de la negociación colectiva y respetando lo establecido en los convenios colectivos de aplicación.

En otro orden de cosas, como la propia Agencia SAE manifiesta en la documentación aportada, el personal laboral no sujeto al VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía se encuentra sujeto a distintos Convenios Colectivos, fruto de la incorporación a la Agencia de personal proveniente de distintas entidades que ya tenían su propia regulación convencional, promovándose, en el marco de este nuevo Contrato de Gestión y en aras de homogeneizar las condiciones de trabajo, la negociación de un único Convenio Colectivo, que abarque a todo este personal, conforme al marco jurídico y presupuestario vigente.

A este respecto, conviene recordar, conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024, la necesidad de someter a informes previos favorables, tanto el inicio de la negociación de convenios, acuerdos colectivos o

CARLOS MARINE PLA		01/10/2024	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	BndJAX4THXDE92K8JTE6RCXH3TLAAN	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



modificaciones parciales de los mismos, relativos a retribuciones y demás condiciones de trabajo, como la firma de convenios colectivos, acuerdos o instrumentos similares, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones a los mismos o cualquier otra vía de modificación de lo pactado, y la aplicación del convenio colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y de los convenios colectivos de ámbito sectorial, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones a los mismos o cualquier otra vía de modificación de lo pactado.

Es cuanto procede informar en el ámbito de competencias de este Centro Directivo.

EL DIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN  
DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ,

Fdo.: Carlos Mariné Pla.

CARLOS MARINE PLA		01/10/2024	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	BndJAX4THXDE92K8JTE6RCXH3TLAAN	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	

Referencia: IEF\_PACC\_00020\_2024

Asunto: **INFORME** – CONTRATO DE GESTION AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO 2025-2026

El día 16 de septiembre de 2024 ha tenido entrada en esta Dirección General, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 25.2 del Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, una solicitud de informe procedente de la Dirección Gerencia de esa Agencia, sobre la propuesta de Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2025-2026.

El objeto del contrato plurianual de gestión sobre el que se solicita informe, es que se constituya como la herramienta clave de la planificación estratégica del Servicio Andaluz de Empleo, a corto y medio plazo, en el marco de la estructura y funciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Por tanto, el mencionado contrato de gestión regula de facto la actividad de la Agencia en el periodo de vigencia establecido de dos años desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026, garantizando su ejecución y seguimiento.

Por otra parte, en el marco de las previsiones del Contrato Plurianual de Gestión, la actuación de la Agencia para el periodo 2025-2026 se producirá con arreglo a los dos Planes de Acción que se deben elaborar para cada año, con expresión de los objetivos a alcanzar y los recursos personales, materiales y presupuestarios necesarios.

El documento sometido a informe se estructura a través de cuatro objetivos estratégicos, los cuales engloban una o varias de las doce líneas estratégicas a desarrollar:

- OE.1 Desarrollar el Modelo de Gestión Integral.
  - LE1. Planificación estratégica.
  - LE2. Implantación de herramientas y procesos en Red de Oficinas y centros de empleo.
  - LE3. Comunicación, relaciones institucionales y transparencia.
  - LE4. Ordenación y tratamiento de la Información.
  - LE5. Planificación y gestión de los recursos económicos/financieros y contratación.
  - LE6. Evaluación y mejora continua del modelo de gestión y actividad del SAE.
- OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.
  - LE7. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación para el empleo.
  - LE8. Consolidación y mejora de los programas de orientación e inserción laboral.
  - LE9. Impulso a las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.
- OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de los servicios garantizados
  - LE10. Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y desde servicios centrales.

1 / 5



EDUARDO LEON LAZARO		08/10/2024 11:40	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	WHDXAUCRD2BE7XX579HTVJUSLL6GZ6	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	
			

LE11. Optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas de empleo y desde servicios centrales.

- OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo

LE12. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Conforme al contenido del Contrato Plurianual de Gestión sobre el que se informa, este mantiene una línea continuista respecto del anterior aprobado para el periodo 2022-2024. Así, se plantea fundamentalmente seguir en la transformación global del SAE, tanto digital como de los servicios a personas y empresas, centrándose en dos áreas que ya fueron acometidas en 2020, una dirigida a culminar la implantación del nuevo Modelo de Gestión Integral del SAE, de tal forma que todas las herramientas tecnológicas, metodológicas y organizativas estén adecuadamente desplegadas, y otra a profundizar en el Sistema de Perfilado Estadístico, basado en la información para la toma de decisiones y un servicio público de inteligencia de negocio.

No obstante, hay que destacar determinados cambios que incorpora el nuevo en relación al contrato de gestión anterior:

1. Mayor concentración de líneas estratégicas, con la eliminación de una de ellas la L5. Informática y sistemas de información, debido a que esta área competencial pasa a ser de la Agencia Digital de Andalucía.
2. Adaptación del OE1 a la nueva fase de desarrollo del Modelo de Gestión Integral, diseño e implementación, una vez superada la fase de definición.
3. Adaptación del OE3 para garantizar la prestación de los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas por parte del SAE.

Por lo que respecta al marco presupuestario del contrato de gestión, en su apartado IX se establece que “*el presupuesto de la Agencia SAE está compuesto por las partidas que anualmente se aprueben por la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, así como de aquellos incrementos presupuestarios legalmente establecidos. [...] Para el desarrollo de sus actividades, la Agencia SAE contará durante la vigencia de este Contrato de Gestión con la siguiente previsión presupuestaria:*

Ejercicio	Gastos corrientes	Capital	Total
2025	248.773.816	24.227.021	<b>273.000.837</b>
2026	212.363.919	23.963.469	<b>236.327.388</b>

*Para el año 2025 se consignan los importes del Anteproyecto de Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, los cuales pueden sufrir alguna variación, una vez que se apruebe, por el Consejo de Gobierno, la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía del citado año.”*

Analizadas tales cifras, se observa que corresponden a la propuesta realizada por el Servicio Andaluz de Empleo para el borrador de anteproyecto de presupuesto para 2025, para todas las fuentes financieras y para todos los capítulos con excepción del primero (Gastos de personal). En este punto, es necesario señalar que la Ley de Presupuestos no es aprobada por el Consejo





de Gobierno, sino por el Parlamento de Andalucía, ya que aquel se limita a aprobar el proyecto de presupuestos que es sometido a la aprobación de este.

Por su parte, en la memoria económica aportada, se añade que “Los importes de Servicio 16 para 2026 se han cumplimentado en función de la información disponible según la envolvente para el Anteproyecto de Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía 2025, por lo que prevé que sufran ajustes a medida que se comuniquen datos de programación por parte de la Dirección General de Fondos Europeos. El CGSAE 2025-2026 no contiene medidas o procedimientos que afecten a la gestión de recursos humanos.”.

Como ya se ha indicado, las cifras del anterior cuadro corresponden al borrador de anteproyecto de presupuesto para 2025. Sin embargo, el Servicio Andaluz de Empleo ya ha realizado su propuesta de anteproyecto de presupuesto para 2025, de acuerdo con la envolvente presupuestaria que le ha sido asignada. A continuación se muestran los importes correspondientes, por servicio, fondo y capítulo, con exclusión del capítulo 1:

Sección 1439 PRY 2025 (sin capítulo 1)	
Servicio 01	33.868.459
capítulo 2	21.231.597
capítulo 3	300.000
capítulo 4	3.200.000
capítulo 6	9.128.357
capítulo 7	8.505
<b>Total autofinanciada</b>	<b>33.868.459</b>
Servicio 16. Programa FSE+ 2021-2027	140.455.724
<b>D441BAD9ER</b>	<b>5.000.000</b>
capítulo 2	5.000.000
<b>D441BBD9ER</b>	<b>3.420.000</b>
capítulo 6	3.420.000
<b>D441BCD9ER</b>	<b>1.212.384</b>
capítulo 2	1.212.384
<b>D441DBE6ER</b>	<b>2.060.000</b>
capítulo 2	2.060.000
<b>D442HBF3ER</b>	<b>107.730.600</b>
capítulo 4	107.730.600
<b>D442HCE2ER</b>	<b>4.096.950</b>
capítulo 2	3.103.200
capítulo 4	993.750
<b>D445AAD6ER</b>	<b>4.395.790</b>
capítulo 4	4.395.790
<b>D445ACD6ER</b>	<b>12.540.000</b>
capítulo 4	12.540.000
Servicio 16. Programa EaSI 2021-2027	577.552
<b>D6IB1002ER</b>	<b>577.552</b>
capítulo 2	577.552
<b>Total gastos cofinanciados con FSE</b>	<b>141.033.276</b>
Servicio 18	96.089.391
<b>S0508</b>	<b>9.869.919</b>
capítulo 2	5.512.698
capítulo 6	4.357.221
<b>S0574</b>	<b>70.558.144</b>
capítulo 2	1.226.700
capítulo 4	69.331.444
<b>S0615</b>	<b>50.000</b>
capítulo 4	50.000
<b>S0667</b>	<b>7.156.248</b>
capítulo 2	50.000
capítulo 6	7.106.248
<b>S0709</b>	<b>455.080</b>
capítulo 2	455.080
<b>S0714</b>	<b>8.000.000</b>
capítulo 4	8.000.000
<b>Total transferencias finalistas</b>	<b>96.089.391</b>
<b>Total SAE (sin cap 1)</b>	<b>270.991.126</b>



Ejercicio	Gastos corrientes (excluido capítulo 1)	Gastos de capital	Total
2025	246.970.795,00	24.020.331,00	270.991.126,00

Por tanto, deberán actualizarse las cifras de previsiones presupuestarias del contrato de gestión para el ejercicio 2025, igualando las del anteproyecto propuesto, si bien señalando que tales cifras corresponden al anteproyecto de presupuesto para 2025, las cuales podrán sufrir alguna modificación en el presupuesto definitivo, una vez aprobado por el Parlamento de Andalucía.

Por lo que respecta al ejercicio 2026, las previsiones presupuestarias a reflejar en el contrato de gestión deberán ajustarse a las siguientes reglas: aplicando un criterio de prudencia, los recursos autofinanciados no podrán experimentar crecimiento respecto de los de 2025, lo que resulta coherente en un momento como el actual, con un alto grado de incertidumbre respecto de los futuros escenarios económicos y presupuestarios de nuestra Comunidad Autónoma; por su parte, los fondos europeos se ajustarán a los importes de la anualidad 2026 de la programación facilitada por la Dirección General de Fondos Europeos para la elaboración del anteproyecto para 2025; a este respecto, se ha comprobado en dicha programación que la anualidad 2026 del Servicio Andaluz de Empleo es de 119.636.040€ para los gastos corrientes y de 3.000.000€ para los de capital, es decir, 122.636.040€, exclusivamente del Fondo Social Europeo, lo que supone una disminución del 14% respecto de la anualidad 2025. En cuanto a los recursos procedentes de transferencias finalistas de la Administración General del Estado, reflejarán las previsiones actuales de financiación para 2026, las cuales, no obstante, no podrán superar los importes previstos para 2025, en aplicación, al igual que con los recursos autofinanciados, de un criterio de prudencia. En cualquier caso, tal y como se recoge en el texto sometido a informe, junto a las previsiones de financiación se deberá seguir indicando lo que se expresa en el contrato de gestión sobre que *“el presupuesto de la Agencia SAE está compuesto por las partidas que anualmente se aprueban por la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, así como de aquellos incrementos presupuestarios legalmente establecidos”*.

#### Conclusiones

Una vez analizada la documentación del expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25.2 del Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, se informa que las previsiones presupuestarias que se incluyen en el contrato de gestión para el periodo 2025-2026, han de ser actualizadas conforme a las dotaciones contenidas en el anteproyecto de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025 y la programación plurianual de los fondos europeos. No obstante las cifras que se consignen en el contrato de gestión, el Servicio Andaluz de Empleo deberá, en todo caso, atenerse a las disponibilidades presupuestarias que finalmente sean aprobadas por la correspondiente Ley del Presupuesto, y así deberá consignarlo en el propio texto.

Finalmente, se indica que, en el caso de que la actuación sometida a informe fuera objeto de modificaciones que afectasen a su contenido económico-financiero y presupuestario, será necesario remitir una nueva memoria económica, así como la documentación necesaria para la emisión del correspondiente informe por parte de este centro directivo y una



comparativa con la documentación del expediente previo que contemple el análisis económico-financiero y presupuestario de los cambios realizados.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS



EDUARDO LEON LAZARO		08/10/2024 11:40	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	WHDXAUCRD2BE7XX579HTVJUSLL6GZ6	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	
			

RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO POR LA QUE SE ACUERDA ELEVAR A LA APROBACIÓN DEL CONSEJO DE GOBIERNO EL CONTRATO PLURIANUAL DE GESTIÓN DE LA AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO PARA EL PERIODO 2025-2026.

El Servicio Andaluz de Empleo, creado por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma y órgano gestor de las políticas, se configura como Agencia de Régimen Especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por su parte, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en su artículo 72 establece que la actuación de las Agencias de Régimen Especial se llevará a cabo bajo la vigencia y con arreglo al pertinente contrato plurianual de gestión, que definirá los objetivos a perseguir, los resultados a obtener y, en general, la gestión a desarrollar, además de los recursos personales, materiales y presupuestarios a aportar para la consecución de dichos objetivos.

Los Estatutos de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, recogen, en su artículo 25, la previsión de que el contrato de gestión será elaborado por la Dirección Gerencia, que lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, y será aprobado por el Consejo de Gobierno, previo informe de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y Administración Pública.

El citado trámite de audiencia al Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo, según se establece en el artículo 25 de los Estatutos, tuvo lugar el pasado día 30 de septiembre de 2024 en la sesión del Pleno del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo.

Asimismo, la Secretaría General para la Administración Pública y la Dirección General de Presupuestos han emitido los respectivos informes preceptivos.

Con fecha 29 de octubre de 2024, la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo eleva a esta Presidencia la propuesta del Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2025-2026.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 10.2.l) y 25 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, y en ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 7.c) de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, esta Presidencia


ACUERDA

Elevar a la aprobación del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía la propuesta del Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2025-2026, que se adjunta.

LA PRESIDENTA

Beatriz Barranco Montes.



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 1/42	

# CONTRATO DE GESTIÓN DE LA AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO 2025-2026



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

Servicio Andaluz de Empleo

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACION

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 2/42



NOTA PREVIA.....	3
I. CONTRATO DE GESTIÓN AGENCIA SAE 2025-2026: ALINEAMIENTO CON LAS HERRAMIENTAS EUROPEAS Y NACIONALES DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN MATERIA DE EMPLEO.....	4
II. INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS AUTONÓMICAS DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN MATERIA DE EMPLEO.....	10
III. RELEVANCIA DEL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL EN EL CONTRATO DE GESTIÓN 2025-2026.....	13
IV. OBJETO DEL CONTRATO PLURIANUAL DE GESTIÓN SAE 2025-2026.....	15
V. PREGUNTAS GUÍA.....	18
VI. ESTRUCTURA Y ALCANCE DEL CONTRATO DE GESTIÓN 2025-2026.....	20
VII. COMPROMISOS DE LA AGENCIA SAE EN EL MARCO DEL CONTRATO DE GESTIÓN.....	23
VIII. COMPETENCIAS, RECURSOS HUMANOS Y RECURSOS MATERIALES DE LA AGENCIA SAE.....	24
IX. PRESUPUESTO.....	29
X. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.....	31
XI. PROCEDIMIENTO PARA LA INTRODUCCIÓN DE MODIFICACIONES Y ADAPTACIONES.....	32
XII. DESARROLLO DEL CONTRATO DE GESTIÓN Y VIGENCIA.....	33
ANEXO I. FICHAS COMPONENTES DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	34

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACION			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 3/42	

## NOTA PREVIA

Desde la aprobación de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, se estableció que las Agencias de régimen especial, como el Servicio Andaluz de Empleo, debían organizar su actuación con arreglo al plan de acción anual, bajo la vigencia y en función del pertinente contrato plurianual de gestión.

Así, el Servicio Andaluz de Empleo viene cumpliendo con este imperativo legal desde la aprobación, por Acuerdo de 31 de octubre de 2017, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2017-2018, el cual fue prorrogado durante el ejercicio 2019. En el periodo de vigencia de este Contrato de Gestión se pusieron en marcha los Planes de Acción Anual de 2017, 2018 y 2019.

Posteriormente, por Acuerdo de 5 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2020-2021, que permitió, a su vez, ejecutar y aprobar el Plan de Acción Anual 2020 y 2021, especialmente relevantes tras el periodo de convulsión global derivado de la pandemia por Covid-19.

El tercer Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo es el que comprende el periodo 2022-2024, aprobado por Acuerdo de 10 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, bajo el periodo de vigencia del cual se ha ejecutado el Plan de Acción del SAE 2023-2024.

Llegados a este punto, y sobre la base de la experiencia acumulada en los tres primeros Contratos de Gestión, la Agencia Servicio Andaluz de Empleo elabora un nuevo Contrato Plurianual que viene a cubrir el periodo 2025-2026 y que se elabora conforme a las principales herramientas de planificación estratégica en materia de empleo a nivel europeo, nacional y autonómico.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

BEATRIZ BARRANCO MONTES

29/10/2024

VERIFICACIÓN

BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7

PÁG. 4/42



## I. CONTRATO DE GESTIÓN AGENCIA SAE 2025-2026: ALINEAMIENTO CON LAS HERRAMIENTAS EUROPEAS Y NACIONALES DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN MATERIA DE EMPLEO

### A nivel europeo

La [Estrategia Europea de Empleo 2020](#), que data de 1997, establece objetivos comunes para la política de empleo con la idea de contribuir a una «coordinación suave» entre los Estados miembros. La creación de más y mejores puestos de trabajo era uno de los principales objetivos que dicha Estrategia debía alcanzar en el 2020. Y aunque la apuesta ha dado sus frutos en términos de creación de empleo y calidad del mismo, los avances no han sido igual en todos los Estados miembros. Por ello, en 2020, la Comisión se plantea en el marco de su estrategia de empleo nuevos objetivos y más ambiciosos.

En paralelo, de conformidad con el artículo 3 del [Tratado de la Unión Europea](#) (TUE), la Unión tiene el deber de aspirar al pleno empleo y al progreso social. La cláusula horizontal del artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta el objetivo de un nivel de empleo elevado. Los Estados miembros y la Unión deben esforzarse por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 145 del TFUE.

Una de las herramientas más importantes para la planificación estratégica en materia de empleo que emanan de la Estrategia Europea de Empleo es el ciclo anual de seguimiento de las políticas de empleo en el marco del [Semestre Europeo](#), el cual incluye los siguientes elementos: Orientaciones para el empleo, formuladas por la Comisión y adoptadas por el Consejo previa consulta al Parlamento; un informe conjunto sobre el empleo, publicado por la Comisión y adoptado por el Consejo; programas nacionales de reformas; informes por país y recomendaciones específicas por país, elaborados por la Comisión y, en el caso de las recomendaciones, adoptadas posteriormente por el Consejo.

Las cuatro orientaciones para el empleo (artículo 148 del TFUE) presentan objetivos estratégicos para las [políticas nacionales de empleo](#) y comprenden prioridades políticas en los ámbitos del empleo, la educación y la inclusión social. Las orientaciones para el empleo forman parte de las ocho orientaciones integradas, que incluyen también cuatro orientaciones generales para las políticas económicas (artículo 121 del TFUE).

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

BEATRIZ BARRANCO MONTES

29/10/2024

VERIFICACIÓN

BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7

PÁG. 5/42





Las orientaciones para el empleo se han ido adaptando gradualmente a los principios del **Pilar europeo de derechos sociales** y han integrado elementos relacionados con la crisis de la COVID-19, las transiciones ecológica y digital, la equidad en la transición ecológica, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y la invasión rusa de Ucrania.

Además de esta coordinación a través de recomendaciones y programas nacionales de reforma, desde las instituciones europeas se impulsan otras iniciativas que contribuyen a aumentar la coordinación entre los Estados miembros de la Unión, a través de Recomendaciones no vinculantes del Consejo y otras iniciativas políticas presentadas por la Comisión:

La **Garantía Juvenil Europea**, que tiene por objeto garantizar que todas las personas jóvenes menores de treinta años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, aprendizaje profesional o prácticas en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar su educación formal.

La **Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral**, centrada en el registro, las evaluaciones individuales detalladas y los acuerdos de integración laboral que se ofrecerán a las personas desempleadas de larga duración inscritas en los servicios públicos de empleo.

La **Agenda de Capacidades Europea**, que contempla doce medidas centradas en las capacidades para el empleo, a fin de garantizar que el derecho a la formación y al aprendizaje permanente sea una realidad en toda Europa. Al respecto, señalar que el 2024 fue declarado «Año Europeo de las Competencias», con el foco puesto en las nuevas capacidades en la Unión y el reciclaje profesional, a fin de ayudar a las personas a obtener puestos de trabajo de calidad.

El **Marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027**, que determina retos clave, objetivos estratégicos para la salud y la seguridad en el trabajo y acciones e instrumentos para abordarlos.

Este impulso europeo, bien sea con carácter vinculante o de recomendación, cuenta con el apoyo de diferentes programas de financiación de la Unión que ofrecen apoyo en el ámbito del empleo.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 6/42	

El **Fondo Social Europeo Plus**, como principal instrumento de la Unión dedicado a invertir en las personas y que reúne un conjunto de fondos y programas, en particular el Fondo Social Europeo, la Iniciativa de Empleo Juvenil, el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas y el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social.

El **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para personas trabajadoras despedidas**, que apoya a las personas que pierden su empleo como consecuencia de cambios estructurales en los patrones del comercio mundial, la digitalización, la automatización y la transición a una economía baja en carbono.

El **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia**, elemento central de NextGenerationEU, que es un instrumento temporal para apoyar las reformas e inversiones emprendidas por los Estados miembros entre febrero de 2020 y el 31 de diciembre de 2026. Tiene como objetivo mitigar las repercusiones de la crisis de la COVID-19 y mejorar las economías y sociedades europeas haciéndolas más sostenibles y preparándolas mejor para los retos y oportunidades que presentan las transiciones ecológica y digital.

La **Ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa**, a través de los fondos REACT-UE. Estos fondos son el segundo instrumento de ayuda dentro de los NextGenerationEU. El REACT-UE complementa los programas de los fondos estructurales 2014-2020 y se suma a las asignaciones de cohesión para el período 2021-2027.

El **Fondo de Transición Justa** que tiene como objetivo aliviar los costes sociales y económicos derivados de la transición hacia una economía climáticamente neutra ayudando a las personas a adaptarse a un mercado laboral cambiante. Constituye el primer pilar del Mecanismo para una Transición Justa, que forma parte del Pacto Verde Europeo.

En paralelo y de forma complementaria a estas herramientas y estrategias, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. 193 Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron una resolución en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza y afirman que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 7/42	

La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Al adoptarla, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables.

De forma concreta, aterrizando en el ámbito del empleo, cabe mencionar que el Objetivo del Desarrollo Sostenible 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas” está directamente relacionado con el ámbito del trabajo y la economía. El ODS8 persigue reducir la tasa de desempleo, mejorar las condiciones laborales, aumentar la productividad laboral, reducir la tasa de desempleo, especialmente para los jóvenes y mayores sin formación, y mejorar el acceso a los servicios y beneficios financieros, entendiendo que estos son componentes esenciales para un crecimiento económico inclusivo. No se puede concebir una mejora en las condiciones de vida de las personas sin abordar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, sin un empleo productivo y en condiciones dignas.

## A nivel nacional

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, establece como instrumentos de planificación y coordinación del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED) y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

Concretamente, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, regula los servicios garantizados directamente ligados a la mejora e innovación en el corazón de la política de empleo. Sus elementos inspiradores están centrados en el enfoque en favor de las personas y de las empresas, así como en el acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral que precisan las personas trabajadoras, ya estén ocupadas o en desempleo, y las propias pequeñas y medianas empresas.

Por su parte, el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrolla 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, recoge los servicios garantizados, tanto a las personas como a las empresas.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 8/42	

Los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, coherentes con los estándares internacionales y la distribución constitucional de competencias del ordenamiento jurídico español, tienen que ayudar a las personas trabajadoras a encontrar un empleo adecuado a sus características y a las personas y entidades empleadoras a contratar personas trabajadoras apropiadas a sus necesidades; facilitar la movilidad profesional y geográfica voluntaria a fin de corregir los desajustes entre la oferta y demanda de empleo; recoger y analizar la situación y evolución del mercado de trabajo; vincularse con el sistema de protección del desempleo con sujeción al acuerdo de actividad; y coordinarse con el resto de políticas activas de empleo.

De este modo, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo está integrada por los servicios garantizados de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva; intermediación, colocación y asesoramiento a empresas; formación en el trabajo; asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Por su parte, la [Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024](#), vigente hasta aprobación del nuevo texto para el nuevo periodo, fue aprobada mediante el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, y es junto con el PAFED la principal herramienta que guía la planificación de las políticas de empleo en las comunidades autónomas y, por ende, también en Andalucía.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 es un documento programático que determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de apoyo activo y formación en el trabajo en el ámbito laboral; los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar; la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar; y los recursos financieros, tanto estatales como los de las comunidades autónomas, con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 se elabora en colaboración con las Comunidades Autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informa por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se somete a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Además, se consultan los órganos colegiados consultivos en materia de trabajo autónomo y economía social.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 9/42	

Partiendo de la visión estratégica que, a su vez, es resultado de la reflexión sobre el impulso de las políticas activas de empleo, desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo y las referencias internacionales, la vigente Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 ha identificado cinco ejes diferenciados y complementarios: enfoque centrado en las personas y en las empresas; coherencia con la transformación productiva; orientación hacia resultados; mejora de las capacidades de los servicios público de empleo; y, gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Una de las herramientas que permiten aterrizar la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo es, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, el [Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno](#) (PAFED). El PAFED se articula en torno a seis Ejes (orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional) en los que se integran los objetivos en materia de políticas activas de empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo. El PAFED contiene el conjunto de los servicios y programas que cada comunidad autónoma llevará a cabo, así como los indicadores que se van a utilizar para conocer y evaluar su grado de cumplimiento. Esto comprende tanto los servicios y programas propios que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios y programas comunes de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que residan las personas destinatarias.

Por lo tanto, la Estrategia y el PAFED se configuran como el marco para la planificación y coordinación de las políticas activas de empleo en toda España, siendo una referencia compartida, a partir del cual los servicios públicos de empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 10/42	

## II. INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS AUTONÓMICAS DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN MATERIA DE EMPLEO

La Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, en su artículo 8.1, configura al Servicio Andaluz de Empleo como una agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, la Agencia SAE se adscribe a la consejería competente en materia de empleo, como servicio público de empleo y órgano gestor de políticas de empleo de la Junta de Andalucía, para realizar las actividades administrativas y demás funciones y competencias en esta materia, así como cualquier otra función que específicamente se le atribuya.

Asimismo, según el artículo 3 de la mencionada Ley 4/2002, de 16 de diciembre, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, tiene encomendadas, aparte del ejercicio específico de las competencias en materia de empleo, el fomento del empleo, la orientación e información a la ciudadanía, la prospección y registro de demanda y la intermediación en el mercado de trabajo.

Como Agencia de régimen especial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, el Contrato de Gestión de la Agencia SAE definirá los objetivos a conseguir, los resultados a obtener y, en general, la gestión a desarrollar por la misma y establecerá, como mínimo, y para el periodo de su vigencia, los extremos contemplados en el artículo 72.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

En este sentido, una vez finaliza el periodo de vigencia del Contrato de Gestión 2022-2024, el cual se gesta en un contexto marcado por la propia transformación del SAE, a través de su Modelo de Gestión Integral y de las herramientas necesarias para la prestación de sus servicios, desde un enfoque basado en la información, el servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico, se asientan ahora las bases para elaborar el nuevo Contrato de Gestión 2025-2026 (CG-SAE 2025-2026).

Para abordar su diseño y contenido se tienen ineludiblemente en cuenta las herramientas europeas y estatales de planificación en materia de política de empleo, a las cuales se suman las propias del ámbito autonómico

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

BEATRIZ BARRANCO MONTES

29/10/2024

VERIFICACIÓN

BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7

PÁG. 11/42



para asegurar que el nuevo CG-SAE 2025-2026 es pertinente y coherente con la realidad y necesidades de Andalucía.

Así, el nuevo Contrato de Gestión se alinea con la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y con el [Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 2023-2025](#), el cual se aprueba con el fin de disponer en la actuación administrativa de esta Consejería de los adecuados instrumentos de planificación de sus políticas públicas; y, en concreto, garantizar un uso más eficiente de los recursos públicos.

Por su parte, el [Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo](#), aprobado el 17 de diciembre de 2019, persigue cambiar el diseño de los servicios y políticas activas de empleo, bajo los principios de utilidad para la sociedad andaluza y la garantía de equidad de trato en el acceso de todas las personas y empresas al crecimiento económico y la cohesión social.

El Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo surge con el propósito de disponer de un instrumento estratégico que permita a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo cumplir con las amplias y complejas competencias atribuidas, para promover la inserción laboral, incrementar los niveles de empleabilidad, mejorar la productividad y potenciar la estabilidad y la calidad en el empleo en Andalucía. Además, se configura como el instrumento adecuado para la consecución del doble objetivo de colaborar a mejorar las cifras de empleo y productividad en Andalucía y marcar la eficiencia como pilar fundamental de gestión de todos sus recursos disponibles.

El Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo no tiene ánimo de ser un documento de planificación detallado con definición de acciones concretas, sino que pone el foco en recoger los pilares básicos para la ordenación de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, tanto desde el punto de vista de los recursos como de los servicios a prestar, ejes transversales sobre los que definir sus líneas de actuación.

Por lo tanto, el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo incide de manera directa sobre la Agencia SAE y sobre su configuración, tanto en lo relativo a las políticas que desarrolla, como a la gestión de los recursos. Sin lugar a dudas, es un documento de referencia a la hora de planificar, ejecutar y evaluar las políticas en materia de empleo en Andalucía y el documento

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 12/42	

programático con mayor influencia en el Contrato de Gestión de la Agencia SAE. En este mismo orden, el Decreto 59/2020, de 29 de abril, por el que se crea y regula el comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, concreta la naturaleza y funciones del órgano responsable de velar por el avance y cumplimiento de los hitos de dicho Plan.

Sobre la base de esta ordenación integral, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo quiere dar respuesta a los siguientes retos, el primero de los cuales recae directamente en el ámbito de competencias de la Agencia SAE:

- Mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, elementos ambos que repercuten en un aumento de la renta individual y global en Andalucía, mediante el diseño de políticas útiles.
- Garantizar el buen uso de los recursos materiales, humanos y financieros disponibles por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
- Aplicar un trato equitativo a todas las personas y empresas, estableciendo condiciones de acceso transparentes.

A estos retos se suma el proceso de transformación global que inició la Agencia SAE a partir de 2020, fundamentalmente a través dos proyectos estratégicos: el Modelo de Gestión Integral del SAE (MGI) y el Sistema de perfilado estadístico.

El presente Contrato de Gestión 2025-2026 se alinea especialmente con el Modelo de Gestión Integral del SAE, el servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico para la transformación digital del SAE y los servicios a personas y empresas. Pero además es especialmente sensible a la atención de colectivos vulnerables y/o con especiales dificultades de acceder o mantenerse en el empleo. Es por ello, que los objetivos estratégicos que lo conforman responden a estas realidades, necesidades y retos.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 13/42	



### III. RELEVANCIA DEL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL EN EL CONTRATO DE GESTIÓN 2025-2026

Entre los años 2020 y 2023, la Agencia SAE ha centrado sus esfuerzos en el diseño de un nuevo Modelo de Gestión Integral (MGI) que permitiera mejorar los servicios que ofrece a la ciudadanía y las empresas. Las actuaciones desarrolladas hasta 2023 han permitido definir de forma teórica el nuevo modelo y abordar la primera fase de implantación en toda la red de oficinas.

El MGI se ha definido sobre la base de cinco estrategias de acción y tres conjuntos de herramientas que las sustentan:

**Estrategia 1:** Diseño, configuración e implantación de la cartera de servicios a personas y empresas sobre la base de una metodología de gestión por procesos.

**Estrategia 2:** Implantación de un modelo de gestión de los recursos humanos basado en la detección y desarrollo de las competencias de la plantilla.

**Estrategia 3:** Diseño e implantación de un modelo de gestión de la innovación a través del Centro de Orientación, Emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo (COE).

**Estrategia 4:** Implantación de un sistema de evaluación, calidad y mejora continua.

**Estrategia 5:** Desarrollo de una estrategia de comunicación interna y externa que permita que todos los agentes interesados (personas y empresas usuarias, personal estratégico y operativo de la Agencia SAE, otros organismos públicos, así como todos aquellos que se identifiquen) reciban y asimilen de forma periódica información sobre la mejora continua de los servicios ofrecidos por la Agencia SAE.

Para su despliegue, estas estrategias se han sostenido en tres conjuntos principales de herramientas:

**Herramientas organizativas,** dirigidas a facilitar la correcta ordenación y adecuación de los recursos humanos, de acuerdo con el modelo de gestión integral.

**Herramientas metodológicas,** que permiten la correcta aplicación de la gestión por procesos y el sistema de evaluación, calidad y mejora continua.

**Herramientas tecnológicas,** que engloban todas las aplicaciones y desarrollos tecnológicos necesarios para que las distintas actuaciones puedan llevarse a cabo.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 14/42	

No obstante, la completa implantación del MGI requiere continuar desplegando actuaciones debido a distintos factores diversos, entre los que cabe destacar los siguientes:

- La **complejidad del MGI**, que incorpora cambios sustanciales en cuanto a la naturaleza y alcance de los servicios que se ofrecen a personas usuarias y empresas; la variedad y complejidad de las nuevas herramientas tecnológicas que sustentan dicho modelo (el nuevo Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía-SILA, el perfilado estadístico, el nuevo portal web de empleo); la completa redistribución de funciones y tareas entre los recursos humanos que componen la plantilla de la Agencia SAE; así como la implantación de nuevos sistemas de gestión por competencias y procesos.
- La **dificultad** que supone aplicar de forma ordenada **todos estos cambios** en una organización como el SAE, compuesta por una plantilla de más de tres mil personas (distribuidas entre Servicios Centrales, ocho Direcciones Provinciales, cuarenta y cinco Áreas territoriales de empleo y ciento noventa y tres oficinas de empleo) y una extensa red de entidades colaboradoras, a quienes es preciso:
  - **Formar** de manera constante y progresiva en el desarrollo de las nuevas funciones;
  - **Acompañar** en la correcta asimilación e incorporación de todos los cambios;
  - **Mantener** informados sobre los avances y mejoras que se van produciendo.
- La **constante evolución** de los modelos de actuación, cuyos procesos, procedimientos y tareas deben evaluarse, redefinirse y adaptarse de manera continua.
- La **necesidad de seguir prestando servicios** a las personas y empresas usuarias, al mismo tiempo que se introducen e implantan los nuevos procesos y procedimientos de trabajo.

A razón de todo esto, la transformación iniciada en el SAE requiere, para su culminación, la puesta en marcha de una segunda fase dirigida a diseñar e implantar de manera efectiva el Modelo de Gestión Integral en todos los ámbitos de trabajo, poniendo el foco de manera principal en los servicios a personas y empresas. Sin lugar a dudas, el Contrato de Gestión de la Agencia SAE 2025-2026 refleja esta necesidad de culminar el MGI y asegurar que todas las herramientas tecnológicas, metodológicas y organizativas están adecuadamente desplegadas.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACION			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 15/42	

#### IV. OBJETO DEL CONTRATO PLURIANUAL DE GESTIÓN SAE 2025-2026

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, despliega las herramientas e instrumentos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos en el ejercicio de las competencias en materia de empleo. Para el cumplimiento de estos objetivos la Agencia SAE tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:

I. Elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo.

II. Planificación, gestión, promoción y evaluación de programas y acciones para el empleo competencia de la Comunidad Autónoma, y en particular los siguientes:

Orientación e información profesional y acciones de apoyo para la mejora del empleo

Intermediación laboral, registro de demandantes de empleo, recepción de comunicación de contratos y gestión de la red EURES en Andalucía

Coordinación con la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo para el desarrollo de las funciones de intermediación laboral y del conjunto de programas y medidas de orientación y formación

Prospección del mercado de trabajo y difusión de información sobre el mercado laboral.

Autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia de la Agencia SAE, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que desarrollan su actividad en Andalucía.

III. La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de colaboración, referentes a las competencias gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

IV. La asistencia técnica a los distintos órganos de la Administración de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo.

V. La ejecución, como competencias propias, de las acciones formativas que en el ámbito de la formación profesional para el empleo se determinen, conforme a la planificación de la oferta formativa que efectúe la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo. A tales fines, gestionará, como competencias propias, los centros de formación para el empleo que se determinen por parte de la Consejería competente en formación profesional para el empleo.

Mediante Resolución de 8 de marzo 2016, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se delegan competencias para la gestión de los Centros de Formación para el Empleo y la ejecución de las funciones previstas en el artículo 3, apartado 5.º, de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, en las personas titulares de las Direcciones Provinciales.



VI. Cuantas otras funciones le sean atribuidas, para su ejercicio como competencias propias, por cualquier norma o acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía o aquéllas que, en un futuro, pudieran ser transferidas a la Junta de Andalucía en materia de política de empleo.

Transcurridas dos décadas desde la publicación de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, en el [Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías](#), se señala la necesidad de acompañar la actividad de la Administración de la Junta de Andalucía con la ejecución del conjunto de políticas públicas que conforman el programa político del Gobierno, para la cual se hace preciso proceder a la redistribución de las competencias de las Consejerías, buscando siempre la máxima eficiencia posible en el empleo de los recursos públicos.

Para ello, el [Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo](#) establece la nueva distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería. Esta nueva distribución supone un paso más en el proceso para mejorar la planificación, promoción, gestión y coordinación de medidas y programas de empleo en todas sus dimensiones.

Conforme a este Decreto 155/2022, de 9 de agosto, el Servicio Andaluz de Empleo se adscribe a la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación y se dota de las herramientas necesarias para ejecutar eficazmente las funciones de orientación e intermediación laboral, principales objetivos de todo Servicio Público de Empleo. Es decir, contribuir a la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y a su inserción en el mercado laboral.

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo introduce un nuevo enfoque en la planificación y gestión de los servicios y programas del SAE

I. Una mayor concentración de todos los recursos públicos de empleo para la atención a las personas usuarias y a las empresas, con el objeto de asegurar la implantación de procesos efectivos de asesoramiento, orientación, tratamiento de ofertas de empleo y encuadramiento de la demanda, apoyados en la información y su tratamiento.

II. Una mayor visibilidad y relevancia de la prestación de servicios de intermediación laboral, así como de los procesos de recolocación en aquellos supuestos legalmente previstos, acercando aún más a las empresas al Servicio Público de Empleo a través de la prestación de los servicios que realmente necesita.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 17/42



III. Un refuerzo y mejora de los servicios de orientación laboral, incluyendo la actualización del sistema de perfilado estadístico, que contribuyan a mejorar la obtención de resultados y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas. De esta manera se profundiza en el modelo de atención a las personas que ya se había puesto en marcha en la anterior legislatura, y que recupera la función orientadora para las oficinas de empleo, acompañada por las entidades colaboradoras que por su especialización pueden apoyar los procesos de orientación.

Para estructurar estas funciones y dotarlas de coherencia en el conjunto de la actividad de la Agencia SAE, se cuenta con el [Contrato de Gestión como herramienta clave de la planificación estratégica](#), a corto y medio plazo, y siempre en el marco de la estructura y funciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Por tanto, el CGSAE 2025-2026 regula *de facto* la actividad de la Agencia en el periodo establecido y garantiza su ejecución y seguimiento. Para llevar a cabo su diseño se han tenido en cuenta varios factores y aprendizajes previos:

El [contexto socioeconómico](#) en el que enmarca, la tendencia actual del mercado de trabajo y las necesidades detectadas con especial foco en los colectivos vulnerables.

Los resultados y lecciones aprendidas de la [evaluación de los contratos de gestión precedentes](#) (CG 2017-2019 y la evaluación de diseño del CG 2020-2021). La evaluación final del CG2022-2024 no está disponible en el momento en el que se elabora este CG2025-2026, puesto que sigue vigente.

El aprendizaje y conocimiento extraído de los informes de [seguimiento de los Planes Anuales de Acción](#) que, con carácter trimestral, aportan conocimiento acumulativo sobre la ejecución de la actividad de la Agencia SAE.

Las recomendaciones que emanan de la [Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo](#) (EVADES).

Los [servicios garantizados](#) reflejados en la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de empleo y el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril que lo desarrolla reglamentariamente.

El informe final de ejecución y el informe final de evaluación del [MGI 2020-2023](#)

El [Plan de evaluación específico del Programa de Andalucía del FSE+ 2021-2027](#)

El informe final de resultados del Plan Anual de Acción del SAE 2024

En definitiva, teniendo como telón de fondo el CG-2022-2024, la Agencia SAE aspira a seguir mejorando e incrementando los servicios prestados a la ciudadanía y a las empresas andaluzas, a la vez que seguir

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 18/42	

contribuyendo al empleo de calidad. Todo ello, bajo un enfoque transversal sensible a la activación y re-activación en el mercado laboral de las mujeres y colectivos con especiales dificultades de inserción.

## V. PREGUNTAS GUÍA

Para el diseño del Contrato de Gestión 2025-2026 se han tenido en cuenta preguntas de carácter evaluativo basadas en la *Guía de evaluación de diseño de políticas públicas*, publicado por el Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas en 2020.

Desde el punto de vista metodológico, las preguntas de evaluación tienen una gran importancia para la Agencia SAE a la hora de definir el contenido y alcance de su Contrato de Gestión. En realidad, las preguntas permiten guiar de forma ordenada el diseño del mismo, a la vez que indagar y responder a las grandes cuestiones relativas a la pertinencia de la intervención. Así, respondiendo a las preguntas clave de diseño se puede comprender con mayor facilidad si los objetivos estratégicos que encuadran el nivel superior del Contrato de Gestión son **pertinentes**, **coherentes** y **alineados** con las herramientas europeas, estatales y autonómicas de planificación estratégica.

Preguntas clave para diseñar el Contrato de Gestión del Servicio Andaluz de Empleo 2025-2026	
¿El actual CG está alineado con los instrumentos políticos y estratégicos de referencia?	
¿La estructura del CG se alinea con el Anteproyecto de Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma 2025?	
¿Los objetivos estratégicos tienen en cuenta los servicios garantizados a empresas y personas?	
¿El CG pone el foco en la gran estrategia de transformación del SAE basada en el MGI?	
¿El CG incluye objetivos estratégicos que respondan a la perspectiva de género?	
¿Es el CG acorde a las prioridades del FSE+ 21-27 con respecto a la relevancia de colectivos prioritarios de atención?	

Como ejercicio complementario, se ha analizado la lógica de la cadena causal de objetivos del anterior CG 2022-2024, proponiendo una estructura para el presente que, si bien mantiene una línea continuista, actualiza indicadores de objetivos estratégicos para adaptarlo a las preguntas clave.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 19/42	




Ilustración: cadena causal de planificación

Los principales cambios que incorpora el CGSAE 2025-2026 con respecto al CG 2022-2024 son:

**Mayor concentración de líneas estratégicas.** El principal cambio en este aspecto se refleja en la eliminación de la L5. *Informática y sistemas de información*. Con la aprobación de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, y su disposición adicional vigesimosegunda, por la que se crea la Agencia Digital de Andalucía (ADA), los proyectos y actuaciones de carácter tecnológico y despliegue de herramientas de soporte, se trasladan del SAE a dicha Agencia, motivo por el cual se vacía de contenido esta línea.

**Adaptación del objetivo estratégico 1** a la nueva fase de desarrollo del Modelo de Gestión Integral, una vez superada la fase de definición del mismo y actualización, en consecuencia, de su indicador de ejecución. Complementariamente, se añade como componente de cálculo de los hitos del objetivo estratégico 1 los relativos a la estrategia del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE). El COE Andalucía se contempla como un ámbito de trabajo estratégico dentro de la Agencia SAE. Para el desarrollo de su actividad, se ha definido un amplio programa de actividades, con el objetivo de servir de soporte especializado y apoyo al SAE en el diseño y la implementación de nuevos modelos de orientación, de carácter innovador, que puedan ser transferidos en todo el territorio.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 20/42	

Adaptación del objetivo estratégico 3 para dar respuesta a los servicios garantizados reflejados en la ley 3/2023 de 28 de febrero, de empleo y el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril que la desarrolla reglamentariamente. En consecuencia, modificación de sus correspondientes indicadores de ejecución.

## VI. ESTRUCTURA Y ALCANCE DEL CONTRATO DE GESTIÓN 2025-2026

El Contrato de Gestión de la Agencia SAE 2025-2026 se estructura en cuatro Objetivos Estratégicos y líneas estratégicas vinculadas.

**OE.1 Desarrollar el Modelo de Gestión Integral.** La consolidación del Modelo de Gestión Integral se sustenta en el desarrollo de cinco estrategias, así como en el diseño e implantación de herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas para su aplicación directa. Dichas estrategias se convierten en instrumentos de planificación que están facilitando lo siguiente: continuar con la reordenación de los recursos humanos para la adecuación de efectivos a la estructura y líneas de actividad identificadas; tomar decisiones en relación a los procesos de planificación y gestión de recursos humanos; homogeneizar la prestación de servicios y establecer los procesos para su seguimiento y evaluación; potenciar la sensibilización y la comunicación relacionado con la extensión del Modelo de Gestión Integral en la totalidad de la Agencia; y por último, acompañar al personal de la Agencia en la implantación de las nuevas herramientas diseñadas para la prestación de los servicios, a través de acciones de formación para la transferencia directa al puesto de trabajo. Como complemento, se pone en valor la labor que el Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación en la experimentación y pilotaje de elementos de la estrategia de innovación de la Agencia.

LE1. Planificación estratégica
LE2. Implantación de herramientas y procesos en Red de Oficinas y centros de empleo
LE3. Comunicación, relaciones institucionales y transparencia
LE4. Ordenación y tratamiento de la Información
LE5. Planificación y gestión de los recursos económicos/financieros y contratación
LE6. Evaluación y mejora continua del modelo de gestión y actividad del SAE

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 21/42	



**OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.** Este objetivo estratégico pone el foco en la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias de los servicios de empleo, por un lado, a través de la cualificación profesional de las competencias que demanda el mercado laboral, gracias a las acciones formativas desarrolladas desde las Escuelas de Formación; y de otro, con la puesta en marcha de programas específicos de orientación que promueven la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo técnico especializado a colectivos prioritarios, centrados fundamentalmente en la adquisición de competencias y habilidades.

Es decir, con este objetivo se pretende consolidar y mejorar la orientación y el acompañamiento para la inserción laboral, optimizando la gestión de la demanda y mejorando la intermediación de la oferta de empleo, reforzando la empleabilidad de los colectivos prioritarios.

LE7. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación para el empleo
LE8. Consolidación y mejora de los programas de orientación e inserción laboral
LE9. Impulso a las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios

**OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de los servicios garantizados.** El Modelo de Gestión Integral establece como elemento esencial potenciar la atención integral a personas y empresas. Desde el punto de vista de la atención a las personas demandantes o usuarias de los servicios de empleo, se están promoviendo dos aspectos fundamentales. Por un lado, se está fomentando la autonomía de la ciudadanía mediante la implementación de herramientas tecnológicas que facilitan su uso y la comprensión de los servicios que se ofrecen. Por otro lado, se está trabajando en la mejora de la eficiencia y calidad de la atención en las oficinas a través de la implementación de herramientas organizativas y metodológicas que permiten ofrecer una atención integral y adaptada a las necesidades de la población usuaria. Este enfoque se basa en la metodología de procesos, buscando constantemente la mejora continua de los servicios ofrecidos y la interoperabilidad de los sistemas.

En relación a los servicios de atención a las entidades empleadoras, la Agencia SAE garantiza la prestación de los servicios estipulados en el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, correspondientes a los Servicios de

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 22/42	

intermediación, colocación y asesoramiento a empresas por parte del SAE. El servicio principal es la intermediación laboral, que se define como un conjunto de medidas diseñadas para proporcionar a las personas trabajadoras un empleo que se ajuste a sus características y facilitar a las entidades empleadoras los perfiles más idóneos, que mejor se adapten a sus requisitos y necesidades.

Los servicios que implican la prospección de mercado para la captación de nuevas empresas y nuevas ofertas, así como la información y asesoramiento sobre incentivos, contratos y ayudas de interés para el sector empresarial, son esenciales para proporcionar un servicio integral y de alta calidad a las entidades empleadoras. Estos servicios son fundamentales para apoyar el crecimiento y desarrollo del tejido empresarial andaluz.

LE10. Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y desde servicios centrales

LE11. Optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas de empleo y desde servicios centrales

**OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.** La consecución de este objetivo estratégico se fundamenta en la incorporación y desarrollo de actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres con alta vulnerabilidad, en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Para ello, varias son las medidas promovidas por el SAE, cuya finalidad se dirige a: mejorar la empleabilidad y la inserción socio-laboral de las mujeres en Andalucía en general, y de las mujeres víctimas de violencia de género en particular, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo, así como promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje que fomenten la confianza.

LE12. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACION			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 23/42	

## VII. COMPROMISOS DE LA AGENCIA SAE EN EL MARCO DEL CONTRATO DE GESTIÓN

A continuación se recogen los indicadores y metas a través de los cuales se medirá el grado de compromiso que anualmente alcanza la Agencia para dar cumplimiento al Contrato de Gestión 2025-2026.

COMPROMISOS / RESULTADOS 2025-2026 - INDICADORES CONTRATO DE GESTIÓN -				
O.E.1. DESARROLLAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL		META 2025	META 2026	META GLOBAL
INDICADOR	1.1. Grado de ejecución estratégica	46,48 %	53,52 %	<b>100,0 %</b>
O.E.2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS		META 2025	META 2026	META GLOBAL
INDICADOR	2.1. Tasa de inserción laboral de colectivos prioritarios	23,24%	21,18%	<b>22,32 %</b>
O.E.3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS GARANTIZADOS		META 2025	META 2026	META GLOBAL
INDICADOR	3.1. Porcentaje de demandas beneficiarias en el periodo de estudio, de algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada	29,00 %	33,00 %	<b>31,00 %</b>
INDICADOR	3.2. Grado de cumplimiento de los servicios garantizados correspondientes a los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas por parte del SAE	100,0 %	100,0 %	<b>100,00 %</b>
O.E.4. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO		META 2025	META 2026	META GLOBAL
INDICADOR	4.1. Tasa de cobertura de los servicios prestados a las mujeres	40,00 %	43,00 %	<b>41,50 %</b>
INDICADOR	4.2. Tasa de cobertura de los programas prestados a las mujeres	25,26%	23,59%	<b>24,42%</b>

Para la construcción de cada indicador y metas anuales, se ha elaborado una ficha individualizada de cumplimentación. Los componentes, métodos de cálculo y definición se encuentran en el Anexo I de este documento.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 24/42	

## VIII. COMPETENCIAS, RECURSOS HUMANOS Y RECURSOS MATERIALES DE LA AGENCIA SAE

### Estructura, competencias y funciones

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, establece una distribución de competencias en la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo que supone un paso más en el proceso de planificación, promoción, gestión y coordinación eficiente de medidas y programas de empleo.

Conforme a este Decreto 155/2022, de 9 de agosto, la Agencia SAE se adscribe a la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación y bajo la presidencia de la persona titular de la Viceconsejería. Para el ejercicio de sus competencias, la Agencia SAE se estructura en dos órganos directivos centrales:

- La Dirección-Gerencia, que es ejercida por la persona titular de la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación.
- La Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.

En base al artículo 13 del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, le corresponde a la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con el artículo 9.2 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, las siguientes competencias:

Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo.
Ejercer la jefatura superior del personal adscrito al Servicio Andaluz de Empleo, en los términos establecidos en la legislación vigente.
Autorizar los gastos, efectuar las disposiciones, contraer obligaciones y ordenar pagos, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria.
Preparar y elevar al Consejo de Administración el borrador del anteproyecto de Presupuesto, planes y programas de empleo y planes de actividades, memoria y cuentas anuales.
Todas aquellas que le atribuyan los Estatutos, la normativa vigente y las que le sean delegadas, así como las que siendo propias del Servicio Andaluz de Empleo o necesarias para su funcionamiento no están expresamente atribuidas a otro órgano.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACION			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 25/42	

Asimismo le corresponde con carácter particular:

El impulso e intercambio de <b>información</b> entre cualesquiera bases de datos, que permita la recopilación de información actualizada <b>sobre el mercado laboral andaluz</b> , incluidas las del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, el Servicio Público de Empleo Estatal y los portales de empleo públicos y privados, sin perjuicio de las competencias de dirección funcional y coordinación general de la Viceconsejería en relación a los Sistemas de Información y Estadística.
La colaboración y apoyo a las <b>auditorías y controles</b> efectuados por los organismos competentes de la Administración autonómica, estatal y comunitaria, para comprobar la regularidad de las acciones cofinanciadas así como el cumplimiento de la normativa aplicable.
La colaboración y apoyo para el <b>seguimiento de indicadores</b> de actuaciones cofinanciadas con fondos europeos ejecutadas por la Consejería.
La organización y <b>racionalización</b> de las unidades y servicios del Servicio Andaluz de Empleo.
Las funciones generales de administración, registro y archivo.
La tramitación, informe y, en su caso, la preparación de <b>disposiciones</b> de carácter general.
La gestión de la <b>contratación</b> administrativa.
La elaboración de <b>planes de control</b> en el ámbito de sus competencias.
El estudio y <b>prospección del mercado de trabajo</b> en Andalucía, así como la preparación y análisis de las estadísticas de empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en esta materia.
La promoción y coordinación de la participación del Servicio Andaluz de Empleo en las <b>Iniciativas y Programas Comunitarios</b> y la elaboración de las medidas que, sobre las materias atribuidas al Servicio Andaluz de Empleo, se presenten en el marco del Fondo Social Europeo.
La gestión, en el ámbito de las competencias del Servicio Andaluz de Empleo, del <b>Programa de Fomento del Empleo Agrario</b> .
La gestión y control de las Escuelas de Formación adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, así como ejecución de su programación formativa, con especial atención a las clasificadas como <b>Centros de Referencia Nacional</b> , en tanto se mantenga adscrita esta competencia.

A la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo le corresponden también la dirección, supervisión y control de los órganos directivos centrales y periféricos de dicha Agencia, así como la planificación, coordinación y evaluación de sus actividades.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 26/42	

Por su parte, le corresponde a la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral, según el artículo 14 del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, en general, el impulso, coordinación, planificación y seguimiento de las funciones de intermediación y orientación laboral que corresponden al Servicio Andaluz de Empleo, con la finalidad de contribuir a la mejora de empleabilidad de las personas demandantes de empleo, y la asistencia en el proceso de búsqueda y acceso a un empleo, y a la gestión de vacantes ofertadas por las entidades empleadoras, para lo cual la información y tratamiento de la misma será un elemento clave.

En particular, le corresponden a la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral las siguientes competencias:

La definición y coordinación de las actuaciones de <b>atención a las entidades empleadoras</b> en relación con sus necesidades de recursos humanos, con la recepción y difusión de las ofertas de empleo, la captación de personas candidatas adecuadas y la prestación de servicios de intermediación laboral para su puesta en contacto con fines a su contratación, así como el apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos legalmente previstos.
La coordinación de la <b>atención a las personas usuarias</b> del Servicio Andaluz de Empleo, demandantes y oferentes de empleo, mediante la implantación y desarrollo de los adecuados procesos de asesoramiento, derivación a otras actividades del Servicio y tratamiento de las ofertas de empleo.
La definición y coordinación del sistema de <b>encuadramiento de la demanda de empleo</b> , así como la puesta en marcha de los Itinerarios Personalizados de Inserción y las actuaciones de orientación profesional de las personas demandantes de empleo.
La gestión, impulso y actualización del sistema de <b>perfilado estadístico</b> , así como la obtención de resultados que asistan la labor de los servicios de orientación laboral y que contribuyan a mejorar la eficacia de las medidas contempladas en la cartera de servicios y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas.
La coordinación y el fomento del proceso de implantación de <b>agencias de colocación</b> que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como su colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo.
El seguimiento de la comunicación de la <b>contratación laboral</b> .
La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias, en materia de <b>intermediación laboral</b> , así como la proposición de objetivos y actuaciones conjuntas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACION			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 27/42	

## Recursos humanos

Para el cumplimiento de sus funciones y competencias, la Agencia SAE estructura sus recursos humanos en base a su estructura central y periférica. El 31 de diciembre de 2023, últimos datos anuales de referencia, la Agencia cuenta con una plantilla de 3.110 profesionales entre personal funcionario, laboral de la administración de la Junta de Andalucía y personal propio, que realizan sus funciones en los distintos dispositivos de gestión y coordinación en las Direcciones Provinciales y sus Servicios Centrales.

Según datos desagregados, la plantilla de la Agencia SAE se compone de 2.074 mujeres y 1.036 hombres, esto es, un 66,7% de mujeres, frente a un 33,3% de hombres.

Provincia	Mujeres	Hombres	Total
Almería	138	78	216
Cádiz	287	147	434
Córdoba	225	118	343
Granada	244	128	372
Huelva	159	78	237
Jaén	159	107	266
Málaga	245	112	357
Sevilla	617	268	885
	<b>2.074</b>	<b>1.036</b>	<b>3.110</b>

De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobado por Decreto 96/2011, de 19 de abril, la ordenación de los puestos de trabajo de la Agencia SAE se articula a través de dos instrumentos: la relación de puestos de trabajo y el catálogo. La elaboración de ambos instrumentos corresponde a la Dirección-Gerencia, en base al marco de la negociación colectiva y respetando lo establecido en los convenios colectivos de aplicación.

En la actualidad, el personal propio de la Agencia SAE se encuentra sujeto a distintos Convenios Colectivos, fruto de la incorporación a la Agencia de personal proveniente de distintas entidades que ya tenían su propia regulación convencional. En este sentido, en aras a la homogeneización de las condiciones de trabajo de todo el personal propio de la Agencia se es consciente de la necesidad de promover la negociación de un único



Convenio Colectivo que abarque a todo este personal, conforme al marco jurídico y presupuestario vigente, conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020.

## Recursos materiales

A la fecha de aprobación del presente Contrato de Gestión 2025-2026, la Agencia SAE cuenta con los bienes y derechos que le son adscritos o cedidos por la Comunidad Autónoma de Andalucía o por otras Administraciones Públicas, así como los que adquiera o reciba por cualquier título. En concreto, dispone de 193 oficinas de empleo repartidas por las ocho provincias andaluzas, donde se realizan las gestiones de orientación e intermediación laboral y casación de la oferta y la demanda de trabajo, y 11 Escuelas de Formación, asimismo distribuidas por el territorio de la Comunidad Autónoma.

Junto a los distintos instrumentos y servicios puestos en marcha en los territorios la Agencia SAE cuenta con 8 centros de trabajo correspondientes a las Direcciones provinciales, además de los Servicios Centrales que coordinan la actividad de la Agencia SAE.

Es objetivo prioritario normalizar la adquisición de todos estos bienes, tanto en régimen de arrendamiento como en propiedad, a través de los procedimientos de contratación establecidos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2021/23/UE, de 26 de febrero de 2014. A través de esta Ley 9/2017, de 8 de noviembre se promueven la concurrencia competitiva y se generalizan la transparencia, participación y competitividad, a través de procedimientos abiertos de contratación, limitando al mínimo imprescindible la contratación menor o que pueda ir en contra de los principios de concurrencia, competitividad, eficiencia y participación.

A estos bienes, se suma el edificio “Pabellón de Turquía” adscrito al Servicio Andaluz de Empleo mediante *Resolución de la Dirección Dirección General de Patrimonio, por la que se adscribe el inmueble denominado Pabellón de Turquía, sito en calle Leonardo Da Vinci, parcela TA-6.4 del Parque Tecnológico de la Cartuja de Sevilla, al Servicio Andaluz de Empleo, con destino a sede del centro de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo, de fecha 13 de diciembre de 2021.*

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 29/42	



A fecha de elaboración de este Contrato de Gestión, se están ejecutando las obras de rehabilitación y adecuación del mencionado Pabellón para albergar las actividades del Centro de Orientación, emprendimiento e innovación para el empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía (COE), en el contexto de las iniciativas amparadas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, conforme a lo acordado en la LXXIX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. El COE contará con los bienes muebles e infraestructura informática necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad.

## IX. PRESUPUESTO

### Recursos financieros

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, la financiación de la Agencia SAE se hará con cargo a los siguientes recursos:

- Dotaciones que se asignen en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los que se incluirán las consignaciones para el cumplimiento de los fines que su ley de creación atribuye a la Agencia SAE.
- Las subvenciones o dotaciones, transferencias corrientes o de capital, que, con cargo al presupuesto de cualquier ente público, pudieran corresponderle.
- Aportaciones y legados públicos y privados, tanto de personas físicas como jurídicas.
- Los rendimientos, productos y rentas de los bienes, valores y derechos de su patrimonio, así como los procedentes de la enajenación de sus activos.
- Los créditos que se traspasen conjuntamente con funciones y servicios procedentes de otras Administraciones Públicas, y sean encomendados a la Agencia SAE.
- Los procedentes de los créditos, préstamos y demás operaciones financieras que pueda concertar, dentro de los límites fijados por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, con la previa autorización de la Consejería competente en materia de Hacienda.
- Los demás ingresos ordinarios y extraordinarios que la Agencia SAE esté autorizada a recibir.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 30/42	

## Recursos presupuestarios

El presupuesto de la Agencia SAE está compuesto por las partidas que anualmente se aprueben por la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, así como de aquellos incrementos presupuestarios legalmente establecidos. El régimen jurídico del patrimonio de la Agencia SAE será el previsto en la legislación del patrimonio de la Comunidad Autónoma y estará constituido por el conjunto de bienes y derechos cuya titularidad le corresponda, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, por los que la entidad adquiera en el curso de su gestión y por aquellos otros que se le adscriban o cedan en el futuro, por cualquier persona física o jurídica, pública o privada, y en virtud de cualquier título.

El patrimonio esta destinado a la consecución de los objetivos de la Agencia SAE, adscribiéndose a tales fines las rentas y contraprestaciones de los bienes y derechos que se adscriban o cedan. Asimismo, los recursos financieros de la Agencia SAE estarán integrados por los rendimientos de su patrimonio, los ingresos generados por el ejercicio de su actividad y la prestación de sus servicios, los créditos asignados por la Ley de Presupuestos, las subvenciones que le sean concedidas, las cantidades procedentes de la enajenación de sus bienes o productos, así como cualesquiera otros que pudiera recibir de acuerdo con la normativa que le resulte de aplicación.

La Agencia SAE está sometida al régimen de contabilidad pública de acuerdo a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, de fecha 13 de febrero de 2024, en aplicación de lo establecido en el artículo 94.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, y para dar una mayor eficacia del principio de intervención de todas las operaciones económicas, se ha acordado el sometimiento al régimen de la función interventora, regulado en el Capítulo II del Título V del citado Texto Refundido, de determinados gastos del Servicio Andaluz de Empleo, tales como: gastos corrientes en bienes y servicios, gastos de inversiones reales que se imputen a los Capítulos II y VI, de la clasificación económica (con la excepción de las indemnizaciones por razón del servicio o por gastos de vivienda y alojamiento), así como aquellos gastos que requieran autorización del Consejo de Gobierno y determinados gastos del personal laboral propio de la Agencia, todo ello conforme a lo estipulado en los dispositivos primero y tercero del mencionado Acuerdo. El resto de gastos y demás operaciones de contenido

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 31/42	

económico realizados por el Servicio Andaluz de empleo, quedan sujetos a control financiero permanente. El Acuerdo tiene vigencia indefinida a partir del día 16 de febrero de 2024.

Asimismo, el control externo de la gestión económico-financiera de la Agencia SAE es ejercido por la Cámara de Cuentas, sin perjuicio de la competencia del Tribunal de Cuentas en el ejercicio de su función jurisdiccional.

Con carácter interno, la Agencia SAE cuenta en su estructura organizativa, con una Comisión de Control que tendrá con carácter general, la función de informar sobre la ejecución del Contrato de Gestión y sobre todos aquellos aspectos relativos a la gestión económico-financiera que deban conocer sus órganos de gobierno, y aquellas otras que se determinen en los Estatutos.

Para el desarrollo de sus actividades, la Agencia SAE contará durante la vigencia de este Contrato de Gestión con la siguiente previsión presupuestaria:

Ejercicio	Gastos corrientes	Capital	Total
2025	246.970.795	24.020.331	<b>270.991.126</b>
2026	208.514.838	23.963.469	<b>232.478.307</b>

Para el año 2025 se consignan los importes del Anteproyecto de Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, los cuales pueden sufrir alguna variación, una vez que se apruebe, por el Parlamento de Andalucía, la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía del citado año.

Por lo que respecta a la previsión para el ejercicio 2026, se aplica el criterio de prudencia, por lo cual los recursos autofinanciados no experimentan crecimiento respecto de los de 2025, lo que resulta coherente en un momento como el actual, con un alto grado de incertidumbre respecto de los futuros escenarios económicos y presupuestarios de nuestra Comunidad Autónoma; por su parte, los fondos europeos se ajustan a los importes de la anualidad 2026 de la programación facilitada por la Dirección General de Fondos Europeos para la elaboración del anteproyecto para 2025. En cuanto a los recursos procedentes de transferencias finalistas de la Administración General del Estado, se tienen en cuenta las previsiones actuales de financiación para 2026, las cuales no superan los importes previstos para 2025, en aplicación, al igual que con los recursos autofinanciados, de un criterio de prudencia. En cualquier caso, el presupuesto de la Agencia

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 32/42	

SAE está compuesto por las partidas que anualmente se aprueben por la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, así como de aquellos incrementos presupuestarios legalmente establecidos.

Las actuaciones previstas por la Agencia SAE se desarrollan con los recursos propios, a través tanto de la Red de Oficinas como de los Servicios Centrales, las Direcciones Provinciales y las Escuelas de Formación. Otras actuaciones son desarrolladas a través de entidades colaboradoras mediante la concesión de subvenciones.

## X. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO

El seguimiento y control de la ejecución y cumplimiento del contrato corresponden a la Comisión de Control, de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del artículo 19 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, a través de los Planes Anuales de Acción. A tal fin, elaborará trimestralmente un informe sobre el desarrollo y ejecución de dicho Plan Anual de Acción, a partir de la evolución de los indicadores de las actuaciones específicas correspondientes a cada objetivo operativo del plan.

Anualmente, se elaborará el correspondiente informe de seguimiento del Contrato de Gestión en el que se dará cuenta del nivel de ejecución de los Objetivos Estratégicos.

Sobre la base de los informes elaborados por la Comisión de Control, corresponderá a la Presidencia, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos contemplados en el presente contrato, así como los efectos asociados al mismo.

## XI. PROCEDIMIENTO PARA LA INTRODUCCIÓN DE MODIFICACIONES Y ADAPTACIONES

El presente Contrato de Gestión 2025-2026 se podrá modificar o adaptar como consecuencia de las siguientes causas:

- Falta de dotación en los presupuestos de la Junta de Andalucía para la financiación prevista en este contrato.
- Modificaciones de los medios y recursos disponibles que comprometan la realización de los planes y/o programas de actuación establecidos.
- Redefinición o introducción de nuevos objetivos estratégicos en la Agencia SAE.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 33/42



- Cambios normativos, a nivel estatal y/o autonómico, que afecten a la actividad o materias gestionadas por la Agencia SAE, o de cualquier otra circunstancia que requiera una modificación en los programas de actuación en el ámbito de las políticas activas de empleo, en las cuantías de los recursos disponibles, o condicionen de forma sustancial los objetivos específicos establecidos para el periodo de vigencia del contrato.
- Recomendaciones de la Comisión de control.
- Recomendación de, al menos, una parte de las integrantes del Consejo de Administración o del 50 por ciento de sus vocales, sin diferenciar por grupos.

Las propuestas de modificaciones o adaptaciones se elaborarán por la Dirección Gerencia, quien lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, para su aprobación, previo informe de la Consejería competente en materia de Hacienda. En el caso de que se presenten desviaciones entre los resultados obtenidos y los esperados, que no afecten a la estructura del contrato, las modificaciones se incorporarán al Plan de Acción Anual.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACION			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 34/42	

## XII. DESARROLLO DEL CONTRATO DE GESTIÓN Y VIGENCIA

La vigencia del presente Contrato de Gestión se establece desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026, de tal forma que si su aprobación se produce una vez iniciado el año 2025, tras su aprobación se considerará con carácter retroactivo a efectos de cumplimentación de sus metas.

Finalizada su vigencia, la persona titular de la Consejería competente en materia de Empleo, informará al Consejo de Gobierno sobre su ejecución y resultado. Si el nuevo Contrato de Gestión no se encuentra aprobado al finalizar el periodo de vigencia del actual, conforme a lo establecido en el artículo 25 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, éste se prorrogará automáticamente por el tiempo indispensable para la aprobación del mismo.

La actuación de la Agencia SAE se producirá con arreglo al Plan de Acción Anual, bajo la vigencia y con arreglo a este Contrato de Gestión. De acuerdo con el artículo 26 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, el plan de acción anual comprenderá los objetivos a alcanzar en el correspondiente ejercicio, así como las acciones a desarrollar por la Agencia. La Dirección Gerencia de la Agencia SAE elaborará cada año el plan de acción anual correspondiente al siguiente año, con arreglo a las previsiones plurianuales del Contrato de Gestión y a las directrices y orientaciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo con expresión de los objetivos a alcanzar y los recursos personales, materiales y presupuestarios necesarios.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACION			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 35/42	

**ANEXO I. FICHAS COMPONENTES DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a> indicando el código de VERIFICACION			
FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 36/42	

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. DESARROLLAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL**

**INDICADOR OE1.1. GRADO DE EJECUCIÓN ESTRATÉGICA**

<b>¿QUÉ MIDE?</b>	Mide el grado de consecución de los hitos que contribuyen a desarrollar el Modelo de Gestión Integral (MGI) del SAE en base a dos fichas: una centrada en los hitos vinculados al Cuadro de Mando, al perfilado estadístico y al gobierno del dato. Y la segunda ficha, vinculada al resto de estrategias MGI y la mejora de las herramientas en las que se apoyan (estrategia y programas innovadores del COE, acciones de comunicación, evaluación y mejora continua)
<b>ÁMBITOS DE TRABAJO</b>	> Servicio / Área / Sub-área de trabajo: SOTI, > Servicio / Área / Sub-área de trabajo: AT. Planificación estratégica (MGI/COE/Comunicación/Evaluación y mejora continua)
<b>FÓRMULA</b>	El indicador global del O.E.1 se obtiene de la suma ponderada de la Ficha 1 y Ficha 2, según el siguiente peso relativo: la Ficha 1 supone el 30% del indicador global OE1.1. y la Ficha 2, el 70%. Por su parte, el subtotal de la Ficha 1 se elabora teniendo en cuenta la ponderación individual de cada hito dentro del conjunto de la Ficha 1. El subtotal de la Ficha 2 se elabora teniendo en cuenta la ponderación individual de cada hito dentro del conjunto de la Ficha 2.
<b>UNIDAD DE MEDICIÓN</b>	Porcentaje, de 0 a 100
<b>DESAGREGACIÓN</b>	No aplica
<b>PERIODO DE MEDICIÓN</b>	Anual

DENOMINACIÓN	PONDERACIÓN HITOS	METAS ANUALES	
		2025	2026
<b>FICHA 1</b>	<b>FICHA 1</b>		
HITO 1: Evolución de los servicios de inteligencia de negocio y perfilado estadístico como pilares del proceso de transformación digital del SAE	50,00 %	15,00 %	35,00 %
HITO 2 : Desarrollo e implementación del Cuadro de Mandos del SAE	30,00 %	22,50 %	7,50 %
HITO 3: Desarrollo e incorporación de la estrategia de gobierno del dato para el Servicio Andaluz de Empleo	20,00 %	10,00 %	10,00 %
<b>SUBTOTAL HITOS FICHA 1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>47,50 %</b>	<b>52,50 %</b>

DENOMINACIÓN	PONDERACIÓN	METAS ANUALES	
		2025	2026
<b>FICHA 2</b>	<b>FICHA 2</b>		
HITO 1: Grado de ejecución de las actividades relacionadas con el despliegue de las estrategias MGI y la mejora de las herramientas en las que se apoyan.	25,0 %	10,0 %	15,0 %
HITO 2: Grado de cumplimiento de los programas innovadores definidos anualmente para COE	25,0 %	12,5 %	12,5 %
HITO 3: Grado de ejecución de la estrategia de evaluación y mejora continua	25,0 %	12,3 %	12,7 %
HITO 4: Grado de cumplimiento de las acciones de comunicación y difusión del MGI	25,0 %	11,3 %	13,8 %
<b>SUBTOTAL HITOS FICHA 2</b>	<b>100,00 %</b>	<b>46,04 %</b>	<b>53,96 %</b>

PONDERACIÓN DE LAS FICHAS 1 Y 2 PARA EL CÁLCULO DEL INDICADOR O.E.1	% PONDERACIÓN FICHA S/O.E.1	METAS ANUALES		META GLOBAL 2025-2026
		2025	2026	
<b>FICHA 1</b>	30,00 %	14,25 %	15,75 %	
<b>FICHA 2</b>	70,00 %	32,23 %	37,77 %	
<b>INDICADOR GLOBAL_ GRADO DE EJECUCIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>46,48 %</b>	<b>53,52 %</b>	<b>100,00 %</b>

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 37/42	



OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS

INDICADOR 0E2.1. TASA DE INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS PRIORITARIOS PARTICIPANTES EN PROGRAMAS

¿QUÉ MIDE?	<p>Mide la proporción de personas participantes en Programas de Orientación, Acompañamiento e Inserción (OAI) pertenecientes a colectivos prioritarios que han logrado algún contrato laboral en los 6 meses posteriores tras finalizar su participación en los Programas de Orientación, Acompañamiento e Inserción respecto del total de las personas participantes en un período de tiempo, expresada en tanto por cien. Se entienden como programas de Orientación, Acompañamiento e Inserción los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Orientación (solo recoge discapacidad y exclusión)</li> <li>- Programa Integrales: Vulnerables y Jóvenes</li> <li>- Agencias de colocación</li> </ul> <p>Se registran tanto las personas participantes como inserciones de aquellos programas que realizan un seguimiento y registro de las inserciones.</p> <p>No se citan expresamente las actuaciones de acompañamiento y el programa de EPE ya que para participar en estas actuaciones es necesario pasar previamente por el programa Orienta y disponer de un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), por lo que las personas participantes de estas acciones han quedado registradas previamente en el programa Orienta.</p> <p>Nota metodológica: es necesario tener presente en este indicador varios aspectos en cuanto a su seguimiento y evaluación:</p> <p>a) Las personas participantes de programas se contabilizan una vez que forma parte de este, en este sentido, al inicio de las actuaciones, no volviéndose a contabilizar en otras fases de los programas. Esto pueda significar que el volumen de personas participantes en un momento determinado sea mayor del representado en este indicador ya que estarían coincidiendo personas que acceden por primera vez al programa con personas en fases de orientación, acompañamiento, IPI, etc.</p> <p>a) Las inserciones se producen tras las actuaciones realizadas en los programas Orientación, acompañamiento e inserción, por lo que se miden pasado un cierto tiempo, 6 meses tras finalizar en el programa. Esto determina en gran medida su contabilización, ya que queda muy condicionada por estos plazos.</p> <p>b) Dentro del año natural, la fecha en la que el programa se convoque y apruebe el inicio de las actuaciones.</p> <p>c) Por otra parte, salvo el programa Orienta, los programas tienen una duración de entre 18 y 24 meses, por lo que la acogida de personas participantes se suelen producir en el inicio del programa- primeros 10/12 meses. Esto determina el número de participantes y, por supuesto, la contabilización de inserciones. En otras palabras, la acogida de personas participantes tiene un desigual reparto entre los años de referencia y, a la vez, las inserciones se contabilizan sobre todo al finalizar los periodos de ejecución de los programas.</p> <p>d) Este indicador se ve muy influenciado por la disponibilidad de programas a convocar y ejecutar.</p> <p>e) Los programas son cada día menos generalistas y más específicos en las personas beneficiarias de las actuaciones. esto influye finalmente en el volumen total de personas atendidas en programas.</p>
ÁMBITOS DE TRABAJO	<p>&gt; Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral &gt; Servicio de Orientación y Atención a la Demanda</p>
FÓRMULA	$T.inser. = \left( \frac{N^{\circ} P.inser.poa}{N^{\circ} P.poa} \right) \times 100$ <p>&gt; T.inser.= Tasa de inserción colectivos prioritarios &gt; P.inser.poa= Participantes de colectivos prioritarios en Programas OAI con inserción &gt; P.Poa= Participantes en Programas OAI</p>
UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.
DESAGREGACIÓN	Mínimo por sexo y por programa
PERIODO DE MEDICIÓN	Anual

NUMERADOR

PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO E INSERCIÓN (OAI)	Nº DE PERSONAS PARTICIPANTES EN PROGRAMAS OAI PERTENECIENTES A COLECT. PRIORIT. INSERTADAS								
	AÑO 2025			AÑO 2026			TOTAL CG 25-26		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Programa Orienta (discapacidad y exclusión)	7.979	10.891	18.870	8.280	11.303	19.582	16.258	22.194	38.452
Programa Integrales: Vulnerables y jóvenes	5.692	8.210	13.902	2.062	2.636	4.698	7.754	10.846	18.600
Agencias de Recolocación	23	31	54	84	116	200	107	147	254
<b>TOTAL PERSONAS PARTICIPANTES INSERTADAS</b>	<b>13.694</b>	<b>19.132</b>	<b>32.826</b>	<b>10.426</b>	<b>14.055</b>	<b>24.480</b>	<b>24.119</b>	<b>33.187</b>	<b>57.306</b>

DENOMINADOR

PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO E INSERCIÓN (OAI)	Nº DE PARTICIPANTES PERTENECIENTES A COLECT. PRIORIT. EN PROGRAMAS OIE								
	AÑO 2025			AÑO 2026			TOTAL CG 25-26		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Programa Orienta (discapacidad y exclusión)	39.893	54.456	94.349	41.398	56.513	97.911	81.291	110.969	192.260
Programa Integrales: Vulnerables y jóvenes	18.974	27.366	46.340	6.873	8.787	15.660	25.847	36.153	62.000
Agencias de Recolocación	231	312	543	840	1.160	2.000	1.071	1.472	2.543
<b>TOTAL PERSONAS PARTICIPANTES</b>	<b>59.098</b>	<b>82.134</b>	<b>141.232</b>	<b>49.111</b>	<b>66.460</b>	<b>115.571</b>	<b>108.209</b>	<b>148.594</b>	<b>256.803</b>

FÓRMULAS DE CÁLCULO

TASA DE INSERCIÓN ANUAL	NUMERADOR	Nº Total de participantes en programas de OAI con algún contrato en los 6 meses posteriores (año x)	x 100
	DENOMINADOR	Nº Total de participantes en programas de OAI en (año x)	
TASA DE INSERCIÓN GLOBAL (A LA FINALIZACIÓN DEL CG 25-26)	NUMERADOR	Nº Total de participantes en programas de OAI con contrato en los 6 meses (total 23-24)	x 100
	DENOMINADOR	Nº Total de participantes en programas de OAI	

CÁLCULO DE LA TASA DE INSERCIÓN	AÑO 2025			AÑO 2026			TOTAL CG 25-26		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
NUMERADOR	13.694	19.132	32.826	10.426	14.055	24.480	24.119	33.187	57.306
DENOMINADOR	59.098	82.134	141.232	49.111	66.460	115.571	108.209	148.594	256.803
METAS	23,17%	23,29%	23,24%	21,23%	21,15%	21,18%	22,29%	22,33%	22,32%

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACION

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 38/42



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS: CARTERA DE SERVICIOS Y SERVICIOS GARANTIZADOS

INDICADOR 0E3.1. PORCENTAJE DE DEMANDAS BENEFICIARIAS EN EL PERIODO DE ESTUDIO, DE ALGÚN SERVICIO DE DIAGNÓSTICO PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO, TUTORÍA O ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA

¿QUÉ MIDE?	Este indicador mide la proporción de personas inscritas en alta y suspensión que, han iniciado algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada durante el periodo de referencia.
ÁMBITOS DE TRABAJO	> Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral > Servicio de Intermediación en el Empleo
FÓRMULA	Numerador: Demandas (distintas) que habiendo estado inscritas en alta o suspensión administrativa en algún momento del periodo de estudio, tienen anotado algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada, con fecha de inicio incluida en el periodo de referencia Denominador: Total de demandas (distintas) inscritas en alta y suspensión en algún momento del periodo de estudio
UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.
DESAGREGACIÓN	No aplica
PERIODO DE MEDICIÓN	Anual/Global

DATOS DE ORIGEN PARA EL CÁLCULO DEL PORCENTAJE

TIPOS DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN	AÑO 2025	AÑO 2026	TOTAL CG 2025-2026
Número de personas demandantes distintas, inscritas en alta o suspensión en algún momento del periodo de estudio, que tienen anotado algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada, con fecha de inicio incluida en el periodo de referencia	551.878	627.371	1.179.249
Número total de personas demandantes distintas, inscritas en alta o suspensión en algún momento del periodo de estudio	1.903.028	1.901.125	3.804.153
<b>METAS</b>	<b>29,00 %</b>	<b>33,00 %</b>	<b>31,00 %</b>

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024	
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 39/42	

INDICADOR 0E3.2. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS GARANTIZADOS CORRESPONDIENTES A LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN, COLOCACIÓN Y ASESORAMIENTO A EMPRESAS POR PARTE DEL SAE

¿QUÉ MIDE?	Mide el grado de cumplimiento de los Servicios Garantizados recogidos en el R.D. 438/2024 que han de prestar los Servicios de Intermediación, colocación y asesoramiento a empresas. Estos servicios, vienen recogidos de la siguiente manera en el mencionado Real Decreto, Capítulo III, Artc. 15, apartado 4. "Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas comprenderán, de conformidad con lo previsto en los artículos siguientes, los servicios que a continuación se relacionan: a) Gestión de las ofertas de empleo. b) Información y asesoramiento a la contratación y las medidas de apoyo a la misma. c) Prospección y captación de ofertas de empleo. d) Identificación de las necesidades de las empresas. e) Información y apoyo sobre procesos de comunicación de las contrataciones. f) Apoyo en los procesos de recolocación. g) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES."
ÁMBITOS DE TRABAJO	> Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral > Servicio de Intermediación en el Empleo
FÓRMULA	Porcentaje que representa el Número de tipologías de servicios garantizados prestados en el período temporal de cálculo, respecto al Número total de tipologías de Servicios garantizados a prestar por Ley. (Ver fórmula más abajo)
UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.
DESAGREGACIÓN	NP
PERIODO DE MEDICIÓN	Anual

<b>DATOS DE ORIGEN PARA EL CÁLCULO (Nº ABSOLUTOS)</b>					
	14,2857142857143				
	2025		2026		GLOBAL
<b>Tipologías de SERVICIOS GARANTIZADOS EN EL R.D. 438/2024 correspondientes a los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.</b>	<b>CUMPLIMIENTO (SI/NO)</b>	<b>2025</b>	<b>CUMPLIMIENTO (SI/NO)</b>	<b>2026</b>	<b>2025-206</b>
a) Gestión de ofertas de empleo	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
b) Información y asesoramiento a la contratación y las medidas de apoyo a la misma.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
c) Prospección y captación de ofertas de empleo.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
d) Identificación de las necesidades de las empresas.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
e) Información y apoyo sobre procesos de comunicación de las contrataciones.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
f) Apoyo en los procesos de recolocación.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
g) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.")	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
<b>TOTAL Tipologías de Servicios garantizados prestados</b>		<b>100 %</b>		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>META</b>		<b>100 %</b>		<b>100 %</b>	<b>100,00 %</b>

FÓRMULAS DE CÁLCULO

<b>META INTERANUAL</b>	<b>NUMERADOR</b>	Número de tipologías de servicios garantizados en el R.D. 438/2024 prestados en el SAE	<b>x 100</b>
	<b>DENOMINADOR</b>	Número de Servicios garantizados recogidos en el R. D. 438/2024 para los Servicios de Intermediación.	
<b>META GLOBAL CG 25-26</b>	<b>NUMERADOR</b>	Número de tipologías de servicios garantizados en el R.D. 438/2024 prestados en el SAE	<b>x 100</b>
	<b>DENOMINADOR</b>	Número de Servicios garantizados recogidos en el R. D. 438/2024 para los Servicios de Intermediación.	

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 40/42



OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

INDICADOR OE 4.1. TASA DE COBERTURA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS A MUJERES

¿QUÉ MIDE?	Este indicador mide la proporción de mujeres inscritas en alta o suspensión que inician algún servicio de orientación, acompañamiento e inserción (OAI), en comparación con el total de mujeres registradas como demandantes de empleo en alta o suspensión en algún momento del periodo de estudio.
ÁMBITOS DE TRABAJO	> Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral > Servicio de Orientación y Atención a la Demanda
FÓRMULA	Numerador: Demandas de mujeres (distintas) que habiendo estado inscritas en alta o suspensión administrativa en algún momento del periodo de estudio, tienen anotado algún servicio con fecha de inicio incluida en el periodo de referencia Denominador: Total de demandas de mujeres (distintas) inscritas en alta y suspensión, en algún momento del periodo de estudio  $\frac{\text{Tasa de cobertura (año X)} - \text{Tasa de cobertura (año X - 1)}}{\text{Tasa de cobertura (año X - 1)}}$
UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.
DESAGREGACIÓN	No aplica
PERIODO DE MEDICIÓN	Anual

NUMERADOR

NÚMERO DE DEMANDAS DE MUJERES CON SERVICIOS DE ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO E INSERCIÓN (OAI)	Nº DE MUJERES ATENDIDAS EN SERVICIOS OIA	
	AÑO 2025	AÑO 2026
	Mujeres	Mujeres
Número de demandas de mujeres (distintas) que habiendo estado inscritas en alta o suspensión administrativa en algún momento del periodo de estudio, tienen anotado algún servicio con fecha de inicio incluida en el periodo de referencia	436.485	469.010

DENOMINADOR

NÚMERO TOTAL DE MUJERES INSCRITAS COMO DEMANDANTES	Nº TOTAL DE MUJERES DEMANDANTES	
	AÑO 2025	AÑO 2026
	Mujeres	Mujeres
Total de demandas de mujeres (distintas) inscritas en alta y suspensión, en algún momento del periodo de estudio	1.091.213	1.090.722

FÓRMULA DE CÁLCULO DE LA TASA

TASA DE COBERTURA ANUAL	NUMERADOR	Nº de mujeres atendidas en servicios de OIA	x 100
	DENOMINADOR	Nº total de mujeres demandantes	

CÁLCULO DE LA TASA DE COBERTURA	TASA DE COBERTURA MUJERES ATENDIDAS EN SERVICIOS OAI		
	AÑO 2025	AÑO 2026	2025-2026
NUMERADOR	436.485	469.010	905.495
DENOMINADOR	1.091.213	1.090.722	2.181.935
	40,00 %	43,00 %	41,50 %



OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

INDICADOR 0E 4.2. TASA DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS PRESTADOS A MUJERES

¿QUÉ MIDE?	<p>La proporción de mujeres participantes en Programas de Orientación, Acompañamiento e Inserción (OAI) respecto del total de las mujeres inscritas como demandantes de empleo (DENOS), expresada en tanto por cien.</p> <p>La estimación de mujeres DENOS para el año 2025 y 2026 se realiza sobre la media de los 5 últimos años, 2019 a 2024.</p> <p>No se incluye el programa EPE por haber pasado las participantes previamente por el programa Orienta y tener un IPI, de esta forma no se duplican mujeres en la extracción. Esto mismo ocurre para las derivaciones de acompañamiento en el programa Orienta, que ya han sido contabilizadas previamente en estas actuaciones.</p> <p>Nota metodológica: es necesario tener presente en este indicador varios aspectos para su seguimiento y evaluación:</p> <p>a) La fecha en la que los programas se convocan y aprueban el inicio de las actuaciones dentro del año natural.</p> <p>b) Las mujeres participantes de programas se contabilizan una vez que forma parte de este, en este sentido, al inicio de las actuaciones, no volviéndose a contabilizar en otras fases de los programas. Esto pueda significar que el volumen de mujeres participantes en un momento determinado sea mayor del representado en este indicador, ya que, estarían coincidiendo mujeres que acceden por primera vez al programa, con personas en fases de orientación, acompañamiento, IPI, etc.</p> <p>c) Los programas suelen tener una acogida mayor de personas demandantes al inicio de su ejecución, lo primeros 10 12 meses, esto determina el número de participantes. En otras palabras, las acogidas de personas participantes tiene un desigual reparto entre los años de referencia .</p> <p>d) Este indicador se ve muy influenciado por la disponibilidad de programas a convocar y ejecutar.</p> <p>e) Los programas son cada día menos generalistas, y más específicos en los colectivos destinatarios finales. En el caso de este indicador, este aspecto influye bastante en cuanto las mujeres desempleadas en general se van sustituyendo por colectivos específicos y prioritarios. El volumen de personas a atender se sustituye paulatinamente por un aumento de horas y actuaciones necesarias para la mejora de la empleabilidad de estos colectivos específicos. Esto puede provocar una bajada en la tasa de cobertura general de mujeres en el caso de programas, que se debería corresponder con un aumento en el indicador de servicios (4.1).</p> <p>f) Este indicador está muy condicionado a las dinámicas del mercado laboral aumento o descenso de las mujeres DENOS.</p>	
	ÁMBITOS DE TRABAJO	> Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral > Servicio de Orientación y Atención a la Demanda
	FÓRMULA	Mujeres participantes en los programas/ Media de mujeres en DENOS en el año de referencia*
	UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.
	DESAGREGACIÓN	Mínimo por sexo, por colectivo prioritario
	PERIODO DE MEDICIÓN	Anual

NUMERADOR

PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN, INSERCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO (OAI)	Nº DE MUJERES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS OIA	
	AÑO 2025	AÑO 2026
	Mujeres	Mujeres
Programa Orienta	108.880	112.989
Programa Integrales vulnerables	22.830	5.501
Programa Integrales jóvenes	4.536	4.536
Programa Alma jóvenes	33	0
Programa Alma mujeres	90	0
Agencias de Recolocación	960	1.500
Unidades provinciales para la atención de mujeres víctimas de violencia género	768	768
<b>Nº TOTAL MUJERES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE OAI</b>	<b>138.097</b>	<b>125.294</b>

DENOMINADOR

MUJERES DEMANDANTES	Nº MEDIO DE MUJERES DEMANDANTES	
	AÑO 2025	AÑO 2026
	Mujeres	Mujeres
<b>Nº Medio anual de mujeres demandantes (DENOS)</b>	<b>546.686</b>	<b>531.164</b>

FÓRMULA DE CÁLCULO DE LA TASA

TASA DE COBERTURA ANUAL	NUMERADOR	Nº de mujeres participantes en programas de OIA	x 100
	DENOMINADOR	Nº Medio anual de mujeres demandantes	

CÁLCULO DE LA TASA DE COBERTURA	TASA DE COBERTURA MUJERES PARTICIPANTES OIA	
	AÑO 2025	AÑO 2026
	NUMERADOR	138.097
DENOMINADOR	546.686	531.164
	<b>0,252607529733705</b>	<b>0,235885715146358</b>

CÁLCULO DE LA LAS METAS	METAS		
	AÑO 2025	AÑO 2026	2025-2026
	METAS	25,3%	23,6%

\* La estimación de mujeres DENOS para el año 2025 y 2026 se realiza sobre la media de los 5 últimos años, 2019 a 2024.

\* La meta acumulada de estos dos años se calcula mediante media

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACION

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES	29/10/2024
VERIFICACIÓN	BndJARCL7MJG5864BYL58V94HDBGN7	PÁG. 42/42

