

## Los servicios públicos de empleo se adaptan a las nuevas realidades y necesidades del mercado de trabajo

### Entra en vigor la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

En el BOE del 1 de marzo se ha publicado la [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#), que establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Esta norma está relacionada con el cumplimiento de la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo» del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» incluido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Entre las novedades de la norma, que ha entrado en vigor el pasado 2 de marzo, resultan relevantes las siguientes:

- Nueva conceptualización de las políticas activas de empleo y todo su entorno.** Se garantiza a las personas usuarias de los servicios de empleo la realización de un diagnóstico de su situación, elaboración de perfiles e itinerarios personalizados; la confección de un expediente laboral personalizado único; los derechos de tutorización y asesoramiento individualizado y continuado, de formación en el trabajo, de asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento con garantías, de intermediación laboral eficiente, de interacción digital para facilitar la accesibilidad a la información, de provisión de los servicios y de prestación electrónica de trámites administrativos o gestiones, de movilidad geográfica, de mejora de la empleabilidad y de búsqueda de la protección económica para mantener un nivel de vida digno durante la transición al empleo.
- Establecimiento de un catálogo de servicios común en todo el territorio del Estado.** Las personas demandantes de servicios de empleo contarán con los siguientes servicios garantizados:
  - Elaboración de un perfil individualizado (que se confeccionará en el «plazo más breve posible» desde la solicitud del servicio de orientación profesional).
  - Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo.
  - Itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil que exigirá la formalización de un acuerdo de actividad (antes «compromiso de actividad») suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria, y que al menos deberá incorporar la identificación de:
    - un itinerario formativo;
    - alternativas laborales o de emprendimiento a las que puede acceder;
    - las actuaciones de búsqueda activa de empleo que estará obligada a realizar, de acuerdo con su perfil y sus necesidades de conciliación.

Este itinerario o plan individualizado de actuación deberá estar disponible para la persona interesada en el plazo máximo de 1 mes, a contar desde la elaboración de su perfil de usuario. Pero todo derecho va acompañado de un deber, ya que deberá responderse a los compromisos de participación activa en los servicios y actividades incluidos en el acuerdo de actividad y, en su caso, de aceptación de una colocación adecuada.
- Nuevos colectivos prioritarios para el fomento de empleo.** Entre otros colectivos de especial vulnerabilidad u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo, serán de atención prioritaria en las políticas activas de empleo:
  - Las personas jóvenes menores de 30 años o beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, especialmente con baja cualificación.
  - Personas en desempleo de larga duración.

- Personas con discapacidad (reconociendo como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo a las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %).
- Personas con capacidad intelectual límite.
- Personas LGTBI (en particular trans).
- Personas mayores de 45 años (intensificándose la atención que reciban cuando tengan a cargo menores de 16 años o mayores dependientes).
- Personas migrantes.
- Personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable.
- Mujeres con baja cualificación formativa o profesional.
- Mujeres víctimas de violencia de género, así como personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Personas en situación de exclusión social.
- Personas gitanas o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos.
- Personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración.
- Personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones.
- Personas víctimas del terrorismo.
- Personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las administraciones públicas.

4. **El SEPE (antes INEM) se transforma en la «Agencia Española de Empleo».**

5. **Control administrativo de los ERE por parte de la Inspección de Trabajo.** Mayor control por parte de la Inspección de Trabajo para los despidos colectivos, lo que supone la recuperación de un derecho perdido con las reformas del gobierno del PP. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, además de comprobar –como hasta ahora– los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará –y aquí está la novedad– sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial y constatará si la documentación presentada por ésta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.
6. **Inembargabilidad del Salario Mínimo Interprofesional.** El salario mínimo interprofesional en su cuantía, tanto mensual como anual es inembargable, cualquiera que sea el periodo de devengo.
7. **Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.** Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo previstos en esta ley con las personas participantes en dichos programas. La duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses. Excepcionalmente, y con efectos hasta 31 de diciembre de 2023, se podrán realizar estos contratos con el personal técnico necesario para la ejecución de los programas citados en el apartado anterior.
8. **Acceso y consolidación del empleo de las mujeres.** Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las mujeres, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las mujeres, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por discapacidad, salud, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Para CCOO es el momento de adaptar los servicios públicos de empleo a las nuevas realidades y necesidades del mercado de trabajo, de manera que se garantice un servicio que apueste por la intermediación real, que garantice la cualificación profesional como medida necesaria para facilitar la inserción laboral y reducir las tasas de desempleo.**



**ACTUAR**  
*es esencial*  
PASE LO QUE PASE  
**CCOO**

**AFÍLIATE**

*Madrid, a 16 de marzo de 2023*