



CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE LEY DE EMPLEO

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas, potencialmente afectados por la futura norma.

Los eventuales interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, "Participación pública en proyectos normativos, subsección "Consulta pública previa" conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa, a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

La consulta pública se sustanciará del 18 de agosto al 2 de septiembre de 2021.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se facilita la siguiente información la nueva propuesta de Ley de Empleo:

I. ANTECEDENTES DE LA NORMA

La situación del empleo en España es consecuencia de muchas circunstancias, algunas de índole coyuntural y otras de carácter estructural.

La empleabilidad de las personas tiene que ser el contenido y el fin fundamental de los servicios de empleo. Incluso más que en términos de intermediación, el mayor o menor éxito de un sistema de empleo debe medirse en función de su capacidad para mejorar la situación ante el mercado de trabajo de la población activa, ya se trate de encontrar un empleo adecuado a sus capacidades académicas y profesionales, ya de mejorar y desarrollarse con plenitud en las carreras profesionales.

Los servicios de empleo deben ser el instrumento de reconocimiento de servicios garantizados a la ciudadanía, del mismo modo que sucede con las instituciones educativas o sanitarias. Los asuntos de gobernanza, de distribución competencial, de financiación, de dotación de medios, de estructura de los servicios, del papel que está llamada a desempeñar la iniciativa privada, de la organización de las oficinas de empleo y, en general, de vertebración del sistema, han de diseñarse desde el punto



de vista de facilitar el ejercicio efectivo del derecho a la ocupación, a la empleabilidad y al desarrollo profesional de las personas.

Los países con sistemas de intermediación más eficientes son aquellos en los que se articulan unos servicios públicos solventes y bien dimensionados con una iniciativa privada asimismo sólida. Ésta solo puede desarrollarse armónicamente y con una vocación de servicio público en un ámbito de colaboración y coordinación con las administraciones públicas y en el marco de una apuesta decidida por unas políticas de empleo dotadas de fortaleza suficiente.

La Unión Europea insiste en la necesidad de aumentar la capacidad de los servicios de empleo en España para ayudar eficazmente a las personas desempleadas o empleadas en la búsqueda de ocupación, en la mejora de su empleabilidad y en su desarrollo profesional. En sus orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros, el Consejo señala reiteradamente en que “los Estados miembros deben intentar disponer de unos servicios públicos de empleo más eficaces y eficientes garantizando una asistencia personalizada y oportuna a los demandantes de empleo, prestando apoyo a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral y aplicando sistemas de evaluación del rendimiento”. En este sentido, reforzar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo constituye un reto para todos los Estados Miembros en general y en particular para España, cuyos servicios públicos de empleo, como se ha señalado anteriormente, deben aumentar su capacidad, los recursos disponibles y modernizarse.

II. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA

En los últimos años el mercado de trabajo viene mostrando un complicado ajuste en materia de intermediación y orientación laboral. A pesar de las reformas en el funcionamiento de los servicios públicos de empleo, los resultados muestran que todavía existe un amplio margen para introducir mejoras que redunde en su mayor eficacia y eficiencia, así como en la adecuada evaluación de sus resultados.

En primer lugar, resulta necesario que los servicios públicos de empleo aumenten su capacidad de atracción, tanto de las personas usuarias como de las entidades que precisan cubrir vacantes. Paralelamente es imprescindible mejorar la imagen de los servicios públicos de empleo como opción de inserción laboral.

En segundo lugar, es imprescindible diseñar un sistema que cuente con unos recursos humanos adecuados en los servicios públicos de empleo. Personal especializado con capacidades y habilidades que posibiliten una solución satisfactoria tanto a las empresas como a las personas demandantes del Servicio Público de Empleo, en lo relativo a la intermediación y asesoramiento y orientación laboral.

En tercer lugar, la gestión eficiente del big data para la adopción de decisiones adecuadas, justas y personalizadas requiere asimismo un cambio enorme, como se ha puesto muy al descubierto con el fuerte estrés al que el sistema se ha visto sometido con ocasión de la pandemia.

Este proceso debe venir acompañado de una profunda mejora en medios tecnológicos basado en una apuesta decidida por las nuevas tecnologías, especialmente todo lo relacionado con la



inteligencia artificial, el big data y el internet de las cosas. En consecuencia, es necesaria una reformulación profunda del funcionamiento de los servicios públicos de empleo, lo que permitirá realizar políticas de empleo mucho más eficientes, en buena medida gracias al apoyo de las nuevas tecnologías.

Un nuevo diseño de los recursos humanos y de la utilización de las tecnologías permitirá contar con una información más completa en el mercado de trabajo. Asimismo, gracias al manejo de las nuevas tecnologías y la mejora del capital humano de los profesionales de los servicios públicos de empleo se mejorará la obtención y tratamiento de la información, posibilitando un conocimiento inmediato y profundo de las demandas y tendencias del mercado laboral, un diagnóstico de este mercado, y también a la atención de las personas demandantes de empleo, facilitando la elaboración de itinerarios personalizados más eficientes, su seguimiento y evaluación, lo que aumentará notablemente las posibilidades de empleabilidad. Además, se incrementará el grado de conocimiento de las ofertas de empleo por parte de las empresas y organizaciones demandantes y las tendencias en este ámbito, para poder definir estrategias que posibiliten un mejor ajuste entre los efectivos.

En cuarto lugar, con la nueva ley de empleo, se pretende también mejorar la gobernanza del Sistema de Empleo. De un lado, mejorando los mecanismos de colaboración entre las distintas Administraciones con competencia en la gestión de las políticas activas de empleo incorporando también perspectiva local. De otro lado, unido a lo anterior, resulta necesario garantizar un mayor protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, puesto que ellas conocen la realidad del mercado de trabajo. Igualmente resulta conveniente contemplar el eventual papel de otras organizaciones sociales que desarrollen actuaciones en el ámbito del empleo.

Para conseguir este objetivo es imprescindible que todos los agentes que intervienen en el mercado de trabajo compartan información. Los servicios públicos de empleo deben posibilitar que el demandante de empleo tenga a su disposición un amplio abanico de ofertas.

Bajo las premisas anteriores resulta muy recomendable dedicar un especial esfuerzo en aquellas tareas destinadas a la reconversión de los demandantes de empleo hacia aquellas profesiones y actividades que pueden mejorar las perspectivas de colocación.

Asimismo, hay que ser consciente de las dificultades con las que se encuentran ciertos colectivos a la hora de conseguir un empleo. Ello requiere un tratamiento específico que contemple medidas más intensas con las que dar respuesta adecuada a las situaciones personales de integrantes de colectivos más vulnerables.

Finalmente, será necesario una reorientación de las Políticas Activas de Empleo para mejorar su eficacia y eficiencia, por lo que es imprescindible evaluar su impacto en el nivel de empleabilidad.

III. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional provocada por la COVID-19 el día 11 de marzo de 2020 y la rápida propagación de esta enfermedad, tanto en el ámbito nacional como internacional, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con



rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia. Los proyectos que constituyen dicho Plan, permitirán la realización de reformas estructurales los próximos años, mediante cambios normativos e inversiones, y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID-19 y además una transformación hacia una estructura más resiliente que permita que nuestro modelo sepa enfrentar con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, encuadrado en el área política VIII “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 “Modernización de políticas activas de empleo”. Una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la modificación del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo para potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo; la reforma de las Políticas Activas de Empleo; la revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo; así como la adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo. Mediante esta nueva Ley de Empleo se procede a dar cumplimiento a esta.

IV. OBJETIVOS DE LA NORMA

La nueva Ley de Empleo pretende establecer el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Estatal de Empleo, en el que es clave la colaboración entre las distintas Administraciones con competencias, así como la incorporación de la dimensión local de las políticas activas de empleo.



Tiene por objeto promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de mejorar la empleabilidad e impulsar la cohesión social y territorial.

Además, la norma pretende establecer el marco presupuestario adecuado para el desarrollo armónico y sostenido de las Políticas Activas de Empleo.

V. POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS, REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS

Al tratarse de cuestiones que deben estar reguladas en una norma de rango legal que sustituya a la actual Ley de Empleo, no es posible otra alternativa.