



Gabinete Técnico
CCOO Canarias

2023

Ley de Empleo

-Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo-

CÓDIGO DEL INFORME: 2023_071

El presente informe ha sido elaborado por el Gabinete Técnico de CC.OO. Canarias para servir de apoyo teórico de los órganos y estamentos del sindicato en la participación institucional conforme a la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

Se ha elaborado con fuentes procedentes de entidades oficiales (BOE)

El contenido de este informe se publica bajo [Reconocimiento-Compartir Igual 4.0](#). Esto significa que puedes reutilizar nuestros contenidos siempre que reconozcas la autoría, enlaces al blog original y no hagas un uso comercial sin autorización previa, expresa y por escrito del autor.



Subvencionado en el marco de la línea de actuación “Apoyo a las relaciones laborales y la concertación social en Canarias”

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Para más información sobre el Gabinete Técnico de CCOO Canarias y consultar sus informes visitar [Comisiones Obreras Canarias - Gabinete Técnico de CCOO Canarias](#)



Contenido

Aspectos generales sobre la Ley de Empleo	3
La intermediación laboral	5
El papel de la Inspección de Trabajo	5
Colectivos de atención prioritarias para las políticas de empleo	7
La importancia de las Comunidades Autónomas y la conversión en “Agencia Española de Empleo (AEE)” del “Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)”	9
Postura sindical y otros documentos de referencia	9

Taxonomía OIT:

- A.25 - política de empleo
- O.30 - exclusión social
- O.30.01 - grupos vulnerables

Aspectos generales sobre la Ley de Empleo

La nueva Ley de Empleo¹ se publicó en el BOE el pasado 1 de marzo, entrando en vigor al día siguiente de su publicación. Es pretensión de este informe es traer lo que desde el Gabinete Técnico de CCOO Canarias hemos considerado de mayor relevancia para la acción sindical y los derechos de las personas trabajadoras, así como de aquellas que están en la búsqueda de empleo.

Un primer cambio simbólico que encontramos en la nueva Ley es la denominación que tienen las personas usuarias de los servicios de empleo. La alusión que encontramos permanentemente es “personas demandantes de los servicios de empleo” y no personas demandantes de empleo. El eje central pivota ahora en la prestación de servicios y no exclusivamente en la intermediación de la búsqueda. Hecho que nos advierte sobre el contenido que nos vamos a encontrar.

Es de valorar también que la Ley acumula de manera diferencial medidas de carácter preventivo y reactivo, tal y como iremos viendo a lo largo del desarrollo del informe. Esto es, además de la clásica actuación reactiva de atención a la persona que demanda un empleo, se pone también especial foco en el aspecto de prevención de esta situación de demanda, a través de diferentes mecanismos.

De relevancia también el hecho de que la Ley considere la prestación de servicios de empleo como de “naturaleza de servicio público, con independencia de la entidad que la realice” (Art. 8), lo que nos previene de las medidas que se van a implantar para regular las actuaciones que ejecute la parte privada.

A este respecto, decir que se implanta la obligatoriedad de comunicación de vacantes con las que cuenten aquellas “personas, empresas y demás entidades empleadoras”.

Se consolida, al fin, el derecho a la formación a lo largo de la vida, cuestión ampliamente reivindicada desde CCOO a todos los niveles. Máxime en un contexto de sustanciales cambios tecnológicos, que suponen una necesidad de elaborar esfuerzos adicionales en materia de formación para adaptarnos a estos procesos.

Hay una mayor claridad en la definición de la colocación adecuada, necesaria a la hora de establecer infracciones por rechazo de las propuestas laborales de esta índole. El Artículo 3 recoge estas características, que son:

- La “profesión demandada por la persona trabajadora, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales”.

¹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Para ver su contenido:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365>

- O “aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas”.
- El salario deberá ser “equivalente al establecido en el sector en el que se ofrezca el puesto de trabajo”.
- La contratación “deberá ser indefinida y con un salario, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional”.
- La localidad tiene que ser la de la residencia de la persona trabajadora.
- En caso de que la colocación se ajuste a lo convenido en el itinerario de inclusión, se permitirá la contratación temporal y/o parcial. Y aquí también se podrá aceptar una oferta al margen de la referencia residencial.

Por lo que la Ley presenta una intencionalidad clara, que es la preferencia por la contratación indefinida, salvo las excepciones que se estimen oportunas.

A destacar el refuerzo de la perspectiva de género para las políticas de empleo (Art. 51). Como novedad, la Ley plantea que se deban de realizar esfuerzos para la incorporación de “varones en aquellos ámbitos de mayor presencia femenina, al objeto de reducir la segregación ocupacional”. Y viceversa para el caso de que haya una mayor presencia de hombres.

Hay un énfasis relevante en la garantía de suficiencia de recursos humanos para la atención de estos servicios de empleo. En su Disposición adicional segunda se alberga esta cuestión, aunque inmediatamente remite a las posibilidades que permiten las “sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado”.

Por último, destacar la novedosa importancia que la Ley le otorga a los procesos de evaluación de las políticas de empleo, tal y como se recoge en la dedicación exclusiva del Título VI, sobre estos procesos evaluativos.

Tendrá un carácter público e incorporará recomendaciones que se incluirán “con claridad al proceso de toma de decisiones”. También se lista las prioridades que las evaluaciones deben de tener, como la “medición del retorno social y económico de las inversiones en materia de política de empleo”, o la “valoración de la eficacia de las medidas de protección a las personas y a las empresas, y su impacto en el mantenimiento del empleo”. Y se recogen aspectos metodológicos y de calidad de los datos, de notable consideración para la elaboración de las valoraciones.

Todos estos aspectos suponen un claro ejercicio del derecho constitucional al trabajo, por el reconocimiento de estos nuevos derechos para las personas trabajadoras, y la consideración de la naturaleza de servicio público esta prestación de servicios.

La intermediación laboral

Se le otorga a la intermediación laboral un papel central, hecho que ya se nos advierte en su nueva consideración como parte de la política activa de empleo (Art. 31), apreciación novedosa en esta Ley.

Esta intermediación se definiría como el “conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades” (Art. 40).

Define la Ley también el concepto de “colocación especializada”, clasificándola en dos posibilidades, en función de su perfil de incidencia:

- Aquella destinada a la recolocación de personas trabajadoras o desempleadas que están afectadas por un proceso de reestructuración empresarial, transiciones industriales o transformaciones de los sectores productivos.
- La selección del personal, independientemente de que las personas que se reclutan estén o no registradas como demandantes en los servicios públicos de empleo.

Hay una específica regulación de los posibles vínculos que pudieran existir entre los servicios públicos y privados de empleo. Las segundas tienen la obligatoriedad de actuar “con total transparencia e informar del desarrollo de su actividad a los organismos autonómicos de empleo” (Art. 26).

El papel de la Inspección de Trabajo

Exponemos esto como apartado independiente por dos motivos: por la relevancia que supone de cara a la acción sindical, y porque ha suscitado suficiente polémica en medios debido a las quejas de la patronal.

La nueva Ley de Empleo cambia ligeramente el papel que juega la Inspección Laboral en el ejercicio de sus funciones referidas a los procedimientos del despido colectivo.

Cuando se inicia uno de estos procedimientos, la empresa debe realizar una memoria justificativa dirigida tanto a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) como a la representación legal de las personas trabajadoras. Básicamente debe de explicar los motivos que le han llevado a tal decisión, acompañado de documentación relacionada con la contabilidad de la empresa, entre otras cuestiones.

A partir de aquí, es necesario que la ITSS se pronuncie al respecto a demanda de la autoridad laboral. “El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento” (Art. 47, Ley de Estatuto de los Trabajadores²).

Hasta ahora, en este informe debían de constar dos cuestiones: que se ha comunicado correctamente la casuística del despido y, por otro lado, del desarrollo del periodo de consultas.

La novedad que plantea la Ley es que ahora exigirá un pronunciamiento de la ITSS respecto a la pertinencia de la justificación del despido.

Esto es una novedad relevante por dos razones. De un lado, que al estar expuestas las razones que podrían justificar el despido de manera muy ambigua por parte del Estatuto de los Trabajadores, esto hace que el papel jurisprudencial tome mayor relevancia para posibles interpretaciones al respecto. De otro lado, aunque no de manera vinculante, este pronunciamiento supone una mayor/menor legitimación simbólica a los efectos de aprobar el despido.

Esto último es importante, pues otorga a la representación legal de las personas trabajadoras mayores herramientas jurídicas para poder combatir la posibilidad del despido cuando éste se considere injusto.

Otro hecho que puede tener afectación en la acción sindical es que en el desarrollo del periodo de consultas se podía llegar a acuerdos que actuaban de escudo ante posibles demandas individuales si estas últimas consideraban ilegítimo el acuerdo, o en contra de sus intereses. La Inspección no debía entrar en las causas si existía acuerdo entre las partes. Con la nueva Ley de Empleo se exige el necesario pronunciamiento de la ITSS sobre la pertinencia de las causas que justifican el despido, sin entrar en si hay previo acuerdo entre las partes.

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Para ver su contenido:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Esto puede ayudar a CCOO en especial en aquellas empresas donde la representación legal de las personas trabajadoras sea minoritaria para el sindicato, y se firmen acuerdos que atentan contra los legítimos intereses de las personas trabajadoras a las que representa en cada circunstancia.

Y, además, puede cambiar la visión estratégica que se tiene respecto al despido colectivo, al poner más impedimentos al uso de esta herramienta, dejándola como último recurso, previo uso de las posibilidades que la última reforma laboral contempla.

Colectivos de atención prioritarias para las políticas de empleo

La Ley constituye su estrategia de acción para estos colectivos en torno al concepto de empleabilidad, que se define como: “Conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (Art. 3).

Lo novedoso de la Ley al respecto es que consigue aglutinar a todos los colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo en un sólo apartado.

Entre estos grupos estarían:

- a) Personas jóvenes. Que, a su vez, se dividen entre:
 - i) Personas jóvenes con baja cualificación: con más de 18 años que no tengan la formación necesaria para la formalización de un contrato formativo, o menores de 17 años sin estudios obligatorios.
 - ii) Personas jóvenes con cualificación: al menos la necesaria para un contrato formativo.
- b) Personas en situación de desempleo de larga duración.
- c) Personas con discapacidad. Con especial atención a:
 - i) Personas con parálisis cerebral.
 - ii) Personas con trastornos de la salud mental.
 - iii) Personas con discapacidad intelectual.

- iv) Personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- v) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- d) Personas con capacidad intelectual límite.
- e) Personas con trastorno del espectro autista.
- f) Personas LGTBI. Particularmente las personas trans.
- g) Personas mayores de 45 años.
- h) Personas migrantes.
- i) Personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional.
- j) Personas víctimas de trata.
- k) Mujeres. Que a su vez se subdividen entre:
 - i) Mujeres con baja cualificación.
 - ii) Mujeres víctimas de violencia de género y trata de seres humanos.
- l) Personas en situación de exclusión social.
- m) Personas pertenecientes a grupos poblacionales étnicos o religiosos.
- n) Personas provenientes de sectores en reestructuración.
- o) Personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones.
- p) Personas víctimas del terrorismo.
- q) Personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones Públicas.
- r) Personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género.
- s) Personas adultas con menores de 16 años o mayores dependientes a su cargo. El énfasis está en las familias monomarentales y monoparentales.

Es destacable, como novedad, además de la sistematización previamente expuesta, la incorporación de nuevos perfiles como el mayor desglose de personas con algún tipo de discapacidad que dificulta su inserción en el mundo laboral

Aunque es pertinente también destacar la ausencia de descripciones específicas que hay sobre determinados perfiles, en aras de una mejor perfilado de la población usuaria de los servicios de empleo. Por ejemplo, las personas en exclusión social (aunque en el preámbulo alude a los perfiles que trabajan en empresas de inserción), o el de personas migrantes.

Por último, comentar que estos colectivos no suponen una lista cerrada, pues las CCAA pueden fijar los suyos propios basándose en su particular contexto.

La importancia de las Comunidades Autónomas y la conversión en “Agencia Española de Empleo (AEE)” del “Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)”

Se reconoce en la nueva Ley el fundamental papel que juegan tanto las autonomías como los ayuntamientos, por varios factores, entre los que cabe destacar:

- La obligatoriedad que tienen las CCAA de prestar los servicios del “Catálogo de servicios garantizados” (Art.56).
- La posibilidad que tienen las Comunidades Autónomas de complementar el apartado anterior con programas propios.
- El acceso y también al tratamiento de toda la información contenida en el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, para poder “realizar perfilado de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo” (Art. 14).
- Reconocimiento explícito de la importancia de las corporaciones locales en el desarrollo de las políticas de empleo.

Para mejorar las relaciones entre la administración central y las autonomías, entre otras cuestiones, la Ley prevé la sustitución del SEPE por la Agencia Española de Empleo.

En principio tendrá semejantes competencias a las del SEPE. La novedad más destacada es que se promueve una mayor coordinación entre autonomías y administración central para una mejor gestión y vinculación entre las políticas denominadas “activas” y “pasivas”.

Postura sindical y otros documentos de referencia

Consideramos que podría haber sido la oportunidad para dotar a la Ley de una visión más holística del empleo, y de su papel fundamental en la cohesión social del país: explicitar la importancia del empleo y sus implicaciones económicas, productivas, sociales y culturales.

Aunque, en general, hay una valoración positiva de la Ley, especialmente la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en la Agencia Española de Empleo para dotarlo de mayor autonomía y flexibilidad en la gestión; establecer y asegurar en todo el territorio el catálogo de servicios garantizados; impulsar la cartera común de servicios; el acuerdo de actividad; modernizar el Portal Único de Empleo; y contar con una evaluación continuada y planificada de la política de empleo.

Las ausencias principales que desde CCOO se observan son:

- Apostar por una Ley equilibrada que debe abordar conjuntamente la empleabilidad, la inserción y el desarrollo profesional de las personas, tomando en consideración las oportunidades en el mundo laboral, y las características del tejido productivo. Además debe considerar otras cuestiones como la calidad y eficacia de los servicios y programas, y/o los obstáculos que impiden o dificultan el acceso a un empleo, aun teniendo todas las capacidades.
- Exigir garantías y controles respecto a las entidades privadas colaboradoras, y sobre la posibilidad de actuar como agencias de colocación.
- Dotar a los SPE autonómicos y al SEPE de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para que puedan cumplir con sus objetivos, funciones y tareas de manera satisfactoria y para que puedan trabajar por el pleno empleo. Los servicios que atienden el derecho al trabajo de la ciudadanía son servicios esenciales, en línea con las recomendaciones realizadas desde las instituciones europeas.
- Garantizar la participación y, en su caso, el acuerdo de la persona usuaria. Es necesario que cualquier servicio o cualquier decisión que se adopte con relación a una persona por parte de cualquiera de los servicios de empleo deba tomarse garantizando siempre la colaboración de la persona afectada, e incluso contar con su acuerdo, pues la corresponsabilidad en la toma de decisiones mejora el compromiso y los posibles resultados.
- Contar con una definición más acotada de colocación adecuada, que no puede ser entendida como cualquier colocación, porque no se protege a la persona desempleada. Uno de los derechos de las personas demandantes de empleo, atendiendo a lo establecido en el artículo 35 de la Constitución es “elegir libremente su profesión u oficio”, aun siendo beneficiaria de prestaciones por desempleo.



Comisiones Obreras Canarias
gabinetetecnico@canarias.ccoo.es

Secretaría de Participación Institucional

Gabinete Técnico

- Asegurar y garantizar la participación activa de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en relación a los programas comunes de activación para el empleo del SNE.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 30 de marzo de 2023