



## EL DESARROLLO DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO POR EL REAL DECRETO 1722/2007

JOSÉ LUIS LÁZARO SÁNCHEZ

*Profesor TEU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Huelva

### EXTRACTO

**Palabras Clave: Intermediación Laboral, SNE**

El modelo de gestión de la política de empleo implantado por la Ley 56/2003, de Empleo, se caracteriza, entre otras cosas, por su descentralización, participando en él la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas. De ahí, que se creara una estructura adecuada para la necesaria coordinación entre las diferentes Administraciones: el Servicio Nacional de Empleo. Considerado por ello como instrumento nuclear del sistema, parte de las prescripciones de la Ley de Empleo referidas al mismo necesitaban ser desarrolladas, finalidad a la que responde el Real Decreto 1722/2007, de cuyo título, se deriva cuáles eran esos aspectos que precisaban reglamentarse. En primer lugar, y fundamentalmente, el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, órgano del Sistema al que dedica especial atención este Real Decreto, sobre todo desde la perspectiva de su composición y funcionamiento interno. En segundo lugar, los instrumentos de coordinación, delimitados por la Ley de Empleo y sobre los que el Real Decreto 1722/2007 detalla aspectos tanto de su elaboración como de contenido. Y, en tercer lugar, la evaluación del propio Sistema Nacional de Empleo, ordenada por la Ley de Empleo y a la que se dedica el artículo 30 de este Real Decreto.

### ABSTRACT

**Key words: Job intermediation, National Employment Service**

The policy management model procured by the 56/2003 Law of Employment aims to the decentralization, and among other features, it is characterised for the participation of the General State Administration and the Autonomous Communities. As a result, it was created an appropriate institution: the National Employment Service (SNE, *Servicio Nacional de Empleo* as stands for its acronym in Spanish) to coordinate all Administrations. The SNE is considered as the system's core instrument and in the Royal Decree 1722/2007 it has been included new proposals that the previous Employment Law definitely needed it. First and mainly, this decree pays attention focusing mainly on the structure and functioning of the General Council of the National Employment System. Second, coordination instruments -as regards its development and components aspects- that are delimited by the Employment Law and pointed out in this Royal Decree 1722/2007. Third and finally, the National Employment System self evaluation given by the Employment Law and that has been contemplated under article 30 of this Royal Decree.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPLEO Y LA FUNCIÓN DE COHESIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
3. LOS INSTRUMENTOS PARA LOGRAR LA COORDINACIÓN
4. LOS ÓRGANOS DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO
  - 4.1. La conferencia sectorial de asuntos laborales
  - 4.2. El Consejo General del Servicio Nacional de Empleo
5. LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA
6. CONCLUSIONES

## 1. INTRODUCCIÓN

A los cuatro años de la aprobación de la Ley 56/2003, de Empleo, de 16 de diciembre<sup>1</sup>, (LE, en adelante), se aprobó el pasado mes de diciembre el Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla aquella Ley en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo<sup>2</sup> (RD 1722/2007, en adelante).

Como se desprende de su enunciado, nos encontramos ante el desarrollo de una parte, y no precisamente menor, del sistema ordenado por la LE<sup>3</sup>. Es conocido que esta Ley vino a regular, entre otras cosas pero muy especialmente, un modelo fraguado desde mediados de la década de los noventa del pasado siglo, como consecuencia del proceso de transferencias a las Comunidades Autónomas (CCAA, en adelante) de ciertos aspectos de la política de empleo<sup>4</sup>.

En este sentido, la exposición de motivos de la LE, por un lado, reconoce que el contexto en el que se aprueba es ya sustancialmente distinto del previsto en la normativa entonces en vigor<sup>5</sup>, y, por otro, apunta los factores del cambio, entre los que resalta que «El método tradicional de gestión es-

<sup>1</sup> BOE de 17 de diciembre de 2003.

<sup>2</sup> BOE de 23 de enero de 2008.

<sup>3</sup> Sobre la Ley de Empleo, MONTROYA MELGAR, A. y CRISTÓBAL RONCERO, R.: «Comentario a la ley de empleo. Ley 56/2003, de 16 de diciembre», Civitas, *Colección Estudios de Derecho laboral* núm. 83, 2004.

<sup>4</sup> Al estudio de este proceso, en general, me he dedicado en *La intermediación en el mercado de trabajo*, CARL, 2003, págs. 271 y ss. Y de manera particular, referida a la creación del Servicio Andaluz de Empleo, en *El Servicio Andaluz de Empleo*, publicado en el núm. 68/2003 de esta Revista.

<sup>5</sup> «La vigente Ley Básica de Empleo 51/1980, de 8 de octubre, se aprobó en un contexto en el que la situación socioeconómica, tecnológica y de organización territorial presentaba unos perfiles bien distintos de los actuales».

tatal del mercado de trabajo ha dado paso a planteamientos más descentralizados con transferencias de funciones y servicios para la ejecución de las políticas activas de empleo a las comunidades autónomas». Fruto de ello, uno de los objetivos de la Ley es el de establecer un modelo de cooperación y coordinación entre las Administraciones implicadas.

Para alcanzar dicha finalidad, se perfila como «instrumento nuclear»<sup>6</sup> el Sistema Nacional de Empleo (SNE, en adelante), considerado como el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. Y como consecuencia de tal importancia, la LE dedica al SNE el primero de sus dos títulos, además del título preliminar, y de forma específica el primer capítulo de dicho título, artículos 5 a 10. En éstos, se define el propio SNE, fijándose sus fines, funciones, órganos y principios de funcionamiento, remitiéndose el artículo 7.1, b), dedicado al Consejo General del SNE, a un desarrollo reglamentario posterior en el que se determinen las funciones de este órgano que, junto con la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, articulan la estructura del SNE.

En este contexto, hemos de situar el RD 1722/2007, el cual no viene, por tanto, ni a regular el SNE ni a desarrollarlo reglamentariamente en su conjunto, sino sólo una parte del mismo. Ha de tenerse en cuenta que el SNE se apoya, al margen de los dos órganos citados, sobre servicios administrativos previos, ya regulados por las administraciones competentes para ello: el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas (SPECA). En el primer caso, en virtud de lo dispuesto en la Disposición adicional primera LE, se cambia la denominación anterior, Instituto Nacional de Empleo (INEM), para pasar a denominarse Servicio Público de Empleo Estatal, y, por tanto, éste conserva el régimen jurídico, económico, presupuestario, patrimonial y de personal, así como la misma personalidad jurídica y naturaleza de organismo autónomo de la Administración General del Estado que tenía el INEM<sup>7</sup>. Y en los segundos porque se trata de órganos creados en cada Comunidad Autónoma, en unos casos antes de recibir el traspaso de competencias en materia de empleo y en otros con posterioridad, precisamente con ocasión de que se produjera la transferencia.

<sup>6</sup> Expresión utilizada tanto por la exposición de motivos de la LE como por el preámbulo del RD 1722/2007.

<sup>7</sup> Esta previsión no ha cumplido del todo, como lo demuestra que cuando se accede a la web del Ministerio de Trabajo ([www.mtas.es](http://www.mtas.es)) y se entra en el apartado Empleo, en el panel que se despliega aparece, entre otros, el Sitio Web del Instituto Nacional de Empleo, Servicio Público de Empleo. Cuando se entra en el mismo, dentro de los logotipos que aparecen arriba de la página, se encuentra el del INEM.

Por otro lado, uno de los dos órganos del SNE ya existía, caso de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, sobre la cual como recoge el preámbulo del RD 1722/2007, «al ser un órgano ya existente, que cuenta con sus propios mecanismos de funcionamiento, no necesita más detalle que los referidos a su naturaleza y funciones». De ahí, que buena parte del Real Decreto se dedique al Consejo General del SNE, en concreto, 14 artículos —8 a 22— de los 30 que en total contiene.

Brevemente expuestas las circunstancias en las que publica el RD 1722/2007, el análisis que del mismo realizamos en estas páginas va comenzar haciendo una referencia a determinados aspectos del modelo descentralizado de gestión de la política de empleo, para a continuación desgranar el texto de referencia en este trabajo.

## 2. LA DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPLEO Y LA FUNCION DE COHESIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

El actual modelo de gestión de la política de empleo se caracteriza, entre otros rasgos, porque parte de los instrumentos de la política de empleo se gestionan por las CCAA, mientras que otros lo son por la Administración General del Estado. Siguiendo la clasificación utilizada por la LE<sup>8</sup>, tanto

<sup>8</sup> El Título II de esta Ley, dedicado a los Instrumentos de la Política de Empleo, se estructura en tres capítulos: Intermediación Laboral (I), Políticas Activas de Empleo (II) y Coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo (III). No obstante, no se trata de una clasificación que compartimente la política de empleo en torno a estas tres facetas, siendo más adecuado considerar que las medidas de política de empleo se clasifican medidas activas, dentro de las que se incluye la intermediación y el resto de acciones que forman parte del amplio concepto de medidas de política activa, y medidas pasivas. En este sentido, la Disposición transitoria segunda LE señala que «El Servicio Público de Empleo Estatal gestionará las políticas activas de empleo relativas a la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo en el ámbito estatal, formación profesional y continua, mientras la gestión de la misma no haya sido objeto de transferencia a las comunidades autónomas». Sobre esta cuestión, a la que regresaremos después, puede verse: *Lecciones de Derecho del Empleo*, Rodríguez-Piñero Royo, M. (Dir.), Tecnos, 2.ª edición, 2006, págs. 49 a 52. La razón por la que la intermediación figura como instrumento específico de la política de empleo tiene que ver con las peculiaridades que a lo largo de la historia ha revestido la ordenación de esta faceta, singularidades que persisten en la actualidad como lo demuestra la regulación a la que deben someterse las agencias de colocación y como la propia LE refleja, cuya exposición de motivos resalta que la definición de intermediación constituye un objetivo esencial de la Ley. A diferencia de este régimen, el desarrollo del resto de actividades que inte-



la intermediación<sup>9</sup> como las políticas activas de empleo<sup>10</sup> son desarrolladas por las primeras, mientras que la protección económica por desempleo es competencia de la segunda a través del SPEE<sup>11</sup>.

Este panorama obligaba a establecer mecanismos adecuados de coordinación y cooperación entre las Administraciones implicadas, pero también a crear una estructura que las conjuntara. Se trataba no sólo de configurar la pertinente y necesaria colaboración entre aquéllas sino de exteriorizar que ambas forman parte de un todo, el SNE, que, como hemos visto, se integra por los Servicios Públicos de Empleo de la Administración del Estado y de las CCAA.

No ha de olvidarse que los aspectos que pasan a ser gestionados por las CCAA lo son desde la perspectiva de la ejecución de la legislación laboral, que es competencia estatal, tal como recogen los Decretos en los que se han materializado las transferencias a las CCAA. Esto determina que la regulación de las materias traspasadas sigue siendo competencia estatal, pero también que el sistema debe tener rasgos de unidad y ésta, entre otras medi-

---

gran las políticas activas de empleo por parte de la iniciativa privada no se encuentran sometidas a régimen específico alguno. Sin embargo, en la actualidad, se evoluciona hacia un modelo no tan restrictivo para con las agencias dedicadas a la actividad de intermediación, que además fomenta el desarrollo integral de las diversas actividades relacionadas con el empleo, ejemplo de todo lo cual es el Convenio 181 OIT. Sobre éste me permito remitirme a mi trabajo, publicado en el núm. 52 de esta Revista, «El Convenio 181 OIT: Un cambio en la regulación de la intervención de la iniciativa privada en materia de empleo».

<sup>9</sup> El artículo 20 LE dispone que «La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades». Sobre el concepto de intermediación me permito remitirme a mi trabajo «La intermediación en el mercado de trabajo», cit., págs. 110 y ss.

<sup>10</sup> De acuerdo con el artículo 23 LE «Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalcificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social».

<sup>11</sup> El artículo 13 LE contempla dentro de las competencias del SPEE» h) La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social».

das, se consigue creando una estructura común, evitando una mera yuxtaposición de servicios públicos.

Esta idea de conjunto está en la base del SNE y se observa tanto en la definición que del mismo dan tanto la LE como el RD 1722/2007, ya reseñada, como en los fines que le son propios según esta Ley. En este sentido, el artículo 6.1, b) LE señala el SNE debe «ofrecer un servicio de empleo público y gratuito a trabajadores y empresarios, capaz de captar las ofertas de empleo del mercado de trabajo, sobre la base de una atención eficaz y de calidad con vistas a incrementar progresivamente sus tasas de intermediación laboral». A priori, no se trata que de crear sólo un espacio de reunión de los diferentes Servicios Públicos de Empleo para conseguir una adecuada coordinación entre ellos, sino que además el SNE sea un servicio que ofrezca determinadas prestaciones.

Al respecto, el artículo 8.2, b) de esta misma Ley establece como principio de organización y funcionamiento del mismo la «existencia de un sitio común en red telemática que posibilite el conocimiento por los ciudadanos de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio del Estado, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo». En esta dirección, desde abril de 2007 está disponible el portal del SNE<sup>12</sup>, que se estructura en torno a tres apartados: información general, servicios públicos de empleo y catálogo de servicios. De éstos, y como de su propio nombre se desprende, el último de ellos es el que responde a esta idea de servicio aunque como ya se advierte en el apartado de información general, las funciones que ofrece el portal del SNE «con el tiempo se irán incrementando, mejorando y actualizando de acuerdo con las necesidades». Así, dentro del referido catálogo, se facilita información de ofertas de empleo de todo el territorio nacional, mientras que de las demandas de empleo el portal dirige al usuario hacia los SPECA.

En realidad, la principal función que tiene el SNE es la coordinación, que curiosamente no aparece dentro de sus rasgos definatorios. En este sentido, como hemos dicho, el SNE está integrado por quienes en realidad realizan las funciones de promoción y desarrollo de la política de empleo: el SPEE y los SPECA. Además, los órganos del SNE, como también se ha dicho, son la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y el Consejo General del SNE, lo cuales, como veremos, sí responden a la idea de foro de coordinación entre Administraciones, a la vez que de participación de los interlocutores sociales.

<sup>12</sup> <http://www.sistemanacionalempleo.es/>.

Es decir, que aun cuando la idea de servicio esté presente en el SNE, materialmente las funciones de intermediación y del resto de políticas activas de empleo, así como las de protección por desempleo se realizan por los Servicios Públicos de Empleo que sean competentes por razón del territorio o de la materia. De ahí, que la principal función del SNE sea la coordinación de estructuras ajenas.

Lo anterior no resta importancia a esta pieza central del sistema, en tanto esta función de coordinación es trascendental. En este sentido, nos referimos a continuación a dos aspectos del actual modelo de gestión del empleo que evidencian la importancia de esta función.

Se ha destacado que uno de los rasgos característicos del mercado de trabajo español es el de la reducida movilidad de los trabajadores. Así se expone en diversos análisis, como por ejemplo, en el Informe «La movilidad geográfica», del Consejo Económico y Social del Reino de España (CES, en adelante)<sup>13</sup>. En éste se analiza la «contradicción» de unos altos niveles de desempleo en determinadas Comunidades Autónomas, con la existencia de vacantes de puestos de trabajo que se quedan sin cubrir en algunas partes del territorio español<sup>14</sup>. Al efecto, desde las previsiones del Plan aprobado por el Gobierno en 1997<sup>15</sup> y con la cautela a la que obligaba la entonces fase inicial del proceso descentralizador<sup>16</sup>, ya se avanzaba que la existencia de algunas disfunciones.

Así, se recoge<sup>17</sup> que «al igual que en la gestión realizada por el INEM, el ámbito de actuación de la gestión de colocación se restringe a la *cuenca de empleo* y normalmente la búsqueda de demandantes para cubrir la oferta se centra en el ámbito local o comarcal correspondiente a la Oficina de Empleo. Esta importante restricción en la gestión de la colocación opera, por tanto, incluso dentro del ámbito geográfico de la respectiva Comunidad y no sólo respecto al conjunto del territorio del Estado o entre unas y otras Comunidades. En consecuencia, el mayor problema que se plantea en rela-

<sup>13</sup> Informe 1/2000, del Plano del CES de 26 de enero de 2000. Puede consultarse en [www.ces.es](http://www.ces.es)

<sup>14</sup> *Ibidem*, pág. 31.

<sup>15</sup> Referidas a la consecución de un modelo único y estatal de carácter gratuito que posibilite la unidad de mercado de trabajo español con la garantía de no discriminación territorial, ni en el acceso al empleo ni en la igualdad de trato y libre circulación; *ibidem*, pág. 53.

<sup>16</sup> Al respecto, el Informe —pág. 54— señala que «Dado lo incipiente del proceso descentralizador actualmente en curso, no es posible adelantar una evaluación de resultados de manera global, pues salvo en el caso de los Servicios Públicos de Empleo de Cataluña y Galicia, que cuentan con mayor tiempo de funcionamiento, las demás Comunidades con competencias asumidas llevan escaso tiempo gestionando la política de colocación».

<sup>17</sup> *Ibidem*, pág. 55.

ción con la movilidad —aunque no es sólo ni principalmente un problema de movilidad, sino de eficacia de la intermediación en la colocación— es el de garantizar la movilidad geográfica dentro y fuera de cada Comunidad Autónoma y en el conjunto del territorio del Estado, algo que por el momento no parece estar asegurado». Por tanto, el Informe resalta que los problemas de interconexión entre oficinas de empleo ya existían en el modelo anterior —INEM—, repercutiendo en la movilidad geográfica y en la libertad de desplazamiento de los desempleados, y que ahora, fruto de la descentralización de la gestión de la intermediación, el problema se ha agravado.

Al respecto, el Informe<sup>18</sup> señala que estas deficiencias en la información de ofertas y demandas entre Comunidades Autónomas, pueden verse corregidas con el proyecto de implantación de un sistema informático —denominado SISPE— que permitiría integrar las ofertas de empleo generadas en cada Comunidad mediante un cruce de datos en las mismas y en un segundo momento entre unas y otras Comunidades. A este sistema informático dedicaremos nuestra atención más adelante, por cuanto se trata de uno de los instrumentos técnicos con lo que cuenta el SNE para lograr sus objetivos, y, por ello, contemplado en el RD 1722/2007.

Algunos años más tarde, el Programa Nacional de Reformas de España «Convergencia y empleo», de 13 de octubre de 2005<sup>19</sup> también se ha referido a este problema. Así, este documento recoge<sup>20</sup>, dentro de los objetivos, el de mejorar la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo, para lo cual se contienen medidas para mejorar del funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo. En concreto, se hace referencia a la necesidad de modernización de los Servicios Públicos de Empleo, para lo cual, entre otras propuestas, se prevé la creación de plataformas para la intermediación laboral, estableciendo una serie de elementos esenciales. En este sentido, se apunta la necesidad de integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información de los Servicios Públicos de Empleo. A la vez, la existencia de un sitio común en red telemática que posibilite el conocimiento por los ciudadanos de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio nacional, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo. Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) deben operar en concurrencia con otros agentes en régimen de competencia, aprovechando todo el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, con el objetivo

<sup>18</sup> *Ibíd.*, pág. 56.

<sup>19</sup> Se puede consultar en [http://www.inem.es/inem/inicial/pdf/PNR\\_2005.pdf](http://www.inem.es/inem/inicial/pdf/PNR_2005.pdf)

<sup>20</sup> Págs. 59 y 60.



de hacer más eficiente la intermediación laboral, facilitar la movilidad geográfica e incrementar sustancialmente su cuota de participación en dicho mercado. En esta línea, se crea un Portal de Empleo que facilitará la intermediación entre empleadores y trabajadores.

A finales de 2003, la LE sigue resaltando la importancia de la coordinación en este tema. Así, dentro de los objetivos de la política de empleo, se encuentra el de la unidad de mercado de trabajo —artículo 2, e y f)<sup>21</sup>—, propósito que se reitera dentro de los fines del SNE —artículo 6—, y a partir del cual se establecen algunos de los principios de funcionamiento del propio SNE —artículo 8.2<sup>22</sup>—.

Junto al problema de una posible segmentación territorial del mercado de trabajo, debe tenerse en cuenta que no se trata sólo de conectar a los distintos Servicios Públicos de Empleo en lo que a las ofertas y demandas de empleo se refiere sino que la coordinación se hace precisa entre las diferentes facetas de la política de empleo, especialmente entre sus vertientes activa y pasiva. Siendo éste un aspecto clásico en los estudios de política de empleo<sup>23</sup>, recobra actualidad como consecuencia del modelo descentralizado de gestión del empleo, por cuanto éste supone que las políticas activas

<sup>21</sup> «e) Mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las características específicas y diversas de los diferentes territorios y promoviendo la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales. f) Asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica, tanto en el ámbito estatal como en el europeo, de quienes desean trasladarse por razones de empleo».

<sup>22</sup> «a) Integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información. El Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas colaborarán en la creación, explotación y mantenimiento de un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible. Ello permitirá llevar a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral sin barreras territoriales, el registro de paro, las estadísticas comunes, la comunicación del contenido de los contratos y el seguimiento y control de la utilización de fondos procedentes de la Administración General del Estado o europea para su justificación. b) Existencia de un sitio común en red telemática que posibilite el conocimiento por los ciudadanos de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio del Estado, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo, respetando lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal».

<sup>23</sup> Desde hace tiempo viene debatiéndose acerca de la conveniencia o no de que la gestión de las prestaciones por desempleo se lleve a cabo por quien desarrolla otras tareas de política activa de empleo; así, SCHOELER, M.: «La colaboración entre las instituciones de colocación y las instituciones de seguro de paro», *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 9, 1934. La OCDE también ha dedicado su atención a esta cuestión en alguna de sus publicaciones periódicas caso de: *Los servicios públicos de empleo*, Ministerio de Trabajo, 1985; *Políticas de mercado de trabajo en los noventa*, Ministerio de Trabajo, 1991; *Perspectivas del empleo 1992*, Ministerio de Trabajo, 1992.

se gestionan por las CCAA, mientras que de las prestaciones por desempleo se encarga el SPEE. En este contexto, la LE destaca como objetivo de la política de empleo —artículo 2, b)— la necesidad de coordinar las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo a través de colaboración entre los distintos entes implicados, coordinación a la que se refieren los artículos 13, h) <sup>24</sup> y 28 <sup>25</sup>.

### 3. LOS INSTRUMENTOS PARA LOGRAR LA COORDINACIÓN

Para llevar a cabo la coordinación del sistema el artículo 3 del RD 1722/2007 señala tres instrumentos: el Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, los Planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y el Sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo. Se observa alguna diferencia respecto de lo establecido en el artículo 7.2 LE <sup>26</sup>, precepto en el que parece contemplarse la posibilidad, no concretada, de algún instrumento adicional.

<sup>24</sup> «La gestión de las prestaciones se desarrollará mediante sistemas de cooperación con los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá colaborar con las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de las competencias».

<sup>25</sup> «1. Las Administraciones y los organismos públicos que tengan atribuidas la competencia de la gestión del empleo y el Servicio Público de Empleo Estatal deberán cooperar y colaborar en el ejercicio de sus competencias garantizando la coordinación de las distintas actuaciones de intermediación e inserción laboral y las de solicitud, reconocimiento y percepción de las prestaciones por desempleo, a través de los acuerdos que se adopten en Conferencia Sectorial y de los convenios de colaboración que se alcancen, en aplicación de lo previsto en los artículos 5 y 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. 2. En ese marco se fijará la conexión de los procesos de gestión y de los sistemas de información relacionados; la colaboración en la ejecución de las actividades; la comunicación de la información necesaria para el ejercicio de las respectivas competencias; la prestación integrada de servicios a los demandantes de empleo solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo, y la aplicación de intermediación, de medidas de inserción laboral y de planes de mejora de la ocupabilidad y de comprobación de la disponibilidad del colectivo». Sobre los convenios de colaboración celebrados para coordinar las funciones en materia de gestión de prestaciones por desempleo me permito remitirme a mi trabajo *la intermediación en el mercado de trabajo*, cit., págs. 304 y ss.

<sup>26</sup> En éste se dice que «la coordinación se llevará a cabo *principalmente* a través de los siguientes instrumentos: a) El Plan nacional de acción para el empleo. b) El Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo. c) El Sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo».

Al primero de estos instrumentos, el Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, se refiere el RD 1722/2007 en su artículo 25, precepto que ubica este Programa en el marco de la política nacional de empleo y de la Estrategia Europea para el Empleo. El Programa es realizado por la Comisión Técnica de Trabajo de los Directores Generales de los Servicios Públicos de Empleo, comisión perteneciente a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y que, de acuerdo con el artículo 7 del RD 1722/2007, tiene como objetivo facilitar el desarrollo de los debates en aquellas materias que, siendo relativas al Sistema Nacional de Empleo, afecten más directamente a las administraciones públicas. Tras ser sometido al informe del Consejo General del SNE, el Programa es aprobado por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, siendo objeto de seguimiento por la referida Comisión Técnica.

En cuanto a su contenido, el citado artículo 25 establece líneas generales<sup>27</sup> pero también contempla un contenido mínimo. Al respecto se prescribe que deben reflejarse los objetivos cuantitativos y cualitativos de actuación, las prioridades y los colectivos de atención preferente, las tareas a desarrollar y las actividades en las que se dividen, el plazo de ejecución de cada una de las tareas y los indicadores de seguimiento.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que el Programa anual de trabajo del SNE se perfila como instrumento a través del cual el SNE interviene en materia de formación para el empleo. En este sentido, el RD 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo<sup>28</sup>, se refiere a aquél llevar a cabo la planificación de ciertos aspectos<sup>29</sup>.

Del segundo de los instrumentos de coordinación, los Planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo se ocupa el RD 1722/2007 en los artículos 23 y 24<sup>30</sup>. De conformidad con ellos, estos Planes son elaborados

<sup>27</sup> «Contendrá un conjunto de medidas integradas y coordinadas que, incluyendo los criterios del Consejo General, enmarque los objetivos y actividades a cumplir por los Servicios Públicos de Empleo».

<sup>28</sup> BOE de 11 de abril. Básicamente, este Real Decreto es fruto del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, suscrito en febrero de 2006, que reúne en un único sistema la formación ocupacional y continua, la que se dirige a los parados y a los trabajadores ocupados.

<sup>29</sup> Los estudios a realizar en materia de formación profesional para el empleo —artículo 29—, el plan para el perfeccionamiento del profesorado que imparta acciones formativas y para el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo —artículo 36—, y el plan de seguimiento y control de la formación profesional para el empleo — artículo 38—.

<sup>30</sup> Sobre la política de empleo de la Unión Europea existe una abundante bibliografía. Una de las más recientes contribuciones al respecto es la de RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.:

por el Ministerio de Trabajo<sup>31</sup>, con la colaboración de las CCAA y restantes Ministerios, previo informe de la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales y del Consejo General del SNE, así como con la participación de los agentes sociales. En realidad, el artículo 5 del RD 1722/2007 concede mayor protagonismo a la Conferencia Sectorial en esta materia, por cuanto ésta se configura como instrumento de coordinación, colaboración y cooperación entre las Administraciones especialmente en la elaboración de estos Planes.

En cuanto al contenido de estos planes el artículo indica que reflejarán el conjunto de políticas, medidas, acciones de política de empleo y de mercado de trabajo, tanto estatales como autonómicas, y su financiación necesarios para aplicar la Estrategia Europea de Empleo en España. Contendrán asimismo medidas coordinadas e integradas con el resto de políticas nacionales de países miembros de la Unión Europea.

Por otra parte, y en sintonía general con lo dispuesto en el RD 1722/2007, se establecen medidas relativas a su seguimiento y evaluación, faceta en la que también intervienen los agentes sociales y que se articula a través del informe cuatrimestral que el Ministerio de Trabajo elabora y comunica al Consejo General del SNE.

El último de los instrumentos de coordinación a los que se refiere el artículo 3 del RD 1722/2007, y al que éste dedica los artículos 26 a 29, es el Sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE, en adelante). Se define como un instrumento técnico de coordinación del SNE que tiene como finalidad el establecimiento de protocolos, a través de acuerdos en el seno de la Conferencia Sectorial para Asuntos Laborales, para el registro de datos comunes y la integración de la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo que llevan a cabo los Servicios Públicos de Empleo. Por ello, y en atención a los problemas comentados del actual modelo descentralizado de gestión de la política de empleo, se trata de un instrumento de gran importancia.

En realidad, se trata de un Sistema ya implantado desde mayo de 2005, y al que, como se ha indicado, la LE se refiere de forma expresa. Tiene su origen en las conclusiones del grupo de trabajo sobre «Intermediación, conexiones informáticas, aspectos registrales y administrativos», constituido

---

«Aproximación a la política de empleo de la Unión Europea», dentro de la obra *Política Social Europea y Comunidades Autónomas*, VV.AA., Fernández López, M.ª F. (Directora), CARL, 2007.

<sup>31</sup> En virtud del RD 438/2008, de 12 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales (BOE de 14 de abril), el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es suprimido por su Disposición final primera, pasando a denominarse Ministerio de Trabajo e Inmigración.

por representantes de la Administración General del Estado y de las Administraciones de las diferentes Comunidades Autónomas, para estudiar los aspectos esenciales del nuevo modelo de Servicio Público de Empleo. Sin duda, el proceso de transferencias en la gestión de las políticas activas de empleo determina la consiguiente necesidad de integrar, compartir e interconectar los sistemas de información.

De conformidad con la declaración institucional suscrita por los Servicios Públicos de Empleo con ocasión de la entrada del Sistema, el SISPE constituye un instrumento esencial para asegurar la gestión eficaz del mercado de trabajo y de las políticas de empleo en España y para garantizar los derechos de los desempleados. El objetivo, plasmado entonces, era la integración de la información sobre la gestión de las políticas activas de empleo, utilizada por los distintos Servicios Públicos de Empleo tras el proceso de transferencia a las Comunidades Autónomas de las correspondientes competencias en la materia, y la relativa a la gestión de las prestaciones por desempleo realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal. Por ello, en este mismo documento se señalaba que el SISPE representa un importante avance en el proceso de modernización de los Servicios Públicos de Empleo, y está llamado a convertirse en pieza básica para la creación del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, se reflejaba que la integración de la información es básica para dar cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad de derechos y obligaciones de todos los españoles, de unidad del mercado de trabajo y de libre circulación de las personas en todo el territorio nacional, para lo cual se hace necesario dar a conocer tanto a demandantes como a oferentes, con independencia del lugar donde residan, las ofertas y demandas de empleo disponibles, sea cual sea el lugar en donde éstas se produzcan. A tal fin, el Sistema se articula sobre la base de la disposición de datos comunes compartidos, y el consenso sobre los criterios y procedimientos de gestión comunes aplicables en todo el territorio del estado.

Junto a esta finalidad principal, también se apuntaban hacia otros objetivos con la implantación del SISPE, como la coordinación en la gestión de políticas activas de empleo y de las prestaciones por desempleo entre los distintos Servicios Públicos de Empleo, así como facilitar al Sistema Nacional de Empleo una visión global de la evolución del empleo que permita elaborar propuestas normativas eficaces en materia de políticas activas de empleo.

Por otra parte, en el mencionado documento se contemplaba que el desarrollo del SISPE iba a afectar también a la determinación de diversos conceptos estadísticos, introduciendo modificaciones y una variación estadística de las cifras de paro registrado. En este sentido, en la declaración con-

junta de los interlocutores sociales y el Ministerio de Trabajo realizada con ocasión de la entrada del Sistema, se abundaba en este aspecto, precisando, entre otras cosas, que «el concepto de paro registrado no debe ser el indicador fundamental de seguimiento de la coyuntura del mercado de trabajo, ni de medición del desempleo, tareas que corresponden a la Encuesta de Población Activa (EPA)».

En cuanto a su funcionamiento, el Sistema se apoya sobre una base de datos estatal, única y compartida por todos los Servicios Públicos de Empleo, en la que se almacenan los denominados datos comunes<sup>32</sup>, y que deberán ser actualizados por las CCAA y el SPEE. Esta base de datos reside en el Sistema de Información del SPEE, y a ella tienen acceso todos los SPECA. Para su actualización y consulta se han definido una serie de procesos de intercambio de información, que se ejecutan simultánea y coordinadamente en el sistema estatal y en el respectivo sistema autonómico. De este modo cualquier actualización de un dato común, quedará consolidada cuando está validada en ambos sistemas, con independencia de cual de ellos haya iniciado la variación del dato.

Como decimos, el SISPE ha sido integrado en el RD 1722/2007, aunque al mismo se refiere la LE de forma expresa en el artículo 8, y en otros preceptos en los que se alude a la necesidad de interconectar los sistemas de información de los Servicios Públicos de Empleo, caso de los ya reseñados artículos 8.2 y 28.2.

El artículo 26 del RD 1722/2007 define al Sistema como instrumento técnico del SNE que, apoyado en determinadas especificaciones y herramientas técnicas —datos comunes, establecimiento de protocolos que definan procedimientos comunes de gestionar estos datos e integración de los mismos—, consiga integrar la información tanto de los aspectos de gestión de las políticas activas de empleo como de las prestaciones por desempleo. Y ello para, de acuerdo con su artículo 27, conseguir el objetivo principal: la unidad de mercado de trabajo.

En efecto, los objetivos plasmados en este precepto se dirigen a alcanzar esta finalidad de la política de empleo en general y del SNE en particu-

<sup>32</sup> Estos datos comunes son compartidos por todos los Servicios Públicos de Empleo, que con independencia de la Comunidad Autónoma en la que se registren, pueden ser consultados y modificados desde todas las Autonomías. Estos datos son los que van a permitir la movilidad laboral de los demandantes de empleo en todo el territorio nacional y la elaboración de las estadísticas y estudios del mercado de trabajo a nivel nacional. Los datos comunes se actualizan y validan de acuerdo con unas reglas establecidas y se mantienen actualizados tanto en la correspondiente base de datos autonómica, en la que se registran, como en la base de datos estatal compartida por todos los Servicios Públicos de Empleo.



lar, tanto de manera específica como de forma indirecta. En este sentido, resulta básico para conseguir esta unidad que tanto demandantes como oferentes de empleo tengan acceso a los puestos de trabajo y a los trabajadores disponibles del conjunto del Estado, garantizando así la transparencia del mercado de trabajo y evitando la existencia de barreras geográficas internas dentro del Estado que pudieran obstaculizar la libertad de desplazamiento.

Pero la unidad del mercado también se consigue estableciendo reglas comunes en la gestión de los diferentes Servicios Públicos de Empleo, lo que redundaría en garantizar la igualdad de trato. No obstante, y desde la ejecución de la legislación laboral que compete a las CCAA a la hora de gestionar la política de empleo, cabe recordar que éstas poseen potestad de organización de su propia administración<sup>33</sup>, dato que constituye un importante matiz a esta intención de unificar la gestión. De ahí, que la propia norma prevea que ello se hará «sin perjuicio de su adecuación a la situación del territorio y de la autonomía de gestión de los distintos Servicios Públicos de Empleo, para adaptar su funcionamiento a las distintas necesidades».

Asimismo, el SISPE representa un instrumento para conseguir la unidad del mercado de trabajo desde la perspectiva del conocimiento adecuado del mismo, a través de la elaboración de estadísticas sobre las magnitudes que definen su funcionamiento, aspecto de gran importancia para la realización de propuestas normativas en materia de políticas activas de empleo.

Y la unidad del mercado de trabajo es también la perspectiva desde la que la normativa sobre el subsistema de formación para el empleo, el RD 395/2007, se refiere al SISPE. En este sentido, su artículo 9, sobre centros y entidades de formación, establece la existencia de un Registro estatal de centros y entidades de formación, de carácter público, Registro que estará coordinado con los Registros Autonómicos a través del Sistema. Asimismo, el artículo 11, impone la obligación de llevar un registro nominal y por especialidades de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones

<sup>33</sup> Aspecto éste que cobra aún más importancia en el contexto actual de reformas de los Estatutos de Autonomía, alguno de los cuales, recogiendo la doctrina del Tribunal Constitucional sobre este aspecto, asumen en los nuevos Estatutos competencias ejecutivas que comprenden esta potestad. Al respecto, y desde la óptica de las reformas estatutarias en Andalucía y Cataluña, MONEREO PÉREZ, J.L.: «La distribución de competencias en el Estado Social Autonomico en materia de políticas de empleo e inmigración», capítulo V del volumen *La dimensión socio-laboral de los nuevos Estatutos de Autonomía. Un estudio particular de los Estatutos Andaluz y Catalán*, VVAA, Molina Navarrete (Dir.), CARL, 2007, págs.

parciales acumulables expedidas, prescribiendo su apartado cuarto que a los efectos de garantizar la transparencia del mercado de trabajo y facilitar la libre circulación de trabajadores, «existirá un registro general en el Sistema Nacional de Empleo, coordinado por el Servicio Público de Empleo Estatal e instrumentado a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, al que deberán comunicarse las inscripciones efectuadas en los registros a que se refiere el párrafo anterior».

Finalmente, queda por referir la estructura que el artículo 29 RD 1722/2007 prevé para el SISPE, articulada en torno a un Comité de Dirección, integrado por los Directores Generales de los Servicios Públicos de Empleo y presidido por el Director del SPEE, y a la Comisión de Coordinación y Seguimiento, formada por los responsables de gestión de los Servicios Públicos de Empleo, y que tendrá el mismo número de miembros que el Comité de Dirección, siendo presidida también por el responsable del SPEE.

En el artículo 29 se emplea el tiempo futuro con ocasión de la referencia a esta Comisión<sup>34</sup>, aunque la información disponible acerca de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales alude a la misma, como veremos seguidamente. Por otro lado, la estructura orgánica inicial del SISPE estaba formada por un Comité de Dirección, un Comité Técnico y cuatro Equipos Técnicos, con la participación, en todos ellos, de representantes de la Administración General del Estado y de la Autónoma en situación de paridad. Además, inicialmente la composición del Comité de Dirección era diferente por cuanto la presidencia recaía en el Secretario General de Empleo, el vicepresidente primero era el Director General del SPEE y como vicepresidentes 2.º y 3.º actuaban dos Directores Generales de Comunidades Autónomas, contando además con cuatro vocales de la Administración Central (Subdirectores Generales del SPEE) y cuatro de las Administraciones Autónomas (Directores Generales).

Junto a los instrumentos de coordinación que específicamente contempla el artículo 3 del RD 1722/2007, éste prevé como instrumento general de coordinación la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, de acuerdo con su artículo 5 y 6, a), y tal como señala el artículo 3 LE. Ello nos conduce a analizar a continuación la vertiente orgánica de este Real Decreto, es decir, los órganos del SNE.

<sup>34</sup> «La Comisión de Coordinación y Seguimiento, órgano ejecutor de las líneas de acción del Comité de Dirección, integrada por los responsables de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal y de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo Autónomos. Tendrá el mismo número de miembros que el Comité de Dirección y estará presidido por el responsable del Servicio Público de Empleo Estatal».





#### 4. LOS ÓRGANOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

Del título de la norma de referencia en este comentario cabe desprender que una de las razones de ser de esta normativa de desarrollo de la LE es la referida a los aspectos orgánicos del SNE. El artículo 7 LE señala que los órganos del SNE son la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y el Consejo General del SNE, y el RD 1722/2007 antes de reiterar esta estructura en el artículo 2, resalta en el preámbulo, como ya se comentó, que el primero de estos órganos ya existe, por lo que sólo se precisa detallar su estructura y funciones, mientras que el segundo de aquellos sí requiere mayor desarrollo fruto de su carácter novedoso. Este diferente punto de partida determina que la regulación que de ambos lleva a cabo el título I del Real Decreto sea más reducida para con la Conferencia Sectorial.

##### 4.1. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales

La Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales se crea por acuerdo de las partes, reuniéndose por primera vez el 23 de julio de 1996, siendo posterior su Reglamento, de 1997<sup>35</sup>. Al margen de las referencias que a ella hace la Ley de Empleo y el RD 1722/2007, también es contemplada en la Ley 42/1997<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> Este Reglamento, como el resto de la documentación a la que se hará referencia, puede consultarse en [http://www.map.es/documentacion/politica\\_autonomica/Cooperacion\\_Autonomica/Coop\\_Multilateral/Conf\\_Sectoriales/Documentacion](http://www.map.es/documentacion/politica_autonomica/Cooperacion_Autonomica/Coop_Multilateral/Conf_Sectoriales/Documentacion)

<sup>36</sup> Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 15 de noviembre) Artículo 15. Principios generales. 2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estructura en una Autoridad Central y, territorialmente, en Inspecciones Provinciales agrupadas en cada Comunidad Autónoma. 3. Los poderes públicos garantizarán el ejercicio y la eficacia de las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, haciendo efectivos los principios generales de colaboración, coordinación y cooperación recíprocas, a través de los siguientes órganos: a) La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales. b) Las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta Ley es desarrollada por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyo artículo 42 establece: «1. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales es el órgano de colaboración y cooperación entre la Administración General del Estado y las de las Comunidades Autónomas en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos del artículo 16 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales funciona con sujeción a su Reglamento interno y conocerá de las cuestiones de carácter multilateral relativas al sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se le sometan o que recaben sus miembros. A tal objeto podrá conocer

El citado Reglamento la define como órgano de encuentro y deliberación que tiene como finalidad primordial conseguir la máxima coherencia en la aplicación de las políticas públicas ejercidas por la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito laboral

En cuanto a su composición, el artículo 4 de su Reglamento señala que estará constituida por el Ministro de Trabajo, que la presidirá, y por los Consejeros con competencia en la materia de cada Comunidad Autónoma. Asimismo, se prevé que actúe como Secretario el Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo, que lo hará con voz pero sin voto. Por otro lado, el artículo 5 del Reglamento contempla la existencia de la Comisión Sectorial para Asuntos Laborales como órgano de apoyo de la Conferencia e integrada por un representante con rango de Director General de cada Comunidad Autónoma y presidida por el Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. A su vez, el artículo 6 del reglamento recoge la posibilidad de creación de Comisiones<sup>37</sup>, Grupos de trabajo<sup>38</sup> y Ponencias para el estudio de cuestiones concretas.

Y respecto de sus funciones el Reglamento de la Conferencia Sectorial señala las siguientes:

- servir de cauce de información sobre los procesos de elaboración de las normas laborales
- analizar con carácter general las condiciones del mercado de trabajo y sus perspectivas futuras
- acordar los criterios de distribución de los créditos presupuestarios destinados a Comunidades Autónomas y examinar y deliberar sobre los programas desarrollados en las mismas con cargo a esos créditos
- cooperar en la determinación de objetivos comunes y sus correspondientes acciones en lo relativo a fomento del empleo, elaborar

de los programas generales y territoriales de objetivos, las propuestas de integración o coordinación de planes territoriales, conocerá la programación acordada en las Comisiones Territoriales, la disposición general de medios y su distribución, y cuantos otros asuntos se estime pertinentes. 3. Anualmente, la Autoridad Central de la Inspección presentará a la Conferencia Sectorial un informe sobre la actuación general del sistema de inspección en el año anterior».

<sup>37</sup> En este sentido, puede verse la comentada Comisión Técnica de Trabajo de Directores Generales de los Servicios Públicos de Empleo, así como del Comité de Dirección del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo y la Comisión de Coordinación y Seguimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, a las que ha de añadirse la Comisión de Trabajo para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>38</sup> En la 35.ª Conferencia, celebrada el 24 de julio de 2007, se acordó crear, en el ámbito del SISPE, un grupo de trabajo sobre confidencialidad de los datos personales y sobre formación de las mujeres víctimas de dicha violencia.

los planes y programas conjuntos de actuación, e intercambiar información sobre criterios técnicos y procedimentales en la ejecución de la legislación laboral, y, en su caso, establecer criterios y procedimientos comunes en la misma

- examinar los proyectos de convenios de colaboración
- intercambiar información y puntos de vista en relación con la política laboral en el ámbito de la Unión Europea, articulando su actuación con la de la Conferencia para Asuntos Relacionados con las Comunidades Europeas y, en su caso, con otras Conferencias que puedan actuar en esos temas
- organizar conjuntamente actividades de estudio, formación y divulgación, y la puesta a disposición de documentos, datos y estadísticas.

Con estos precedentes, llama la atención lo recién comentado acerca de las necesidades de desarrollar aspectos de este órgano, ya que se advierte de que *sólo* debe precisarse su naturaleza y sus funciones.

Al margen de ello, el artículo 5 del RD define a la Conferencia Sectorial de Asuntos laborales (Conferencia Sectorial, en adelante) como «instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración del Estado y la de las comunidades autónomas y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla». Si tenemos en cuenta que, como venimos comentando, la principal función del SNE es precisamente la de cohesionar un modelo descentralizado a través de la coordinación entre las Administraciones que lo gestionan, podemos convenir que estamos ante un órgano central para conseguir dicho propósito, siendo precisamente ésta la primera de las funciones que el artículo 6 del RD 1722/2007 le encomienda.

Junto a esa tarea básica, este precepto enumera el resto de cometidos que se le encargan a este órgano, entre los que destaca la ya comentada labor de aprobación del Programa anual de trabajo del SNE, la de acordar los criterios de distribución presupuestaria a las CCAA, función prevista ya en el artículo 14.2 LE<sup>39</sup>, y, obviamente, la de coordinación. A ésta alude de forma general el artículo 6 p) del RD 1722/2007 general, así como la letra m) de este precepto, a la vez que se destaca una vertiente específica de la misma, en concreto a las actuaciones del SPEE y los SPECA en lo que se

<sup>39</sup> En éste se precisa al respecto que precisa de debe identificarse aquella parte de los mismos destinada a políticas activas para los colectivos que específicamente se determinen de acuerdo con las prioridades de la Estrategia Europea de Empleo y teniendo en cuenta las peculiaridades existentes en las diferentes comunidades autónomas, a fin a garantizar el cumplimiento del Plan nacional de empleo.

refiere a las actuaciones de intermediación y gestión de las prestaciones de desempleo, recogiendo así lo que la LE dispone en su artículo 28.

Asimismo, se encomienda a la Conferencia Sectorial la labor de informar sobre determinados aspectos. En primer lugar, como ya se ha comentado, sobre los Planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo, velando por su aplicación en el Plan Nacional de Reformas. En segundo lugar, sobre proyectos de convenios de colaboración, especialmente entre las Administraciones Públicas, y en cuarto lugar, sobre la reserva de créditos para determinados programas, concretados en el artículo 13, e) LE, a los que alude la Disposición adicional vigésima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008, de conformidad con la previsión contenida en aquél precepto. Y en tercer lugar, sobre proyectos de normas, función prevista en el artículo 3.1 LE, que se refiere a la elaboración y aprobación de disposiciones reglamentarias en determinadas materias; en concreto: en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación profesional ocupacional y continua en el ámbito estatal, así como el desarrollo de dicha ordenación.

Adviértase que la clasificación de materias recién expuesta no se corresponde con preceptos anteriores. En este sentido, se utiliza la expresión colocación que sólo es empleada por esta misma Ley para referirse a la finalidad de la intermediación y de la política activa de empleo, tal como se observa en los artículos 20 y 23.1 LE, al margen, claro está de las referencias a las agencias de *colocación*<sup>40</sup>. Por otra parte, no se alude a proyectos de normas en el ámbito de la política activa de empleo, y sí cuando la materia sea la de «fomento de empleo».

No obstante, cabe concluir que el listado permite a la Conferencia informar sobre el conjunto de normas laborales en materia de empleo, como por otra parte ya señala su reglamento de funcionamiento interno. Así, a lo largo del pasado año 2007, la Conferencia Sectorial informó y debatió los siguientes textos normativos: el Anteproyecto de Ley para la regulación del

<sup>40</sup> Acerca de la conveniencia de utilizar el término intermediación frente al de colocación me reitero en los argumentos expuestos en *La intermediación en el mercado de trabajo*, *op. cit.*, págs. 111 y ss. De alguna forma, como antes comentamos, la LE refuerza tanto la terminología —intermediación— como el hecho de dotar a esta actividad de cierta autonomía dentro del conjunto de la política de empleo. No parece compartirse esta visión, o al menos los criterios seguidos para delimitar la noción de intermediación, en GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C. «Modernización del sistema público estatal de empleo, mejora de la intermediación y evaluación de las políticas activas de empleo: una reforma otoñal», *Temas Laborales* núm. 85, 2006, pág. 189.

régimen de las empresas de inserción, los Proyectos de Real Decreto sobre el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad; sobre órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo; y de regulación de los Centros de Referencia Nacional en formación profesional, publicados en el BOE, y el Proyecto de Real Decreto sobre Programa Específico de Empleo para Víctimas de Violencia de Género.

Finalmente, también se fija como competencia de la Conferencia Sectorial la de realizar análisis, función que dentro de la más genérica de organización de actividades de formación, estudio y divulgación, se concreta respecto de la situación del mercado de trabajo con el objeto de adecuar las políticas activas al mercado de trabajo. Esta función responde a la finalidad establecida en el artículo 6.2 LE, para la cual, como este mismo precepto señala y reitera el artículo 4 RD 1722/2007, se hace necesaria la evaluación del propio SNE.

#### 4.2. El Consejo General del Servicio Nacional de Empleo

Sin duda, un aspecto central en la normativa que estamos analizando es la regulación de este órgano del SNE, que, según el artículo 8 RD 1722/2007 y el artículo 7.1, b) LE, tiene naturaleza consultiva, de participación institucional de las Administraciones públicas y de los interlocutores sociales en materia de empleo.

La regulación que del Consejo General del SNE (Consejo General, en adelante) lleva a cabo el RD 1722/2007 es fundamentalmente de su estructura, lo que evidencia la novedad de este órgano, previendo la Disposición Adicional 3.<sup>a</sup> su constitución y primera reunión en el plazo no superior a 3 meses desde la publicación de este Real Decreto.

La estructura del Consejo General está compuesta por la Presidencia<sup>41</sup>, tres Vicepresidencias que se extraen de los vocales que forman parte del Consejo General en representación de las CCAA y los interlocutores sociales, setenta y tres 73 vocales<sup>42</sup> y un Secretario general<sup>43</sup>. Con sede en el Minis-

<sup>41</sup> Artículo 12: Ministro de Trabajo e Inmigración, sustituido por y en el orden establecido en el apartado 2.º

<sup>42</sup> 18 vocales de la Admón. Estatal (designados por Ministro, señalando el artículo 14.1, a que tres de ellos serán el Secretario General de Empleo, el director del SPEE y el Director ISM), 17 vocales de CCAA, 19 vocales organizaciones empresariales más representativas, 19 vocales sindicatos más representativos. El mandato de los vocales es por cuatro años, aunque en realidad se alude a la renovación del Consejo especialmente teniendo en cuenta en ello las

terio de Trabajo, su funcionamiento será ordenado a través de un Reglamento Interno, tal como prevé la Disposición Adicional 1.ª del RD 1722/2007. No obstante, el capítulo II del título II del mismo, artículos 16 a 22, lo regula, articulándolo en torno al Pleno, la Comisión Permanente, Comisiones Especiales, así como Comisiones Territoriales que pudieran crearse.

En dichos artículos se prescribe la composición de las estructuras internas de funcionamiento del Consejo<sup>44</sup>, así como determinados aspectos de las reuniones<sup>45</sup>. Merece destacarse la previsión acerca de la formación de los acuerdos, los cuales se adoptan por mayoría, teniendo un voto cada uno de los vocales de las Administraciones Públicas, y dos los de los interlocutores sociales, regla general establecida en el artículo 16.2 RD 1722/2007 y que es aplicable también a la Comisión Permanente como expresamente prevé el artículo 18.1. Esta ponderación del voto tiene su origen en el mandato del artículo 7.1, b) LE que a fin de mantener el carácter tripartito del Consejo ordena que las representaciones de los interlocutores sociales cuenten con el mismo peso que el conjunto de los representantes de las Administraciones.

Las funciones del Consejo General guardan lógica relación con su naturaleza de órgano consultivo informando sobre las propuestas normativas en materia de políticas activas de empleo. Como se acaba de ver, la Conferencia Sectorial informa sobre una serie de materias, concretadas en el artículo 3.1 LE, entre las que no se alude a la política activa de empleo. Puede que ésta sea la razón de que no se mencione esta faceta del empleo dentro

---

variaciones que se hubieran producido en la representatividad de los agentes sociales. Por otro lado, como precisa la Disposición adicional cuarta, la participación de los agentes sociales será objeto de compensaciones económicas iguales a las establecidas por su participación en otros órganos consultivos del Ministerio de Trabajo.

<sup>43</sup> De conformidad con el artículo 15 será designado por el Ministro de entre los Subdirectores Generales del SPPE y tendrá voz pero no derecho al voto

<sup>44</sup> El Pleno está formado por la Presidencia, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario General. La Comisión Permanente se compone de 24 vocales —6 de cada sector—, y es presidida por el Director General del SPPE, que forma parte de los seis de su sector. Y las Comisiones Especiales se constituirán con sujeción al mismo criterio de composición y número establecido para el Pleno y para la Comisión Permanente.

<sup>45</sup> Así, respecto del Pleno se establece que se reúne al menos 2 veces al año, o cuando lo convoque el presidente por iniciativa propia o por solicitarlo una cuarta parte de sus miembros. En la Comisión Permanente se prescribe que actuará como Secretario el Secretario General del Consejo General, con voz pero sin voto, a la vez que se concretan sus funciones. Y en cuanto a las Comisiones Especiales se recoge que ejercerán las funciones que expresamente se les atribuya o aquellas otras que les fueran encomendadas por el Pleno o la Comisión Permanente, así como que podrán ser auxiliadas por personas expertas, así como recabar, a través de la Secretaría, cuantos informes y dictámenes estimen para el cumplimiento de sus fines.

de los aspectos sobre los que informa la Conferencia Sectorial, produciéndose así una especie de reparto material entre los dos órganos del SNE en lo que a la función de informar propuestas normativas se refiere.

Sin embargo, como venimos diciendo, el concepto de política activa de empleo que se refleja en el artículo 23 LE permite la integración en ella de toda medida de política de empleo que se despliegue para favorecer el acceso al mercado de trabajo por cuanto no se ofrece una noción cerrada de las medidas y, sobre todo, se pone el acento en el objetivo a conseguir. Por eso, el hecho de que la Conferencia Sectorial informe sobre las propuestas normativas que tienen que ver con la mayoría de las medidas que forman parte de la noción de política activa relativiza tanto las clasificaciones de tales medidas como el hecho de que la expresión política de empleo aparezca ahora, con ocasión de la labor de informar del Consejo general, y no antes cuando se hacía referencia a la misma función por parte de la Conferencia Sectorial.

Sobre la otra gran vertiente de la política de empleo, las políticas pasivas de empleo, también puede informar el Consejo General por cuanto se contempla dentro de sus funciones la relación entre la política activa de empleo y las prestaciones por desempleo que les sean sometidos por parte de las Administraciones Públicas. Finalmente, dentro de esta función de informar, debe recordarse que el Consejo General informa sobre los Planes de Ejecución de la Estrategia Europea para el Empleo, acerca de los cuales conoce de los informes de seguimiento elaborados por el Ministerio de Trabajo.

Pero sus funciones no se limitan a la emisión de informes, señalando el artículo 9 que el Consejo General formula propuestas de objetivos y prioridades para el Programa Anual de Trabajo del SNE, a la vez que para controlar su ejecución y los resultados del mismo. También plantear mecanismos de colaboración y cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo, especialmente en lo que respecta a la relación entre políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo. Y emitir recomendaciones sobre los programas anuales de trabajo del SPEE y de los SPECA respecto a investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo.

Un ámbito que debe ser resaltado de las funciones del Consejo General es la relacionada con la formación profesional para el empleo, materia en la que el RD 395/2007 se refiere de forma expresa a las competencias del Consejo General en su artículo 33, en el que se recoge la función de este órgano del SNE de emitir informe preceptivo en determinados aspectos de este ámbito<sup>46</sup>, de

<sup>46</sup> «b) Emitir informe preceptivo sobre los proyectos de normas del subsistema de formación profesional para el empleo. d) Informar, con carácter preceptivo, y realizar propuestas

realizar propuestas<sup>47</sup>, de decidir sobre determinados aspectos<sup>48</sup>, así como cometidos generales relacionados con la materia<sup>49</sup>.

Este artículo del RD 395/2007 prevé en su apartado tercero que el desarrollo de estas funciones se constituirá en el seno del Consejo General SNE la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, manteniendo el carácter paritario y tripartito del Consejo en su composición y régimen de adopción de acuerdos. Al respecto, la Disposición Adicional 2.ª RD 1722/2007, señala que esta Comisión se formará en el marco del artículo 18 de este Real Decreto, error de numeración por cuanto, como ha sido corregido posteriormente<sup>50</sup>, el artículo de referencia es el 19, relativo a las Comisiones Especiales.

Y a esta Comisión Especial se refiere el artículo 30.3 RD 395/2007, encomendándole la formulación de propuestas a las Administraciones competentes acerca de la proporción de trabajadores y desempleados que participen en la formación de oferta<sup>51</sup>, de informar al Ministerio de Trabajo de la distribución del presupuesto destinado a financiar el subsistema de formación profesional para el empleo entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación<sup>52</sup>, y hacerlo al SPEE acerca de los instrumentos necesarios

---

sobre la planificación plurianual de la oferta de formación profesional para el empleo y de las acciones de investigación e innovación, prevista en los artículos 21 y 30.1, respectivamente, así como sobre los planes anuales que en materia de calidad, evaluación y control están previstos en los artículos 36.3, 37.2 y 38.1 de este real decreto».

<sup>47</sup> «c) Informar y realizar propuestas sobre la asignación de los recursos presupuestarios entre los diferentes ámbitos e iniciativas formativas previstas en este real decreto. e) Recomendar medidas para asegurar la debida coordinación entre las actuaciones que en el marco del presente real decreto se realicen en el ámbito del Estado y en el de las Comunidades Autónomas. i) Conocer los informes anuales sobre programación, gestión, control y evaluación de la formación profesional para el empleo elaborados tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, así como extraer conclusiones y proponer recomendaciones sobre el funcionamiento del subsistema».

<sup>48</sup> «g) Aprobar el mapa sectorial para mejorar la racionalidad y eficacia de las Comisiones Paritarias previstas en el artículo 35. h) Determinar los criterios y condiciones que deben cumplir las Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales a efectos de su financiación».

<sup>49</sup> «a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente real decreto y en la restante normativa reguladora de la formación profesional para el empleo, así como por la eficacia de los objetivos generales del sistema. f) Actuar en coordinación con el Consejo General de Formación Profesional para el desarrollo de las acciones e instrumentos esenciales que componen el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional».

<sup>50</sup> Corrección de errores del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo (BOE de 19 de marzo de 2008).

<sup>51</sup> Artículo 5 RD 395/2007.

<sup>52</sup> Artículo 6.2 RD 295/2007.



para garantizar la coordinación entre las acciones de investigación e innovación que se realicen en los ámbitos estatal y autonómico, a fin de asegurar la complementariedad de las acciones ejecutadas en los mismos.

Y sin que sean funciones propias del Consejo General, en materia de formación para el empleo cabe destacar otras referencias al SNE en este ámbito. Las mismas casi siempre se hacen a la actividad de los Servicios Públicos de Empleo en el marco del SNE, como por ejemplo, en materia de información sobre la oferta formativa<sup>53</sup>, de ejecución de planes de formación<sup>54</sup>, de recepción de contenidos formativos en contratos para la formación<sup>55</sup>, de promoción de la formación<sup>56</sup>, de colaboración<sup>57</sup>, o, en fin, de elaboración de estadísticas<sup>58</sup>.

<sup>53</sup> RD 395/2007, artículo 20.3: «A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, mantendrá permanentemente actualizado el Fichero de especialidades formativas e informará de las modificaciones que se produzcan a las Comunidades Autónomas según los criterios que se establezcan en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo contemplado en el artículo 7.2.c) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo».

<sup>54</sup> RD 395/2007, artículo 24.2: «En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades: Formación en alternancia con el trabajo».

<sup>55</sup> RD 395/2007, artículo 27: «De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato y, en su defecto, por los contenidos formativos determinados por las empresas y comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo».

<sup>56</sup> RD 395/2007, artículo 19.1: «El Sistema Nacional de Empleo promoverá las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores. A tal fin, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, previa elaboración coordinada de un plan de apoyo a esas empresas, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de los centros y entidades formativas existentes, que incluirán también los relativos al sistema educativo».

<sup>57</sup> RD 395/2007, artículo 17.4: «La aplicación indebida o fraudulenta de las bonificaciones determinará que las cantidades correspondientes sean objeto de reclamación administrativa mediante acta de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin perjuicio de ello, el Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, colaborará con la citada Inspección mediante la comunicación previa a las empresas de las irregularidades».

<sup>58</sup> RD 395/2007, Disposición adicional sexta: «El Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, adoptará las medidas necesarias para que las

## 5. LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

En el ámbito empresarial, y también en el de las administraciones, incluida la Universidad como bien sabemos, el sometimiento a procedimientos de evaluación de las organizaciones es algo no sólo habitual, sino obligatorio en muchos casos. Puede afirmarse que los procesos por los cuales se examinan la calidad de los productos y servicios que prestan las organizaciones han dejado de ser una mera descripción del grado de satisfacción que proporcionan aquéllos para convertirse en criterio rector de toda la organización. Y ello porque no sólo se utilizan para mejorar dichos productos y servicios sino también por ser un elemento de competitividad para la organización, en la medida que de los mismos se derivan importantes consecuencias, como por ejemplo, la confianza de terceros hacia la propia organización, o las exigencias normativas.

En este contexto, cabe situar la evaluación del SNE, referida ya en el artículo 6.2 LE, que encomienda que el SNE se someta a una evaluación periódica, y a la que se alude en el mismo título del RD 1722/2007, al incluirla como tercera de sus finalidades. Evaluación a la que, además, obliga la Estrategia Europea Revisada y las Directrices para el Empleo, y que sigue constituyendo un déficit del sistema español<sup>59</sup>.

Con carácter general el artículo 4 de este Real Decreto señala las características de esta evaluación, que será periódica, interna y externa, recayendo sobre las estructuras, medidas y acciones del SNE, a partir de criterio de calidad, eficacia y eficiencia, todo ello con el objeto de mejorar su adecuación a las necesidades del mercado de trabajo. Y si bien, los artículos 6, j) y 9, e) se refieren a la misma desde la perspectiva de las funciones que al respecto corresponden a la Conferencia Sectorial y al Consejo General, respectivamente, la evaluación del SNE se regula sobre todo en el capítulo IV del título III, que consta de un sólo precepto, el artículo 30.

En éste, se prevé una evaluación externa cada tres años, donde se examinará la adecuación de sus estructuras, medidas y acciones a la situación del mercado de trabajo, teniendo en cuenta los costes y la eficacia del conjunto del Sistema Nacional, y donde se harán propuestas de mejora. Nada más se dice al respecto, caso de quién vaya a efectuar dicha evaluación, y si de la misma deriva una acreditación o, en su caso, certificación. En este sen-

---

estadísticas que se elaboren en el ámbito de todo el territorio del Estado incluyan no sólo la formación realizada en el marco de este real decreto, sino también aquella que realicen las empresas con financiación propia y las Administraciones Públicas para sus empleados».

<sup>59</sup> Al respecto, GARCIA JIMENEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C., *op. cit.*, págs. 177 y ss.

tido, y según la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), el término acreditación define «el procedimiento mediante el cual un Organismo autorizado reconoce formalmente que una organización es competente para la realización de una determinada actividad de evaluación de la conformidad». Por su parte, la certificación es el proceso por el que una entidad independiente evalúa una organización, producto, proceso, servicio o persona, emitiendo posteriormente una declaración en la que manifiesta la conformidad del evaluado con respecto a los requisitos de una norma o especificación técnica, tanto del ámbito reglamentario como del voluntario.

A su vez se establece una evaluación interna anual, para la que el Consejo General establecerá los mecanismos necesarios. Esta evaluación, cuyos resultados deben ser conocidos por el propio Consejo General y presentados a la Conferencia Sectorial y las Comisiones del Congreso y Senado de Política Social y de Empleo, debe incluir una serie de aspectos<sup>60</sup>.

Como se aprecia, de entre éstos, los hay que se refieren a cuestiones concretas, caso de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, analizando la aplicación a los mismos de políticas activas así como el cumplimiento de sus obligaciones como demandantes de empleo<sup>61</sup>, o del cumplimiento de los fines, mientras que otras referencias aluden a aspectos necesitados de mayor concreción, como es el caso de la medición de la calidad en el servicio, terreno en el que, no obstante, se concreta que un factor a tener en cuenta es la utilización de las nuevas tecnologías.

Esta misma *cultura* de evaluación de la calidad aparece también en materia de la formación para el empleo, estableciendo el artículo 37 del RD 395/2007 que «En el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio

<sup>60</sup> «Artículo 30.3: «a) Adecuación de los Servicios Públicos de Empleo al cumplimiento de los fines del Sistema Nacional de Empleo, b) Cumplimiento de los citados fines, c) La eficacia, la eficiencia y la calidad de las actuaciones de colaboración de las Entidades, públicas y privadas, con los Servicios Públicos de Empleo, d) La calidad en la prestación del servicio público a empresas y trabajadores, el conocimiento e impacto de sus medidas, así como el grado de satisfacción de sus usuarios, e) El aprovechamiento del potencial de las nuevas tecnologías por los Servicios Públicos de Empleo para proporcionar un mejor servicio, f) La aplicación de las políticas activas de empleo a los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, g) El cumplimiento de las obligaciones como demandantes de empleo de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo».

<sup>61</sup> Se detecta así la especial preocupación por este concreto aspecto de la política de empleo, como por otra parte refleja la normativa sobre Seguridad Social. En este sentido, el artículo 231.2 del RDL 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, cuando alude al compromiso de actividad se dice que es el que adquiere el solicitante o beneficiario de las prestaciones por desempleo, poniendo el énfasis, por tanto, en las especiales obligaciones que contrae este tipo de demandante de empleo frente al que no es receptor de prestación alguna.

Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluarán el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados».

## 6. CONCLUSIONES

Tal como expusimos al inicio, el RD 1722/2007 presenta un alcance limitado, presupuesto de partida en el que ya su propio enunciado nos viene a situar. Tras el análisis de su contenido cabe concluir que así es, destacando del mismo dos aspectos, por encima del resto.

En primer lugar, que se destina a regular el Consejo General del SNE, órgano creado por la LE y cuyo desarrollo ha efectuado el RD 1722/2007, en aspectos tales como su estructura y funcionamiento interno.

En segundo lugar, dentro de los instrumentos de coordinación del propio SNE, cobra especial importancia el SISPE, Sistema que no obstante existía desde 2005 pero que a nivel normativo sólo se mencionaba en la LE. Esta centralidad del SISPE viene a reforzar un mecanismo central del Sistema, por cuanto resulta ser un instrumento esencial para llevar a cabo la principal labor del Servicio Nacional de Empleo: la conseguir la unidad del sistema evitando segmentaciones territoriales como consecuencia de la descentralización de la gestión de la política de empleo.