



国家背景报告

Spain



项目编号: 101056184

www.tourx.eu

面向旅游业的**TourX CoVE**



然而，文中表达的观点和意见仅代表作者本人，并不一定反映欧盟或欧洲教育与文化执行局（EACEA）的立场。欧盟和

资助机构均不对此承担任何责任

。

西班牙的职业教育与培训体系

目的

本法的目的是规范旨在促进就业的职业培训举措和项目、培训活动的要求和限制、培训对象，以及对劳动者所获技能进行认证的方法，同时规范综合信息系统的工具和就业职业培训体系的运作框架。

目标

劳动领域就业职业培训体系的目标是，在企业及在职和失业劳动者中推广和普及培训，以提升就业能力、促进职业与个人发展，并满足生产体系和企业竞争力的需求，从而推动建立以知识为基础的生产模式。

职权划分

2020年，根据4月28日颁布的第499/2020号皇家法令（该法令规定了劳动和社会经济部的基本组织结构，并修订了2008年8月1日第1383/2008号皇家法令（该法令批准了国家公共就业服务局（SEPE）的组织结构和机构参与情况），以及2020年4月28日第498/2020号皇家法令（该法令规定了教育和职业培训部的基本组织结构）。

4月28日第499/2020号皇家法令的第一项最终条款，该法令规定了劳动和社会经济部的基本组织结构，修订了8月1日第1383/2008号皇家法令（该法令批准了国家公共就业服务局（SEPE）的组织结构和机构参与），规定SEPE负责管理其依法承担责任且纳入其支出预算的就业及就业相关职业培训项目。

关于就业培训，劳动和社会经济部通过SEPE负责：

- 面向公共行政部门的培训、交替式培训、承诺录用培训、与储备基金相关的培训、与社会对话和集体谈判相关的培训，以及旨在提升能力的企业培训项目，此外还包括在职劳动者的培训项目——前提是这些培训活动不涉及职业证书，且属于SEPE培训目录范围。

此外，4月28日颁布的第498/2020号皇家法令（该法令详细规定了教育与职业培训部的基本组织结构）在第5.3条中规定，该部通过职业培训总秘书处负责以下职能（包括但不限于）：

- 教育体系内及就业导向的职业培训的组织、发展、评估、管理和创新；具体就后者而言，包括针对失业人员和在职劳动者的职业培训，涵盖全国性及

地区性培训项目，只要这些项目涉及与职业资格证书相关的培训，包括教育领域的双元制职业培训。该部还负责制定和更新职业培训资格、专业课程及职业资格证书。

- 制定颁发西班牙官方职业培训文凭以及其他与职业培训相关的认证和资格认定的指导方针，并维护所有职业资格、证书和部分职业培训认证的综合登记册。
- 组织评估和认证通过工作经验以及非正规和非正式培训所获得的基础和专业技能的程序，为此创建支持工具，并对获得认证的人员进行登记，同时针对监管框架所涵盖的领域制定相关程序。
- 与其他相关行政部门合作，协调国家参考中心网络的工作，并批准其多年期行动计划。

尽管有上述规定，各自治区仍将在其管辖范围内继续作为主管行政部门，全面负责就业职业培训的管理工作。

培训项目的受众

就业职业培训的受训对象包括在职和失业人员，具体如下：

- 在企业赞助的培训项目中，受雇于企业或公共实体（不包括公共行政部门内受培训协议约束的机构）且为职业培训缴纳社会保障费的受薪劳动者均可参与，其中包括非工作期间的长期季节性工人、在参加培训项目期间失业的劳动者，以及因经济、技术、组织或生产相关原因或不可抗力而受到临时就业管理文件、合同暂停或工作时间缩减影响的劳动者。同样，其缴费制度中包含职业培训缴费的群体中的劳动者，在满足特定条件下也可参与。
- 在针对在职劳动者的培训项目中，参与者可包括上述群体的劳动者以及其缴费制度尚未包含职业培训缴费的劳动者。为依赖状态下个人提供非专业照护的人员，以及促进个人自主并照护依赖状态下个人的照护人员，若培训活动与这一优先照护领域相关，也可参与。因经济、技术、组织或生产相关原因或不可抗力而受到临时就业调节措施、合同暂停或工作时间缩减影响的劳动者，也可参与任何培训项目，无论其类型或行业范围如何。在此情况下，根据7月3日第694/2017号皇家法令第5.1.b)条第二款规定的参与限制，这些劳动者不被视为失业人员，因为即使其合同被暂停或工作时间被缩减，他们仍维持着雇佣关系。

- 在针对失业劳动者的培训项目中，已在公共就业服务机构登记为求职者的人员可参与。若具体法规另有规定，则无需登记，特别是对于在“国家青年保障体系档案”中登记的青年。在这些培训项目中，优先考虑低技能的失业人员。因经济、技术、组织或生产相关原因或不可抗力而受到临时就业调节档案、合同暂停或工作时间缩减影响的劳动者，也可参与。在此情况下，受临时就业调节文件影响的劳动者，在计算2019年3月28日第368/2019号令第18.4条所规定的限额时，不被视为在职人员。
- 在“培训与就业交替”模式下，根据交替合同聘用的劳动者及失业人员，可依据规范与交替就业合同相关双轨培训的具体法规，以及公共就业培训计划所规定的条款参与培训。
- 公共部门雇员、服刑人员以及与武装部队存在临时关系的人员也可参加就业职业培训。
- 在确定培训参与优先顺序时，可优先考虑在维持就业或获得工作方面面临更大困难的劳动者，同时应考虑现行《西班牙就业激活战略》所确定的群体。
- 将采取措施，促进残疾人或处于特别脆弱境况的人士获得培训机会并参与培训。
- 根据 11 月 21 日第 1917/2008 号皇家法令第 7.b) 条的规定，遭受性别暴力的女性将参加公共就业服务部门每年提供的培训项目。在劳动部门就业的职业培训体系框架内，还可以确定并满足特定群体的培训需求。

培训活动

所谓培训活动，是指旨在帮助劳动者获取和提升专业技能及资质的活动，可划分为多个具有各自目标、内容和时长的培训模块。在面向在职和失业劳动者的培训项目中，培训活动必须参照西班牙公共就业服务局（SEPE）的《培训专业目录》，其时长、内容和实施要求均由该目录以及批准职业资格证书的皇家法令规定。

针对在押人员及与武装部队存在临时关系军事人员的培训项目，必须参照《培训专业目录》。在企业赞助的培训项目中，培训活动无需与《培训专业目录》挂钩。在此情况下，培训活动的时长、内容及实施要求由企业自行决定。然而，那些不以开展培训过程为目的、仅具有信息性或

宣传性质的活动，以及持续时间不足两小时的活动，不被视为培训活动。

员工参与培训活动的每日时间不得超过8小时，除非企业主办的培训活动以单次持续时间超过该限额的课程形式进行。无论如何，分配给培训活动的每日时间必须符合法律或惯例规定的限制。这些限制包括（如适用）与各职业证书相对应的工作场所实践培训时数，以及不以获得职业证书为目的的培训项目中非工作场所实践培训的时数。当培训活动通过在线学习（e-learning）方式进行时，上述时长要求既适用于学员的培训时间，也适用于培训师的时间投入。SEPE电子总部（<https://www.sepe.es>）提供了一个职业培训信息搜索引擎，供在职和失业人员查询与就业相关的职业培训信息。

培训形式

培训活动可采用面授、在线或混合式形式开展。面授模式

- 通过面授模式开展的培训必须遵守质量标准，以实现基于能力的学习，确保学习过程的一致性，并进行持续的监测与评估。在此背景下，能力被理解为技能、知识和能力的掌握。
- 面授培训每组最多30名学员。对于与职业证书相关的培训，每组最多25名学员。

在线模式

- 当课程中面授部分占总时长的20%或以下时，该培训被视为在线模式。
- 当培训部分或全部通过在线学习进行时，该模式必须通过虚拟学习平台实施，该平台应支持学员、导师以及远程资源之间的互动。该平台应确保内容管理、学员的系统化学习过程、持续且实时的监控，以及对整个过程的评估。培训的实施必须包含适合该形式的适当方法，辅以辅导支持，并必须符合法律规定的无障碍和通用设计标准。
- 在线培训中，每80名学员至少应配备一名导师。混合式模式
- 混合式教学模式指同一课程同时结合面授和在线学习的培训形式。在混合式学习课程中，前文所述的限制条件将根据具体的授课形式予以适用。

专业能力认证完成并通过非正式培训项目（该项目不以获取专业证书为目的）的学员，将获得主管机构颁发的认证文凭。该文凭至少应包含培训活动名称、培训内容、授课形式、时长以及培训期间。此外，未通过评估的学员将获得出席证明。

培训中心与机构 以下主体可提供就业专业培训：

- 为企业自身员工、集团或商业网络内的员工，或与公共就业服务机构签订了招聘承诺或其他协议的失业人员提供培训活动的公司。这些公司可利用自有资源或外包，但前提是相关资源须符合培训目的。
- 负责就业职业培训的主管公共行政部门，可通过其自有且适合开展培训的培训中心，或通过经认证的公共实体或企业签订协议或建立合作伙伴关系来提供培训。在此类情况下，后者不得将培训活动分包给第三方。聘用教学人员不视为分包。无论如何，国家参考中心和公有制综合职业培训中心均被视为公共中心。
- 经认证和/或已在相关登记册中注册的公共及私营培训机构（如下文条款所规定），可提供就业职业培训，其中包括私营的综合职业培训中心。这些机构的员工可参加其管理的培训活动，人数上限为总参与人数的10%，且不得超过该机构总员工数的10%。这些机构不得将其获授的培训活动分包给第三方。在此背景下，为开展培训而聘用教学人员不视为分包。希望开设《培训专业目录》中所列任何专业的经认证和/或注册的培训机构，必须在“国家培训机构名录”中注册，该公共名录将与各自治区相应的名录进行协调，以完成其辖区内培训机构的注册工作。这些登记册中的信息将整合到国家系统中。无论是否存在关于培训活动开始和结束的通知义务，对于通过自有资源或外包服务向员工提供培训的企业，均不适用该登记要求。此外，若培训由企业自身通过位于国外的在线平台提供，且涉及跨国公司，则无需注册。如果企业选择将培训组织工作外包给外部实体，则该培训提供方必须在相关登记册中注册，即使该培训未列入《培训专业目录》。在上述登记册中的注册不具有构成性性质。有意注册提供非以获取职业证书为目的的培训专业的培训机构，须向主管公共行政部门提交关于满足必要条件的责任声明。提交责任声明后，该机构自提交之日起即获准开展活动。主管公共行政部门将根据提交的责任声明自动将培训机构登记入册，但不影响后续对合规情况的监督。无论如何，根据2013年12月9日第20/2013号法第20条的规定，认证和/或

注册均在全国范围内有效，这符合12月9日第20/2013号法律第20条的规定，从而保障了市场的统一性。培训机构和实体必须接受主管行政部门规定的质量控制和审计。

培训活动的资金来源

- 根据《国家总预算法》，工作场所就业职业培训体系的资金来源包括企业与劳动者缴纳的培训费、欧洲社会基金或其他欧洲倡议提供的援助，以及国家公共就业服务局和教育与职业培训部的专项拨款。同样，为确保该体系的普惠性和可持续性，也可利用每个财政年度《国家总预算》中为其他受益群体可能设立的任何其他培训拨款进行资助。
- 自治区可在其职权范围内，利用其自行确定的资金机制，拨付自有资金用于资助培训项目，以行使组织自治权。
- 每年将制定一项提案，用于分配为资助工作场所就业职业培训体系而拨付的预算。
- 该分配方案将提交国家就业体系总理事会审议。
- 《国家总预算》中规定由国家公共就业服务局管理的就业培训资金部分，将用于需要协调和统一行动的培训活动和举措，以整合相关援助计划中涉及的各个跨部门和跨地区组成部分。这些资金还将用于与行使国家专属职权相关的培训活动和举措，或针对移民工人在其原籍国的培训活动和举措。

企业组织培训

目的与特点

- 企业组织的培训必须与企业的经营活动相关，并符合企业及其员工的培训需求。
- 根据7月3日颁布的第694/2017号皇家法令，企业可通过为员工组织培训项目来满足这些培训需求，其中包括旨在落实员工每年享有20小时带薪职业培训假权利的培训项目。为此，最具代表性的企业组织和工会组织可在集体谈判协议中协商制定培训计划。

符合条件的企业

- 所有未参与公共行政培训协议、在西班牙境内设有工作场所、无论规模、行业或所在地如何、为员工提供培训并为职业培训做出贡献的企业或公共实体，均可享受培训积分制度。

培训的组织与实施

- 企业可利用自有资源和/或通过外包服务，独立组织员工培训。
- 如果是企业集团，各公司可以独立组织培训，也可以与其中部分或全部公司联合组织培训，既可利用自有资源，也可委托外部服务机构。
- 企业也可选择将全部或部分计划培训的组织工作委托给以下一个或多个外部组织或实体：
 - 商业或工会组织。
 - 在集体谈判框架内设立且具有独立法人资格的对等机构。
 - 自雇人员协会和社会经济组织。
 - 其他外部实体，包括经主管公共行政部门授权并在相应名录中获得认证和/或注册的培训机构。此外，当员工人数少于100人的企业决定根据地域或行业标准结成集团，以共同且高效地管理各自的培训额度时，上述组织和外部实体可作为组织方；需要注意的是，集团内的每家企业仅可使用自身的培训额度。
- 培训可由组织实体自行提供，也可由其他实体提供，但无论哪种情况，这些实体均须是经认证的培训机构和/或在主管公共行政部门授权的培训机构名录中注册的机构。

分配给企业的培训额度

- 企业每年将获得一笔“培训抵免额”，可通过扣除其社会保障缴费的方式加以抵扣。该金额将根据《国家总预算法》规定的百分比，按企业上一年度支付的职业培训缴费额计算得出，并保证达到法律规定的最低培训抵免额。
- 在相应财政年度内开设新工作场所的企业以及新成立的企业，在吸纳新员工时可享受此类扣除优惠。在此类情况下，企业的“培训抵免额”将根据《国家总预算法》规定的金额乘以新员工人数计算得出，并确保新成立企业享有最低培训抵免额。
- 在申请培训抵免额之前，开设新工作场所的企业和新成立的企业必须向主管公共行政部门通报产生该抵免额的具体情况。

- 员工人数少于50人的企业，可在本财政年度上半年通知主管公共行政部门，表明其有意将培训抵免额累积至下一年度或未来两年。根据企业明确表达的意愿，某一财政年度未使用的抵免额可结转至下一年度或未来两年。若在上述财政年度的最后一年仍有未使用的抵免额，则视为自动失效，且不得在未来年度予以追索。
- 企业可为提高经营效率而结成集团，共同高效地管理各自的培训积分。员工人数少于100人的企业也可按地域或行业标准进行分组。

受益企业的义务

- 尊重员工代表就计划中的培训活动获得信息和参与协商的权利。
- 须向主管公共行政部门通报培训活动的开始和结束时间，并确保培训内容符合公司业务需求。
- 将所有与培训相关的费用及已申请的扣除额单独计入“就业职业培训”项下。
- 将证明其获得社会保障缴费减免的培训相关文件备存，以供相关主管部门查阅。如果企业在四年保留期结束前停止运营，必须通过国家就业培训基金会向主管公共行政部门提交该文件的副本。
- 配合主管公共行政部门及其他监管机构开展的后续跟进、监督和评估工作，并确保这些工作得到妥善执行。
- 确保妥善保管证明培训参与者每日出勤情况的文件。必须使用国家就业培训基金会网站上提供的考勤记录表模板来记录必要的出勤数据。
- 向所有完成培训的学员分发质量评估问卷，收集并保存已填写的问卷。
- 保证培训项目对参与的员工免费。
- 在申请税收减免时，确保公司已履行其最新的税务和社会保障义务。
- 遵守本皇家法令或其他关于工作场所就业职业培训的法规所规定的其他义务。
- 在发生公司改制、合并或分立的情况下，新成立的公司必须在发生上述变更的财政年度内，通过国家就业培训基金会网站上的电子系统，向主管公共行政部门通报这些变更。

，通过国家就业培训基金会网站上的电子系统进行通知。

培训活动的通报

- 企业必须通报计划培训项目的开始和结束时间，确保培训活动的顺利实施、后续跟踪、监督和评估工作的开展，并确保培训满足企业和员工的需求。
- 负责组织培训的企业和外部机构必须通报每项培训行动及每个培训组的相关信息。这些信息至少应包括：培训行动的名称和基本内容、授课方式、预计参加的员工人数、教师和/或辅导员人数，以及培训的日期、时间和地点。此外，还必须包括每家参与企业的公司名称和纳税人识别号（NIF）。
- 企业在申请相应扣除前，须就每个培训班次的完成情况进行通报，通报内容应包括已完成的培训项目名称、完成培训的员工名单、培训时长及总费用，并注明最高可扣除费用。
- 前一节所述的培训开始和结束通知，必须通过国家公共就业服务局实施的电子系统，在国家就业培训基金会的技术支持下，在国家就业体系框架内向主管公共行政部门提交。关于该电子系统的设计、访问和管理规定，以及这些通知的截止日期，将由劳动和社会经济部通过命令予以确立。

主管行政机关

- 为对企业安排的培训进行监督、管控和评估，“主管行政机关”指：对于所有工作场所均位于同一地区的企业，由该地区（自治区）政府负责；对于工作场所分布于多个地区的企业，则由国家公共就业服务局（SEPE）负责。
- 国家公共就业服务局（SEPE）在国家就业培训基金会的技术支持下，负责制定并执行根据7月3日第694/2017号皇家法令（R.D. 694/2017）赋予其的职能和活动。具体而言，该局负责设计、实施和管理用于向主管公共行政部门通报培训活动开始和结束情况的电子系统。

在职员工培训计划

目标与特点

- 在职员工培训计划旨在满足企业的生产力和竞争力要求，适应岗位职责的变化，并满足员工对职业晋升和个人发展的期望。该培训旨在使员工掌握从事各类职业所需的技能，提高其就业能力，重点针对企业内部培训计划未能覆盖的未满足需求。
- 在职员工培训计划将通过以下方式实施：
 - 行业专项培训计划。
 - 跨行业培训项目。
 - 资格认证与职业认可项目。
- 在规划在职员工培训项目时，主管公共行政部门必须确保提供与行业及跨行业技能相关的培训，以及与资格认证和职业认可项目相关的培训——这些内容已被劳动和社会经济部编制的多年规划及年度培训需求报告列为优先事项。此举将有助于提升员工的就业能力及跨行业流动性。
- 上述计划中所包含的培训活动将由经认证和/或注册的培训机构实施。这些机构不得将其获授的培训活动转包给第三方。但聘请教学人员开展培训不被视为转包。聘请教学人员仅指与个人签订合同。

行业培训计划

- 这些计划由针对劳动者的培训行动组成，旨在满足特定行业的总体培训需求，并解决其特殊培训需求。这些计划还可包括对处于危机中的行业劳动者的再培训和再认证。
- 这些计划中的培训内容应预见《就业职业培训多年规划》中确定的变化，以满足推动经济增长和就业创造的行业以及正在转型的行业的培训需求，并满足其劳动者的再认证需求。

跨行业培训计划

- 这些计划由旨在培养与多个经济活动部门相关的跨部门技能的培训行动组成。必须优先发展这些技能，以应对已识别的趋势，并促进劳动者的就业能力和跨部门流动性。
- 培训需求的识别，以及这些跨行业培训行动的设计、规划和推广，将由最具代表性的企业组织和工会组织，以及相关具体活动领域的组织共同参与完成。

针对自雇人员和社会经济领域从业者的培训

- 自雇人员和社会经济领域的从业者均可参加上述行业和跨行业培训项目。
- 自雇人员和社会经济领域培训需求的确定，以及相关培训行动的设计、规划和推广，将由具有代表性的跨部门自雇人员和社会经济组织，以及在相关活动领域具有重要影响力的组织共同参与完成。
- 国家就业培训基金会将在收到自雇、社会经济和企业社会责任总局的预先报告后，拨出专项预算用于资助此类培训。

面向失业人员的培训项目

目标与特点

- 主管公共行政部门将在参考最具代表性的企业及工会组织提交的强制性但非约束性报告的基础上，为失业人员制定培训计划。该计划将根据每位失业人员的个人情况及其所属生产体系的需求，量身定制，旨在使其掌握劳动力市场所需的技能并提高就业能力。
- 针对失业人员的培训计划将通过以下项目实施：

- 公共就业服务机构开展的培训项目，旨在满足个性化融入路径、职位招聘及年度报告中确定的培训需求。
- 针对具有特殊培训需求，或在职业融入或转行方面存在困难的失业人员的专项培训项目。
- 包含雇佣承诺的培训项目。
- 失业人员可参加为在职人员设计的培训项目，主管公共行政部门将鼓励失业人员参与资格认证和技能认可项目。培训行动还可侧重于促进自主创业和社会经济。总体而言，将优先考虑低技能水平的失业人员。
- 针对失业人员的非认证培训活动可包括在企业中的非工作实习，这些实习与培训活动相关联，并基于企业与培训机构之间的协议。

补助金和奖学金

- 参加培训活动（包括非工作性质的实习）的失业人员，可获得交通、餐饮和住宿方面的经济援助，以及用于平衡培训参与与照顾12岁以下儿童或受抚养家庭成员的经济援助。该援助的金额和条件将由相关法规确定。除上述经济支持外，还可向特定群体的失业人员例外地发放奖学金。此外，还将专门为残疾人提供奖学金。

公共就业服务机构的培训项目

- 各地区政府将在各自管辖范围内，以及国家公共就业服务局（SEPE）在休达和梅利利亚两市，将培训活动纳入其规划中，以满足公共就业服务机构通过个性化就业安置路径和职位招聘所确定的培训需求，其主要目标是帮助失业人员进入或重返劳动力市场所需的岗位。
- 上述培训将由经认证和/或注册的培训机构提供。
- 针对失业人员的培训项目资金将通过补助金、公共采购程序或其他合法适当的方式提供。主管公共就业服务机构也可通过实施培训券制度，为失业人员的培训活动提供资金支持。

其他培训举措

个人培训假

- 个人培训假是指雇主为员工参加经官方认可的资格认证或证书培训活动（包括职业培训资格证书、专业能力证书或大学学位）而批准的一种休假。其目的是支持员工的职业和个人发展，前提是培训并非雇主强制要求的。培训必须完全以面授形式进行；若非如此，则必须包含强制性的面授课程、实践环节或辅导。根据2009年7月17日第1224/2009号皇家法令的规定，该休假也可批准员工用于参与对其工作经验及其他非正式或非正规学习的评估和认证程序。
- 如果公司拒绝批准该休假，必须以组织或生产方面的理由说明该决定，并将其通知员工。
- 休假期间工资成本的资助额度上限为每份许可、每个学年或日历年200个工作小时，具体视培训时长而定。
- 只有员工因参加培训而实际缺勤的工作时间才计入资助范围，但夜班员工除外，其休息时间可计入工作时间。从工作地点到培训中心的通勤时间，如果与员工的工作时间重合，也可计入工作时间。

工作整合式学习

- 工作整合式学习旨在通过就业与培训相结合的混合模式，推动符合劳动力市场需求的培训，使劳动者能够将正规学习与工作中的专业实践相结合。
- 此类培训包括通过工作整合合同进行的双元制培训，该合同依据10月23日第2/2015号皇家立法法令批准的《劳动者法规》第11.2条规定，并经2021年12月28日第32/2021号皇家法令修订的《工人法》第11.2条所规定的基于工作整合合同的双元培训，以及由公共行政机构批准的混合型公共就业培训计划，该计划将受其具体法规约束，并在补充情况下受本皇家法令及其实施条例的约束。
- 参加公共行政部门批准的混合就业-培训计划的失业人员，可根据具体规定获得奖学金及其他支持。

与培训活动相关的非工作性专业实习

- 根据3月7日第TMS 368/2019号令第19条规定，面向失业人员的、不以职业资格证书为目标的培训活动，可包含在与培训内容相关的企业中进行的非工作性专业实习，前提是企业与培训机构之间已签署协议。该协议须告知实习生，并应详细说明实习内容、时长、地点、时间安排以及实习生的指导与评估机制。在实习开始前，必须将该协议及参与实习的实习生名单告知企业员工的法定代表人。
- 非工作性质的专业实习可由提供培训的培训机构负责管理，也可由主管公共行政部门负责管理，后者还可请求专业机构在这些任务中提供协助。
- 企业可按每名实习生/每小时实习时间获得经济补偿，其中应包含意外伤害保险和民事责任保险的费用。主管公共行政部门可根据第TMS 368/2019号令附件II的规定，按每名实习生及每小时实习时间划拨特定金额以补偿相关费用。
- 根据9月9日第30/2015号法律第6.5.d)条的规定，补偿金额将直接发放。如果培训机构获得的补助或援助将此补偿列为符合条件的支出，则该补偿也可由培训机构直接支付给企业。
- 实习的完成情况必须根据协议条款向主管行政部门提供证明，必要时应有参与管理的相关实体参与。
- 劳动者在参与实习期间将获得工伤事故及民事责任风险的保障，并可能有资格获得本命令规定的奖学金和/或经济援助。

就业培训活动质量评估

- 各主管公共行政部门将在各自管辖范围内，确保培训项目的质量，并配合制定和完善国家资格与职业培训体系的评估流程。此外，根据9月9日第30/2015号法第22条的规定，各主管公共行政部门还将对其负责区域内的就业职业培训质量进行监督。
- 各主管公共行政部门将根据9月9日第30/2015号法第21条的规定，对其管辖范围内就业职业培训开展持续评估。
- 各自治区的主管公共行政部门，以及最具代表性的企业协会和工会，将与国家公共就业服务局合作，制定并实施年度计划，以

评估工作场所就业职业培训体系的质量、影响、有效性和效率。该评估得出的结论和建议必须推动该体系运作的改进。

- 各主管公共行政部门还将推动在提供培训的中心实施持续质量改进体系和机制。为衡量质量，将依据为此目的开发的工具制定标准和指标。
- 培训中心和相关实体将共同参与对其所提供培训的评估。项目征集公告、决定、合同和协议将确定该评估的基本标准和指标、待评估培训组别的代表性样本规模，以及为此目的分配的补助金比例（如适用）。
- 根据9月9日第30/2015号法律第21.5条的规定，主管行政部门将公布所进行的评估结果，并为此提供一个清晰、易于访问且可识别的信息和咨询平台。

西班牙旅游业的市场需求

加那利群岛拥有强大的旅游业，是当地经济的主要驱动力。然而，与许多地区一样，该行业在满足游客不断变化的需求以及适应行业变革方面面临挑战。

以下是加那利群岛旅游业中的一些具体劳动力市场需求：

- **对多语种专业人才的需求：**随着造访该群岛的国际游客数量不断增加，对精通多种语言（尤其是英语、德语和法语）的专业人才需求旺盛。这一点在前台服务人员（如接待员、礼宾员和导游）中尤为突出。多语种能力现已被视为旅游业从业人员的核心能力，这反映了该行业日益全球化的特点。
- **可持续旅游专业技能的需求：**随着旅游业面临日益增长的可持续发展压力，需要具备可再生能源、废物管理和环保实践等领域专业技能的人才。这包括可持续发展经理、生态旅游向导和绿色酒店经理等职位的专业人员。推动可持续发展不仅是监管要求，也是市场需求，因为游客（尤其是来自欧洲的游客）正在寻求对环境负责的旅游目的地。
- **酒店技术领域技术人才短缺：**旅游业中技术应用日益广泛，例如在线预订平台和物业管理系统，这催生了对具备酒店技术技能的专业人才的需求。这包括IT支持专员、数字营销专员和收益管理分析师等岗位的专业人才。鉴于对技术的依赖程度日益加深，弥合当前酒店技术领域的技能缺口对于保持该地区旅游业的竞争力和创新力至关重要。

- **旅游管理领域合格专业人才短缺：**旅游管理岗位（如总经理、运营经理和市场营销经理）存在合格专业人才短缺的问题。这部分是因为近年来旅游业发展迅猛，超过了合格专业人才的供给。人才短缺主要源于该行业的快速扩张，因此亟需开展培训和教育项目，以培养具备行业专业知识的合格管理者。

除了这些具体的劳动力市场需求外，旅游业专业人才还普遍需要具备出色的客户服务技能、对行业的热情以及适应变化的能力。加那利群岛的旅游业正在不断演变，为应对全球趋势和当地挑战，劳动力市场的需求日益凸显。多语言能力、可持续发展专业知识、酒店业技术以及旅游管理方面的技能均需求旺盛。通过有针对性的教育和培训来弥补这些缺口，对于该地区在适应新市场现实和未来增长的同时，保持其作为顶级旅游目的地的地位至关重要。

综上所述，加那利群岛的旅游业正在不断演变，为应对全球趋势和当地挑战，劳动力市场的需求日益凸显。多语言能力、可持续发展专业知识、酒店业技术以及旅游管理方面的专长均供不应求。通过有针对性的教育和培训来弥补这些短板，对于该地区在适应新市场现实和未来增长的同时，保持其作为顶级旅游目的地的地位至关重要。

