



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FINAL DE GRADO:

**“INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA TRAS LA NUEVA
LEY DE EMPLEO (Ley 03/2023 de 28 de febrero)”**

Presentado por:

MARTÍNEZ VELÁZQUEZ, PATRICIA ELIZABETH

Tutelado por:

ANTONIO JOSE PIÑEYROA DE LA FUENTE

PALENCIA

2022/2023

CAPÍTULO I	1
Resumen.....	1
Introducción y Justificación.....	3
CAPITULO II	5
La intermediación laboral y el sistema público de empleo	
2.1. SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	5
2.2. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL.	9
2.3. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL TRAS LA LEY 03/2023 DE EMPLEO	12
CAPÍTULO III	16
El nuevo SEPE: La Agencia Española de Empleo	
3.1. CREACIÓN DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE EMPLEO	16
3.1.a-Impacto de la Ley en los Desempleados	21
3.1.b-Nuevas obligaciones de los desempleados.....	23
3.1.c-Transformación Digital del SEPE, ahora la AEE	24
3.1.d- La Ley 03/2023 de empleo: Perspectiva de la AEE de reducir la tasa de desempleo de mujeres y hombres.....	24
3.2. OBJETIVOS DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE EMPLEO.	27
CAPITULO IV	29
Otros posibles sujetos intermediarios públicos colaboradores	
4.1. COLABORACIÓN PÚBLICA-PRIVADA DE LOS SERVICIOS, EN RELACIÓN CON LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA.	29
4.1. a- En cuanto a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.	31
4.1. b- En cuanto a las Entidades Locales.....	33
4.2. AGENCIAS DE COLOCACIÓN	36
4.2.a- Obligaciones y herramientas de las Agencias de colocaciones.....	37
4.2.b- Beneficios de acudir a una Agencia de colocación	39
4.3. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL COMO AGENTE DDE LA INTERMEDIACIÓN	40
4.3.a- Datos de contrato de puesta a disposición en España 2023	44
4.3.b -Desigualdades entre la agencia de colocación y ETT.....	47
CAPÍTULO V	49

5. CONCLUSIONES.....	49
6. ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS	51
7. BIBLIOGRAFÍA	51
8. RESEÑA NORMATIVA	53

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como objetivo fundamental reflejar el impacto de la nueva Ley 03/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en la Intermediación laboral y sus nuevos cambios que se han introducido recientemente gracias a ella, como la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal a la Agencia Española de Empleo, el cómo afectará a los desempleados y la introducción de nuevas transformaciones digitales para mejorar su sistema y aumentar la empleabilidad y su modernización. Por otro lado, se reflejará también la importancia de la Intermediación laboral para sobrellevar los problemas laborales, como reducir la tasa de desempleo entre hombre y mujeres.

Este trabajo recoge novedades de la Intermediación laboral en España y datos estadísticos para su correcta investigación, en la que destaca el Instituto Nacional de Estadística (INE) y del propio SEPE. Así, se concluye que el nuevo concepto de la intermediación laboral es más amplio y abarca más funciones para poder dar una solución a las dificultades de nuestro mercado laboral como por ejemplo la elevada tasa de desempleo y el colapso de los Servicios Públicos de Empleo.

La intermediación laboral contará con un nuevo sistema más moderno y ofrecerá un servicio más personalizado. Sin embargo, aún queda esperar para obtener resultados que muestren su éxito o su fracaso, tratándose así de un simple cambio de denominaciones, pero no de su funcionamiento.

Palabra clave: Intermediación laboral; Desempleo; Servicio Público de Empleo Estatal; Agencia Española de Empleo; Ley 03/2023, de 28 de febrero, de Empleo; Modernización; Empleabilidad.

ABSTRACT

The fundamental objective of this research work is to reflect the impact of the new Law 03/2023, of February 28, on Employment, on labor intermediation and its new changes that have recently been introduced thanks to it, such as the transformation of the Public Service of State Employment to the Spanish Employment Agency, how it will affect the unemployed and new transformations to improve its system and increase employability and its modernization.

On the other hand, the importance of labor intermediation to cope with labor problems such as reducing the unemployment rate between men and women will also be reflected.

For this thesis, news of labor intermediation in Spain and statistical data for its correct study were researched in which the National Institute of Statistics and SEPE itself stand out as a source, for which it is concluded that the new concept of labor intermediation is broader and it covers more functions to be able to provide a solution to the difficulties of our labor market, such as the high unemployment rate and the collapse of the Public Employment Services.

Labor intermediation will have a new, more modern system and will offer a more personalized service.

However, its success is still uncertain and has to be look into in the future to determine whether it will be a simple attempt or change of denominations but not of the purpose itself.

Keywords: Job intermediation; Unemployment; Public Employment Service; Spanish Employment Agency; Law 03/2023, of February 28, on Employment; Modernization; Employability.

Introducción y Justificación

La intermediación laboral en España es fundamental para erradicar algunos de los problemas fundamentales del mercado del trabajo, tales como la alta tasa de desempleo que se mantiene a niveles más altos que el resto de los países europeos y la falta de modernización del servicio público de empleo.

En el primer trimestre de 2023, la tasa de desempleo en España se ha situado en un 12,7% frente al 2,8% de Alemania y un 7% aproximados de países vecinos como Francia y Portugal (Expansión, 2023)¹. Esto claramente indica unas cifras preocupantes para el mercado laboral español, que nos llevan a preguntarnos qué está fallando en nuestro país y cómo se podría solucionar.

Una herramienta aparentemente poderosa y eficaz para intervenir en el mercado laboral español y ayudar a mejorarlo es la intermediación laboral, sobre la que nos centraremos en analizar en este trabajo.

Tras el paso de la pandemia, las dificultades incrementaron en el mercado de trabajo, ya que muchas empresas se vieron obligadas a cerrar o a disminuir el empleo, a la vez que aumentaban cada vez más los desempleados, por lo que la colocación se volvió más difícil. Además, nuestro servicio de empleo no estaba preparado para una crisis y menos a esos niveles, por lo que se pudo poner en duda el funcionamiento de la intermediación laboral en España.

En este trabajo de fin de grado se abordará el tema de "*La Intermediación Laboral en España, tras la nueva ley de empleo* (Ley 03/2023, de 28 de febrero, de Empleo), que ha provocado algunas innovaciones como posibles mejoras ante esta situación crítica de nuestro mercado laboral. Para ello es preciso conocer cómo ha ido evolucionando nuestro servicio público de empleo y la intermediación laboral que explican el motivo de la necesidad de una reforma y la aparición de la reciente Ley 03/2023 de empleo de 28 de febrero, ley que se irá analizando a lo largo de este trabajo.

Unas de las novedades más relevantes que nos aporta esta nueva ley es la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo. Se trata de la segunda transformación que se lleva a cabo de

¹Desempleo 2023. (s. f.). Datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/paro>

nuestro servicio público de empleo, ya que la primera tuvo lugar en 1994 con la transformación del Instituto Nacional de Empleo (en adelante, INEM) al Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, SEPE)², motivado por la ruptura del monopolio y la descentralización hacia las comunidades autónomas (Ruiz, 2004).

Nos centraremos en analizar esta nueva ley, que modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, para reforzar la coordinación y los instrumentos de actividad del Sistema Nacional de Empleo. Examinaremos cómo esta ley trata de potenciar la modernización del sistema para una mejora en la prestación del servicio a sus usuarios, a la vez que garantiza la igualdad de acceso y mejora la empleabilidad.

También observaremos como influye en la reducción de la tasa de desigualdad entre hombres y mujeres, en el fomento de la coordinación del servicio público-privado, en reducir progresivamente la brecha salarial, en modernizar los medios de coordinación, analizar la relación pública privada de los agentes colaboradores y el funcionamiento de ellos con sus respectivas diferencias.

Con este trabajo también se pretende llegar a las conclusiones que hasta el día de hoy se han visto reflejados tras incrementar las medidas para mejorar y solucionar los problemas que se venían atravesando a lo largo de los años por falta de modernización y especialización del personal del servicio público de empleo.

Como veremos en este presente trabajo, la intermediación laboral, tras esta nueva Ley, se convierte en una definición más amplia y omnicomprensiva.

² Alujas Ruiz, J. A. (s/f). *LA TRANSFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN ESPAÑA*.

La intermediación laboral y el sistema público de empleo

2.1. SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

El sistema público de empleo ha tenido una larga evolución en el tiempo.

En el año 1979 se creó un tipo (centralizado) de servicio público de empleo, conocido como INEM que nació por medio del Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre (año en que aún se veía condicionada por las agencias de colocación creadas en 1961). Se basaba en una obligación para los empleadores y demandantes registrarse en ella, además de realizar funciones de acción formativa y posteriormente gestionar prestaciones.

Se acudía a ella de forma gratuita y para todo el público por lo que estaba prohibida toda agencia privada.

A partir de 1992 esa centralización iba cada vez más descentralizándose hacia los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.

En 1994 se origina la gran primera transformación. Las causas principales de la transformación del INEM al SEPE (Ruíz, 2004) se deben a:

- a) La ruptura del monopolio del Instituto Nacional de Empleo
- b) La descentralización del estado hacia las CCAA.

Esta transformación, supuso la extinción del monopolio del INEM en lo relativo a la colocación. Con la Ley 10/1994 se aprobó las Agencias de Colocación sin ánimo lucrativo y con ella la creación de las Empresas de Trabajo Temporal.

Esta reforma supuso el gran cambio que nos daría una de las bases del sistema público de empleo similar a lo que hoy tenemos.

La intermediación laboral siempre ha estado en nuestras vidas y es algo fundamental en nuestro mercado y su regulación.

El objetivo se centra en hacer funcionar el mercado de trabajo, de forma clara y sin discriminación hacia los colectivos vulnerables. Sus medidas³ optaron por:

- Descentralización de los servicios de empleo: el INEM tenía una menor carga de trabajo al descentralizarlos hacia las comunidades autónomas.
- Dejo de ser obligatorio para las empresas pero para los trabajadores seguía siendo necesario su solicitud en ella como demandantes de empleo.
- Existencia de agencia sin ánimo de lucro
- Creación de la ETT.

Podemos decir que esta reforma ocasionó cambios estructurales en sus servicios, además de la presencia del INEM en el mercado.

La intermediación laboral se llevaba a cabo fundamentalmente por las empresas de trabajo temporal, las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

- Empresas de trabajo temporal, son aquellos que realizan actividades que se basan en prestar a otra empresa usuaria (temporalmente), trabajadores que han contratado.
- La Agencias de colocación sin fines lucrativos (estaban prohibidas aquellas que tuviesen fines lucrativos), son agencias que colaboran con el INEM en materia de la intermediación laboral.
- Los servicios integrados para el empleo, son aquellos que se encargan de la integración de las políticas activas de empleo.

En cuanto a la **descentralización del INEM a las CC.AA**, se desarrollaron primero las actividades de formación y después la de la intermediación (Ruiz, 2004).

El proceso de descentralización configuró una nueva definición del SPE al establecerse un único modelo estatal, gratuito y llevado a cabo por las CC.AA. En Castilla y León ese traspaso tuvo lugar en entre 1999 y 2001.

³ Alujas Ruiz, Joan A. (2004). Economía española. *La transformación del Servicio Público de Empleo en España*

En 2003, con la presencia de la Ley 56/2003 de Empleo, supuso la definitiva extinción del INEM, cuyas funciones fueron transferidas al SEPE.

La Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se impulsaba por la situación del mercado laboral en el que el paro se había duplicado y las reformas anteriores para la creación de empleo no habían dado sus frutos. Por medio de esta ley se autoriza la existencia de las agencias de colocación con ánimo de lucro y funcionaban también como entidades colaboradoras con el servicio público de empleo (en el marco del Convenio 181 de la OIT). En sus principios de actuaciones resaltaba entre otras, la no discriminación, la igualdad y la gratuidad.

En la ley 03/2012 de las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se reconoce a las ETTs⁴, la posibilidad de ejercer como Agentes de Colocación.

Es decir que esta ley, en caso de la intermediación laboral, artículo 1, redacta que las empresas de trabajo temporal podrán, de este modo, actuar como agencias de colocación cuando estos estén autorizados expresamente (Ley 03/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Art 1, 2012).

Y por último, una de las bases más recientes pero actualmente derogada desde el 2 de marzo de 2023 por la presente Ley 03/2023 de empleo del 28 de febrero, excepto algunos artículos⁵, la Ley 3/2015, de empleo, establecía que el *“Sistema Nacional Público está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios de empleo de las comunidades autónomas”* (Ley 3/2015, de 23 de marzo, de empleo, Art. 6, 2015).⁶

El SEPE era considerado como poco eficaz, ineficiente y lento en comparación con otros países. Esto se debe a ciertos motivos:

⁴ Ley 03/2012 de las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Artículo 1. (BOE núm. 162, de 07/07/2012).

⁵ Ley 3/2023 de Empleo, Disposición derogatoria única .Derogación normativa *“El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, excepto sus artículos 15 a 18, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo”*

⁶ Ley 3/2015, de 23 de octubre, de empleo. Artículo 6, 2015. (BOE núm. 255, de 24/10/2015)

- No existe confianza hacia su sistema tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios,
- no prestan formación (sólo a unas pocas personas),
- realiza colocaciones inadecuadas,
- costes elevados y
- nivel de intermediación baja por lo que tiene una valoración muy negativa por parte de sus usuarios como por parte de la Red Europea de Servicios Públicos Europeos, entre otras.

En el **2020** hubo una crisis sanitaria y con ello deriva a una crisis económica que supuso cambios radicales.

En cuanto a la intermediación laboral, se desarrolló la imposibilidad de emparejar a los demandantes (que cada vez se multiplicaban más), a una oferta disponible de un puesto, ya que el empleo se redujo notablemente en muchos sectores de España, sobre todo las del sector de los servicios y todo aquello relacionado con el turismo y la hostelería, entre otros, tal como lo mencionaba el Banco de España en su informe Anual en el 2020.⁷

Otra consecuencia que han tenido fue la imposibilidad de atender sus funciones de forma tradicional, estableciendo así nuevas formas mediante la digitalización.

Los servicios públicos de empleo necesitan de una mejora para que a su vez, el mercado laboral funcione mejor. Existen problemas dentro del organismo que imposibilita el avance y mejora de sus servicios como:

- La alta tasa de desempleados, ya que tienen mucha carga de trabajo los trabajadores del SEPE.
- Selección inadecuada del puesto. Se debe de fomentar la formación y especialización del personal.
- Alta rotación de los empleados.
- Poca atención a las actividades de intermediación y formación. Se centran más en la gestión.

⁷ Banco de España (2020). *LOS EFECTOS DE LA CRISIS DEL COVID-19 SOBRE LOS SECTORES PRODUCTIVOS EN ESPAÑA: IMPLICACIONES ECONÓMICAS Y FINANCIERAS.*

- Falta de modernización en sus técnicas.
- Falta de una estrategia exitosa, a diferencia de otros países.
- Ausencia de conexión con el tejido empresarial, por lo que no tienen conocimiento de los requerimientos específicos que se requieren actualmente.

Actualmente, nos encontramos ante una nueva transformación gracias a la Ley 03/2023, de 28 de febrero, de empleo. Se trata de la transformación del SEPE a la AEE.

En esta ocasión se trata de corregir las debilidades del SEPE, ofreciendo un mayor compromiso para mejorar la empleabilidad, mayor modernización del sistema, perfiles individualizados, mejorar la desigualdad entre hombres y mujeres, mejorar la colaboración público-privado, entre otras, que se mencionará en el capítulo siguiente.

La novedad de la nueva ley de empleo destaca sobre todo el cambio de término del SEPE a la Agencia Española de Empleo que ya se ha dado antiguamente con la transformación del INEM al SEPE, lo que supone una preocupación por parte de los trabajadores y ciudadanos ya que no supuso un gran cambio en la práctica en su momento.

La preocupación viene a raíz del miedo de que sólo se trate de un “cambio terminológico” o de una mera apariencia y no de un cambio más profundo, es decir, que el cambio no se dé en las problemáticas verdaderas del sistema sino que se trate sólo de un cambio exterior sin repercusión alguna.

Aún es pronto para afirmar algún cambio efectivo y perdurable de esta nueva ley por lo que se irá visualizando a lo largo de los próximos meses.

2.2-EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

El concepto de la Intermediación Laboral no es reciente ni una novedad que ha nacido con esta nueva ley, sino que ya ha existido mucho antes y ha ido evolucionando a través de los cambios políticos, económicos y sociales, hasta llegar actualmente a la intermediación de nuestro sistema actual que hoy en día conocemos y que explicaremos en este capítulo.

En primer lugar, la intermediación se desarrolla en el Convenio OIT nº 88 (OIT, 1948), como la actividad de “*ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores para contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas*” (Convenio nº88, 1948).

La intermediación laboral forma parte de uno de los pilares principales para llevar a cabo el cumplimiento del Derecho del trabajo que se basa principalmente en el derecho y en el deber que tienen los españoles de trabajar voluntariamente y el derecho a recibir una remuneración a cambio para satisfacer sus necesidades ⁸(*Constitución Española, Art. 35*). De esta forma, quien se encargaba de la legislación laboral se establecía dentro del poder íntegro del Estado (Constitución Española, Artículo 149.1.7ª).

En la Ley de Empleo 56/2003, de 16 de diciembre, hace referencia a la intermediación como un “*conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los **demandantes de empleo** para su colocación*” ⁹.

Cabe destacar la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se modifica la determinación de “demandantes de empleo” por el de “trabajadores”¹⁰.

La Ley 35/2010 modifica también el artículo 20 de la Ley 2003 referente al concepto de la Intermediación laboral, añade que “*se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en **procesos de reestructuración empresarial**, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación*”¹¹ (Art. 20 Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, 2010), considerándose siempre de carácter público.

⁸ Constitución Española, Art. 35, 1978. BOE núm. 311, de 28/12/1978.

⁹ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo 2004, Artículo 20. (BOE núm.301, de 17/12/2003).

¹⁰ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

¹¹ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (2010). Artículo 20. (BOE núm. 227, de 18/09/2010).

La Ley 3/2012, de las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se impulsa como una medida para solucionar la destrucción del empleo y para solventar las consecuencias de la crisis económica por la que estaba atravesando España desde 2008 y las debilidades del modelo del sistema laboral.

Esta reforma pretendía equilibrar los desajustes del mercado laboral español, que mucho se veía afectado por la intermediación laboral en la que destaca también la flexiseguridad. Esta ley en el caso de la intermediación laboral, en su artículo 1, redacta que las empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias de colocación cuando estos estén autorizados expresamente para ello.

Por último, la antecesora de la nueva ley, por la que se aprueba la ley de empleo, define en su artículo 31 (Ley de empleo de 2015), a la intermediación laboral como:

*“conjunto de acciones que tiene por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene por 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”*¹² (Ley 3/2015, de 23 de octubre, de empleo. (2015). Artículo 31.

Está claro que dentro de las finalidades de la intermediación no se encuentra la de crear empleos sino sólo las de ayudar a la colocación de las personas en los puestos de trabajo y a los empresarios para satisfacer sus necesidades y requerimientos.

Por otro lado, la actividad de la Intermediación laboral queda destinada a la recolocación de los empleados que resultaron afectados por la reestructuración empresarial, establecidos mediante los trabajadores o por medio de sus representantes en los planes sociales o de recolocación.

¹² Ley 3/2015, de 23 de octubre, de Empleo, Art.31, 2015.

Por lo que la Ley establece que, independientemente del tipo de agente que lleve a cabo esta tarea, esta siempre será considerado como un servicio de consideración pública.

Actualmente, la definición jurídico normativa de la intermediación laboral en España se encuentra recogido en la Ley de empleo 03/2023 de 28 de febrero, la que se explicará en el siguiente capítulo.

2.3. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL TRAS LA LEY 03/2023 DE EMPLEO.

La intermediación laboral en España ha sido siempre un instrumento fundamental dentro del funcionamiento de nuestro mercado laboral, en lo que se refiere a las ayudas y ajustes de las ofertas (empresas) y demandas de empleo (trabajadores).

Actualmente, tras las dificultades que ha ido padeciendo la intermediación a lo largo de estos últimos años por causa de un cúmulo de debilidades en su funcionamiento de su sistema y la de no cumplir satisfactoriamente con las exigencias del mercado laboral, ha llevado a reformar la Ley de empleo conocido como el Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre con el fin de mejorar el funcionamiento del sistema, aumentar la empleabilidad y a la vez modernizar el sistema por medio de la digitalización. Esta reforma, se establece en la reciente y actual **Ley 3/2023, de 28 de febrero** en la que se define la intermediación laboral como:

*“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.”*¹³ (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art 40, 2023)

Es decir, la Intermediación laboral ayuda a emparejar una oferta de trabajo con un trabajador adecuado para ese puesto libre con el objetivo de incrementar la empleabilidad. Se deberá de realizar de una manera adecuada y efectiva que exija cada uno de ellos.

¹³ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, Art.40, 2023.

La Intermediación laboral, puede ayudar por un lado, a los desempleados a buscar un trabajo que cumpla con sus características para una integración adecuada, y por otro lado, ayudar a aquellas personas que ya estén trabajando pero quieren aumentar su formación y seguir creciendo profesionalmente.

La Intermediación laboral tiene carácter público. Actualmente se persigue un funcionamiento más eficaz de los sistemas de la intermediación por medio de las actuaciones mencionadas en la definición. Buscan ajustar las demandas con las ofertas de trabajo a través de medidas como la cartera mayor de información, siendo esta común para toda España y proporcionando la información con mayor fluidez, además de la mejora de la empleabilidad sin discriminación alguna.

Asimismo, las actuaciones de la intermediación podrán realizarlas de forma complementaria aquellas entidades que anteriormente hayan sido autorizadas por el servicio público de empleo para la inserción laboral.

Se trata de una definición que conlleva nuevas novedades con un espíritu de mayor integración en lo que respecta a los grupos de edad, sexo y etnia y de aquellos colectivos vulnerables. Dentro de las novedades destacan sobre todo la actuación de selección que antes no estaba incluida.

Las acciones que la Intermediación puede comprender son las mencionadas a continuación (Pereiro, 2023)¹⁴:

- *“La prospección y captación de ofertas de trabajo”*: Estas actuaciones formaban parte de una fase anterior a la intermediación pero que ahora ya forman parte de sus actuaciones, tanto del servicio público como de las agencias privadas de empleo.
- *“La puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación”*. Lo que más destaca en esta nueva línea es el final, la mencionada matización de la recolocación. En este aspecto cabe destacar la “colocación especializada” de la que habla también esta ley (Art. 40).

¹⁴ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, Art. 40.2, 2023.

Por un lado, se encuentra la reestructuración empresarial en la que se desarrollan la recolocación tanto de las personas trabajadoras como desempleadas. Se procede por tanto por medio de un acuerdo con aquellas personas trabajadoras o representantes que se han establecido en los programas sociales o de recolocación, como las decisiones de los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las víctimas por esas transiciones y transformaciones empresariales y sectores productivos. Por otro lado, la colocación especializada, son aquellas actividades de selección de personal llevadas a cabo mediante una privación de perfiles adecuados entre las personas demandantes de los servicios públicos de empleo.

- *“La selección para un puesto de trabajo de personas que pueden ser idóneas para el mismo, evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad”*. En el pasado se dudaba de la transparencia del sistema por no incluir de una forma explícita esta posibilidad de sesgos y por una discriminación por la cual ha habido efectos que hoy están en camino a erradicarlos.
- *“La puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria del artículo 50, el conjunto de apoyos necesarios para que las circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de la intermediación laboral”*. La ampliación de la definición de la intermediación en esta ley abarca actuaciones más amplias en la que será necesario una ayuda externa para proporcionar su apoyo de una forma eficiente para cada una de las circunstancias en la que se le solicita.

Se trata de un concepto más amplio con mayores objetivos y de un concepto imperativo por parte del legislador, fortaleciendo los medios públicos del Sistema Nacional de Empleo para facilitar la intermediación laboral¹⁵ (Ley 3/2023 de 28 de febrero, de empleo, Art 42.3, 2023).

¹⁵ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, Art. 42.3, 2023. (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

Por medio de esta reforma, la intermediación laboral se encamina a mejorar su sistema para un funcionamiento eficiente y eficaz, superando los desequilibrios territoriales que desde hace unos años atrás se veían atrapados en el pasado, mientras que el mercado laboral iba evolucionando continuamente.

El nuevo SEPE: La Agencia Española de Empleo

3.1. CREACIÓN DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE EMPLEO

El Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, SEPE), que ha estado vigente hasta la publicación de la Ley 03/2023, de 28 de febrero, es lo que hoy en día conocemos como Agencia Española de Empleo (AEE, en adelante).

Esta transformación de denominaciones se ha llevado a cabo con la promulgación de la nueva ley de empleo en cuestión. Por ello, se encuentra en un proceso de integración en nuestros servicios de empleo público por lo cual requiere de un desarrollo reglamentario.

En su artículo 18, se especifica concretamente la aprobación de la autorización para la creación de la Agencia Española de Empleo, cuya transformación se regulará por el Real decreto. *“La transformación se producirá por cesión e integración global, en unidad de acto, de todo el activo y el pasivo del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., sucediéndole la Agencia Española de Empleo de forma universal en sus derechos y obligaciones”*¹⁶

Desde hace ya unos años el SEPE venía arrastrando problemas en cuanto a su funcionamiento de su sistema, ocasionando preocupantes problemas e insatisfacciones por parte de sus usuarios. Los problemas se intensificaron durante la pandemia declarada en el año 2020¹⁷ (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo) en la que durante estos últimos años el SEPE colapsaba en numerosas ocasiones, sobre todo durante las crisis.

Durante la pandemia existían muchos trámites sin realizar, prestaciones de desempleos erróneas y sin pagar, exceso de ERTes, falta de fechas de citas previas, desinformación, descontrol, etc. Esto se debe a que el sistema no está preparado para afrontar situaciones de crisis y de mucha presión.

¹⁶ Ley 03/2023, de empleo, de 28 de febrero. Disposición Final primera, 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

¹⁷ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, 2020. Declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Tras los numerosos problemas que atravesaba el sistema, lleva a la necesidad de una reforma profunda con el objetivo de poner fin a los problemas mencionados anteriormente y de hacerlo de una forma más eficiente, rápida y eficaz.

El día 1 de marzo de este mismo año (2023), ha sido el día en el que se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE), la nueva Ley de empleo (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo) y entró en vigor el día 2 de marzo que con ella se han introducido varias novedades en la que destaca la transformación el Servicio Público de Empleo Estatal en Agencia Española de Empleo, cuya definición se le concede como¹⁸:

“una entidad de derecho público de la Administración General del Estado a la que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas activas de empleo y de protección por desempleo, en el marco de lo establecido de esta ley” (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 16, 2023).

La Agencia seguirá siendo un servicio público de empleo en la que asumirá las competencias del SEPE pero en un contexto más general y con innovaciones para mejorar la empleabilidad mediante una cartera común de información, la digitalización del sistema con el objetivo de mejorar y personalizar sus servicios a las circunstancias de cada persona, y reducir la brecha salarial.

Así mismo ofrecerá a los demandantes una amplia cartera de servicios que será común en todo el territorio de España, que a diferencia de hace un par de meses, esta será más individualizada. Consistirá en unos asesoramientos individualizados y continuados, así como aquellos asesoramientos dirigidos al autoempleo, una mejor adaptación de la protección social para una llevar una vida digna durante la fase de búsqueda y desarrollar un expediente único.

La AEE prestará sus servicios de una forma presencial o de forma digital siempre que se puedan llevar a cabo las funciones básicas atribuidas. La presencialidad y la digitalización se darán de una forma simultánea con la

¹⁸ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 16. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

finalidad de aumentar la eficiencia de sus servicios, facilitando ofertas idóneas y ofreciendo formaciones adecuadas a los trabajadores y desempleados.

Para el cumplimiento eficaz y correcto de estos nuevos objetivos y competencia, se establecerá también una nueva Oficina del Análisis del empleo, ya que para un buen servicio se necesita conocer a profundidad el funcionamiento y necesidades que existen actualmente en nuestro mercado laboral, relacionado con las ofertas y demandas de empleos y las respectivas políticas de empleo que se abarcan en la intermediación laboral¹⁹.

Esta mejora de eficacia del servicio de empleo contará con un portal único de empleo en la que dentro estarán las ofertas de las empresas y los demandantes de empleo en la que todos ellos tendrán acceso sin ningún tipo de limitación o discriminación. Es decir, que se llevará a cabo una mejora tanto tecnológica como cultural.

Se aumentará también el listado de incapacidades con la que gozaran de mayor prioridad como por ejemplo los emigrantes, víctimas de violencia de género, el colectivo LGTBI, etc.

En cuanto a las **competencias**, estas no han sufrido una gran transformación respecto a las que al SEPE correspondían, sino más bien, supone:

- una mayor clasificación u ordenación de todas aquellas competencias
- y supone también un cambio tecnológico, un sistema más moderno y eficaz, que ayuda al cumplimiento de sus competencias mediante la inteligencia artificial.

Las competencias de la Agencia Española de Empleo²⁰. (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo. Art.22, 2023) son:

- Realizar las propuestas relacionadas con la normativa correspondiente y a nivel estatal de los contenidos de su competencia como las prestaciones por desempleo, el empleo y la formación de los empleados y elevarlos al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¹⁹ Moreno, M. (2 de enero de 2023). *La Agencia Española de Empleo sustituirá al SEPE en 6 meses.*

²⁰ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 22. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

- Realizar y posteriormente aprobar un anteproyecto basada en el presupuesto de la Agencia.
- Recibir ayudas de fondos europeos.
- Realizar proyectos relacionados para la mejora del empleo con la participación tanto de las organizaciones empresariales como sindicales.
- Organizar las actuaciones que se realiza de una forma conjunta de la Agencia con los Servicios públicos de Empleo de las distintas autonomías, mediante la integración de la información conjunta.
- Tramitar el Observatorio de Ocupaciones con perspectiva de todo el Estado en la que se realizaran observaciones y análisis de la situación actual del mercado, de la formación y de las cooperaciones con las Comunidades Autónomas.
- Conservar los datos del Servicio Público de Empleo para los análisis posteriores del mercado, empleo y formación para entender sus respectivos cambios y causas.
- Tramitar programas y servicios que han sido financiados con cargo a la reserva de crédito. Estos programas y servicios se ven reflejado en el mismo artículo de esta Ley (Art. 22.h) de la Ley 3/2023). A continuación se procederá a enumerarlas²¹:

1º. Programas y servicios cuya realización afecte a un espacio geográfico superior al de una Comunidad Autónoma como aquellas personas pertenecientes a otro país en las que cuyo caso exijan una movilidad geográfica en las que se precisaran un medio de coordinación unificada.

2º. Aquellos programas en los que no se exijan movilidad geográfica a nivel superior de Comunidades Autónomas, de aquellas personas desempleadas o trabajadoras dentro del mismo, mediante previo acuerdo y coordinación único entre la Agencia Española de Empleo y las Comunidades Autónomas.

3º. Dentro del cambio de esta Ley y su reforma, resalta el enfoque de los programas y servicios dirigidos no sólo a los desempleados, sino

²¹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 22.h. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

también de aquellas personas ocupadas para mejorar el empleo, las colaboraciones entre los servicios públicos y mejorar las ocupaciones y la empleabilidad.

4º. Programas y servicios dedicados a la mejora de la integración de las personas trabajadoras inmigrantes.

5º. Desarrollo de programas establecidos de forma excepcional y de duración determinada para toda la nación.

- Realizar estudios, investigaciones y análisis del mercado de trabajo y aspectos a mejorar.
- Mejorar la gestión y mayor control de las prestaciones por desempleo ya que además ha venido siendo uno de los grandes problemas en la que se veía el SEPE.
- Fomentar mediante una correcta gestión las movilidades tanto a nivel estatal como europeo.
- Correcta coordinación interna del órgano mediante el estudio de su evaluación.
- Colaboración y coordinación entre los Centros de emprendimiento, formación, etc.
- Cualquier otro que se le establezca normativamente o reglamentariamente.

La AEE, por lo tanto ofrecerá la posibilidad de una formación dirigida a aquellas personas trabajadoras con posibilidad de mejorar su vida profesional y mejorar la empleabilidad. Por otro lado, también facilitará la ayuda a los desempleados, acompañándolos y orientándolos durante todo el proceso de la búsqueda de empleo, y digitalizar el proceso para que sea más fácil y rápido localizarlos.

En conclusión podemos extraer que, el cambio de denominaciones del SEPE a la AEE no supone en un principio, un cambio transcendental al igual cuando ocurrió en el pasado con la transformación del Instituto Nacional de Empleo (INEM) al SEPE.

Esta adoptó las competencias del SEPE con la diferencia de ciertas ampliaciones e innovaciones con el objetivo de agilizar las prestaciones de

servicios y personalizándolas, así como la de ampliar canales de información y comunicación mediante la transformación digital. Por lo tanto, no implica que esta nueva norma pueda confrontar con las grandes debilidades del sistema público de empleo estatal por el momento.

El cambio se realizará por cesión e integración global por lo que los funcionarios trabajadores del SEPE²², pasaran a la AEE en las mismas condiciones conservando su grado y antigüedad a la que pertenecen con todos sus derechos y obligaciones (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo. Disposición adicional primera, 2023).

La gran diferencia entre el SEPE y la Agencia española de empleo es que esta última incorpora en su funcionamiento a las empresas. Las empresas comunicarán lo que necesita concretamente el puesto, y la formación que necesita el trabajador para cubrirlo.

3.1.a- Impacto de la Ley en los Desempleados

Con la nueva Ley, el antiguo SEPE (ahora la AEE), aumentará su enfoque en los desempleados.

La Agencia Española de Empleo ofrecerá una atención mayor a los desempleados mediante una mayor orientación hacia el emprendimiento y al autoempleo, por medio de la sistematización de algunos de sus funciones como es la mejorar en la solicitud de citas y una incorporación de un chat a tiempo real para cualquier consulta.

Los desempleados son unos de los sujetos más afectados por el impacto de esta ley y sus innovaciones. La finalidad es la de mejorar el bienestar de estos sujetos por lo que se convierten en unos de los principales protagonistas de esta reforma.

Con el aumento de controles por parte de la Inspección de Trabajo sobre los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), aumentará la confianza y seguridad en el sistema ya que por medio del control se verificará que existen

²² Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Disposición Adicional primera **Transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo, Núm.3**, 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

motivos suficientes para un despido colectivo o si se trata de un despido improcedente. Se asegurará que se ha llevado a cabo de manera justa y de forma no discriminatoria, anteponiendo sobre todo los derechos de las personas trabajadoras.

El control se llevará a cabo desde la sensibilización de los derechos laborales por parte de los Inspectores, se motivará la participación y colaboración de las agencias para potenciar los derechos laborales de las personas trabajadoras, se motivará a los inspectores a realizar un trabajo conforme las normativas y la mejor calidad establecida y de registrarlas correctamente mediante la digitalización.

Las personas desempleadas se sentirán más satisfechas y seguras ante estas reformas y con los servicios que ofrece la Oficina del Análisis de empleo al servicio estatal.

La Agencia Española de Empleo también ofrece un enfoque más amplio en la protección de las personas que sufren una incapacidad, víctimas de género, personas LGTBI, etc. es decir, intentan potenciar la igualdad de los desempleados mediante las reformas que anteriormente en el SEPE quedaban fuera de ellas o con poca fuerza.

El impacto en los desempleados (Impulso, 2023) se verá reflejado en los siguientes puntos principales²³:

- Elaboración de perfiles personalizados, para la evaluación de competencias y habilidades.
- Tendrán la opción de realizar formación para la mejora de su empleabilidad.
- Garantía de acceso a un empleo en todo el territorio bajo las mismas condiciones.
- Protección de tipo social durante el tiempo de búsqueda de empleo.
- Elaboración de un plan individual, expediente laboral único y asesoramientos individualizados y continuos.

²³ Impulso. (2023). La Agencia Española de Empleo : El nuevo SEPE. *Impulso 06*.

Se trata sobre todo de un impacto positivo en principio, ya que la reforma está encaminada a mejorar los fallos del SEPE y mejorar sus servicios para una mayor satisfacción para los desempleados.

3.1.b-Nuevas obligaciones de los desempleados

Para que la AEE pueda cumplir con sus propósitos, necesita de la ayuda de los desempleados y trabajadores asumiendo estos unas responsabilidades que ayudaran al cumplimiento de los objetivos de mejora que persigue esta ley. Entre ellas podemos mencionar las siguientes obligaciones²⁴:

- Los desempleados deberán de participar y colaborar en las actividades del Servicio de empleo para elaborar los perfiles individuales y personalizados. Deberá de colaborar facilitando información sobre ellos mismos entre otros.
- Los desempleados deberán de participar en las acciones que se le propongan para su aumento de empleabilidad, salvo caso contrario.
- Los desempleados tienen la obligación de cumplir con las actividades formativas que se le ponga a su disposición.
- Los desempleados deben de comprometerse a mostrar una actitud activa y dinámica.
- Los desempleados deberán de comunicar cualquier cambio importante que afecte al servicio de empleo, como por ejemplo el cambio de domicilio para que el servicio público pueda seguir localizando a los desempleados para mantener la comunicación (Impulso, 2023).
- Aceptar las ofertas que sean para los desempleados adecuadas.

Teniendo en cuenta estas obligaciones y compromiso por parte de los desempleados se hará más eficiente y sencilla la actividad de la intermediación laboral y a sus agentes, mediante la colaboración conjunta e integradora.

Se trata de un funcionamiento recíproco en el que los desempleados además de ser atendidos satisfactoriamente, deberán de mostrar interés y compromiso para que esta relación entre el servicio de empleo y desempleado funcione.

²⁴ Impulso. (2023). La Agencia Española de Empleo : El nuevo SEPE. *Impulso 06*.

3.1.c-Transformación Digital del SEPE, ahora la AEE

Otros de los objetivos de esta reforma es la de modernización del SEPE por lo que también se ha convertido ahora en el objetivo principal de la Agencia Española de Empleo. Además del cambio de denominaciones, lo que se intenta hacer es digitalizar el sistema para así ofrecer un servicio con mayor rapidez, eficaz y sencillo a los usuarios.

La transformación tecnológica venía siendo necesaria para mejorar los servicios del antiguo SEPE.

Esta modernización y digitalización consistirá en el acceso continuo y personalizado para los ciudadanos por medio de la mejora de la plataforma de Datos²⁵.

Se habla de un cambio que se centra sobre todo en la mejora del acceso a la formación personalizada, un catálogo de servicios, uso de la Red EURES, y procedimientos de evaluación de su sistema (Impulso, 2023).

El catálogo de servicio beneficiará sobre todo a las empresas en la que la AEE les orientará y guiará en los procesos como el de contratación y la necesidad de formación.

En conclusión a este apartado, podemos decir que la digitalización es necesaria para un funcionamiento más eficiente.

3.1.d. La Ley 03/2023 de empleo: Perspectiva de la AEE de reducir la tasa de desempleo de mujeres y hombres.

La Agencia Española de Empleo tiene la perspectiva de reducir las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso del empleo y así también reducir las diferencias del acceso de los grupos vulnerables para asegurar una igualdad efectiva real. Así lo asegura esta ley²⁶ de la siguiente manera, en la que nos centraremos sobretodo en la desigualdad entre géneros:

“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

²⁵ Impulso. (2023). La Agencia Española de Empleo : El nuevo SEPE. *Impulso 06*.

²⁶ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Disposición Adicional Séptima. **Acceso y consolidación del empleo de las mujeres**. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

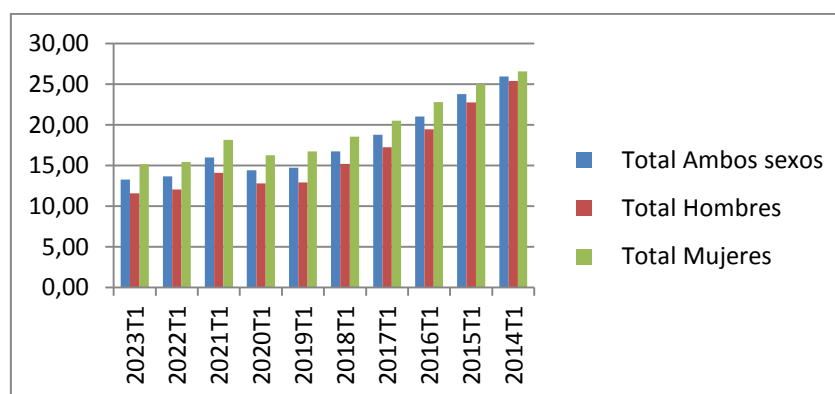
desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de sexo en el ámbito del empleo...” (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo. Disposición adicional Séptima, 2023)

La nueva ley pretende mejorar las condiciones de trabajo por ello ha ampliado las definiciones y grupos vulnerables con mayor especificación en la ley, para asegurar el acceso igualitario y la no discriminación en el mercado laboral.

El objetivo es la reducción de las tasa de desempleo por ello se establecen unas medidas más efectivas para reducir la desigualdad en el acceso al empleo y por lo tanto también reducir la brecha salarial.

Esto se debe a que en España la tasa de desempleo sigue siendo muy alta y sobre todo en las mujeres. Así lo podemos observar en el gráfico 1, por medio de los datos del primer trimestre desde 2014 a 2023 (dato más actual), elaborados por el INE (Instituto Nacional de Estadística) por medio de una Encuesta de Población Activa (EPA) en periodo trimestral.

Gráfico 1. Tasa de desempleo en España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia

La tasa de paro en España siempre ha sido una de las más altas en comparación a otros países²⁷ y es por ello que la intermediación laboral es fundamental para reducirla. Es importante que funcionen correctamente y cumplan con sus objetivos.

²⁷ Históricamente España ha sido el país que más paro ha registrado, casi **el doble de la media europea**, según los últimos datos publicados por Eurostat, la oficina estadística europea. www.epdata.es

La tasa de paro²⁸ ha mejorado en los últimos años por primera vez desde 2014, periodo en el que el desempleo se situó por encima del 25%, llegando casi al 27%, unas de las cifras más altas (INE, 2023).

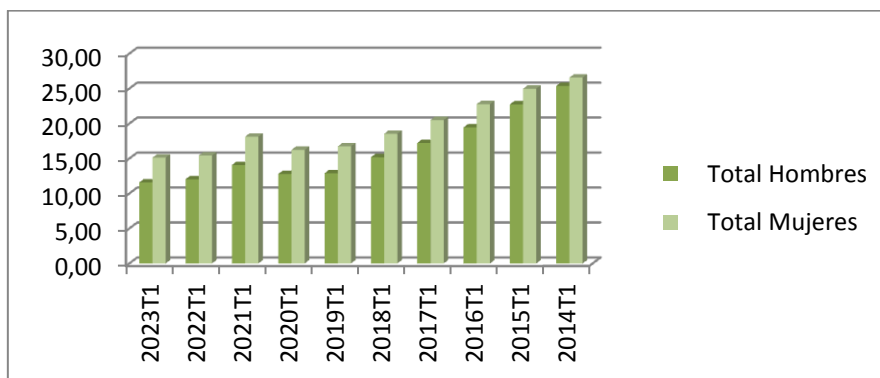
En los años siguientes se ha ido reduciendo hasta el 2021, que volvió a aumentar como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19. Muchas empresas se vieron obligadas a cerrar temporalmente o reducir el empleo, lo que llevo a una reducción masiva de oferta de empleo y un aumento masivo de demandantes de empleo.

Los sectores más afectados fueron el turismo, la hostelería, el ocio y los comercios minoristas, debido al confinamiento y al aislamiento. Algunos trabajadores se convirtieron en desempleados tras la pandemia, lo que provocó que algunos empleadores aprobasen la crisis para una reestructuración productiva.

La nueva reforma intenta solventar, entre otras, las consecuencias que la crisis sanitaria nos ha dejado, que arrasa sobre todo en las mujeres. El nuevo modelo de intermediación laboral tratará de romper con estas desigualdades al acceso al empleo y poner empeño en erradicar los problemas que ha dejado la pandemia tras su paso.

Actualmente sigue habiendo diferencias entre el hombre y la mujer y lo podemos observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 2. Tasa de paro de mujeres y hombres



Fuente: Datos del INE y elaboración propia

²⁸ INE-Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). INE. Instituto Nacional de Estadística. INE. www.ine.es

El total de paro de las mujeres es siempre mayor que el de los hombres. La diferencia se muestra sobre todo durante las épocas de crisis como lo vemos en el 2021, que es superior a la del 2022 y 2023, pero eso no quita que siga habiendo grandes desigualdades entre el hombre y la mujer²⁹. La nueva ley intenta fomentar medidas que aseguren el acceso al empleo sin discriminación por género o de cualquier otro tipo.

La intermediación laboral es una de las herramientas para fomentar el acceso al empleo sin discriminación y de ajustar las demandas con las ofertas de una forma adecuada y rápida.

La AEE busca una reducción efectiva tanto del desempleo como la de la brecha salarial que por medio de esta ley, se establecerán medidas para la igualdad al acceso y su correcta estructura laboral y una política salarial justa y no discriminatoria.

Se establecen medidas para promover la igualdad de oportunidades por medios de la revisión y evaluación de la política de empleo, mayor presencia de criterios de género en las planificaciones y promociones de igualdad salarial entre el género.

3.2. OBJETIVOS DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE EMPLEO.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la Agencia Española de Empleo tiene unos objetivos propuestos que se trataran de cumplir una vez que esté plenamente consolidada y que se pueden resumir en los siguientes puntos (Agea, 2023)³⁰:

- Promover condiciones propicias para la creación de mercados laborales inclusivos, garantizando igualdad de oportunidades y eliminando la discriminación en el acceso al empleo.
- Estimular la generación de empleos de alta calidad y estabilidad.

²⁹ INE-Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *INE. Instituto Nacional de Estadística. INE.* www.ine.es

³⁰ Agea, O. (2023b, mayo 16). Nueva Ley de Empleo: esto es todo lo que debes saber. *Grupo2000 - Formación, Empleo e Innovación.*

- Mantener la ocupación laboral y el progreso profesional de los trabajadores, mejorando y actualizando sus habilidades a través de la capacitación en el trabajo.
- Mejorar las competencias, habilidades y empleabilidad tanto de desempleados como de ocupados.
- Dar mayor atención a grupos prioritarios en las políticas de empleo.
- Ajustar la oferta y la demanda de empleo mediante la implementación de servicios eficientes de intermediación y colocación, enfocados en la exploración y captación de ofertas laborales.
- Proteger los datos personales y los derechos digitales de sus usuarios.
- Fomentar la movilidad tanto funcional como sectorial, facilitando las transiciones profesionales hacia el crecimiento.
- Brindar apoyo personalizado e individualizado durante los procesos de inserción laboral y de transición entre la formación y el empleo, así como entre empleos.
- Facilitar la integración social de la población inmigrante.

En cuanto a la intermediación en el mercado laboral (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 41, 2023), se llevará a cabo mediante lo establecido por esta ley³¹:

- Los servicios públicos de empleo.
- Las agencias de colocación.
- Otros servicios que se determinen por reglamentación, en colaboración con los trabajadores.

³¹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 41. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

Otros posibles sujetos intermediarios públicos colaboradores

4.1. COLABORACIÓN PÚBLICA-PRIVADA DE LOS SERVICIOS, EN RELACIÓN CON LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA.

La colaboración pública-privada de la intermediación laboral ha dado sus frutos en otros países europeos, pero en España no pudo llevarse a cabo con éxito en España.

El Acuerdo Marco del Servicio Público Estatal, de 5 de agosto 2013 supuso un intento de una colaboración tras su éxito en otros países europeos, pero en nuestro país no prospero por falta de interés sobre todo por parte de las comunidades autónomas³², por la cual en 2018 se decidió dar fin a esta exploración (Pereira, 2023).

Durante muchos años los servicios públicos y privados se han asociado a un concepto de rivalidad, por la cual se hacía más difícil llevar a cabo una colaboración entre ellas y asumir la idea de llegar a necesitarse mutuamente para aumentar la calidad de sus servicios en los dos sectores.

El debate sobre esta colaboración sigue anclada en el pasado³³ y sobre pensamientos tradicionales que hoy en día necesitan de un cambio, para el fortalecimiento del objetivo de ofrecer un servicio con mayor calidad y eficacia (González, 2011).

La colaboración pública-privada de la intermediación laboral en otros países ha dado sus frutos durante las crisis económicas o sanitarias, por la cual existen multitud de ejemplos de otros países como Francia, Austria y Reino Unido, entre otros, que optan sobre esta opción y han tenido éxito.

La falta de colaboración en España, nos hace pensar en si seguimos estando lo suficientemente preparados y fuertes para afrontar cualquier problema.

³² Pereira (2023). Universidad de Málaga. *La Intermediación laboral en España*.

³³ González, G (2011). Cuadernos de Mercado de Trabajo. Dossier: *La Intermediación Laboral*. (29-30).

Actualmente, la colaboración pública-privada es otro de los objetivos de reforma de esta ley. En su contenido hace referencia a la idea de favorecer³⁴ la colaboración público-privada, en el que además, añade en ella un marco de colaboración para dicho proceso (Ley 3/2023, de empleo, de 28 de febrero, Art. 27, 2023).

Es decir, que dicha colaboración de intermediación laboral nos proporcionaría una cantidad y calidad mayor de información disponible sobre las ofertas y demandas de empleos, por lo que el tiempo de paro de los desempleados disminuirían y harían así más fácil el proceso de paso de estar en paro a estar trabajando, ya que además España posee una tasa de paro de larga duración³⁵ mayor que otros países europeos (30% de los desempleados son de larga duración, según Adecco).

En principio, se considera a la intermediación laboral como un, “*servicio de carácter público, con independencia del agente que la realice*”³⁶ (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo. Art. 42.1, 2023). Es decir, que independientemente de las colaboraciones o acuerdos celebrados entre la entidad público-privada, se reforzarán los medios públicos del sistema para posibilitar la intermediación laboral. Es un concepto más cercano y similar al que se refieren en otros países, dirigido hacia una iniciativa privada.

Con esta reforma se intenta aumentar la cooperación de la intermediación pública y privada por medio de la “*cartera de la información*”³⁷ (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo. Art.26, 2023), pero es un concepto que aún no está materializado, ni tiene un desarrollo reglamentario, por lo que aún conllevaría un gran trabajo, en busca de una forma de implementar los recursos humanos y materiales apropiados, así como los fondos presupuestarios.

³⁴ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 27. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

³⁵ Huidobro, A. B. (2023, 20 abril). El 30% de los desempleados en España son de larga duración, según Adecco. *elEconomista.es*.

³⁶ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 42.1. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

³⁷ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 26. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023). **Entidades privadas de empleo colaboradoras:** “*En el caso de que su ámbito de actuación exceda del de una Comunidad Autónoma, el deber de información se cumplirá también con los servicios autonómicos de empleo afectados y la Agencia Española de Empleo*”.

Sin embargo, hay otras entidades públicas colaboradoras con la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos en el marco actual. Según esta nueva ley, se habla de entidades locales y de comunidades autonómicas (Servicios públicos de empleo de las CCAA).³⁸ (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo. Art. 25, 2023), las que se desarrollarán a continuación.

4.1. a- En cuanto a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades

Autónomas.

Al diseñar y gestionar la política de empleo, es fundamental considerar su dimensión autonómica y local³⁹ para adaptarla a las necesidades tanto del territorio como de las personas y entidades que utilizan los servicios de empleo.

La Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo, ha supuesto un cambio en las entidades de las comunidades autónomas respecto a lo que se establecía en la ley de empleo anterior.

Además de fomentar y promover la movilidad geográfica, se impulsarán iniciativas de generación de empleo en estos ámbitos, asegurando así una atención personalizada, especializada y continua tanto para las personas que buscan empleo como para las empresas y otras entidades empleadoras que utilizan dichos servicios. Esto se hará sin dejar de lado el objetivo de ofrecer un servicio adaptado a cada persona y entidad, garantizando así la eficacia y la satisfacción de todas las partes involucradas (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art.7, 2023).

La ley actualmente, define a los Servicios Públicos de Empleo, como:

“aquellos órganos o entidades a los que, en sus respectivos ámbitos, corresponde la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo, así como garantizar la prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, previstos en esta ley⁴⁰” (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art.23, 2023), por lo que sus funciones son ampliados.

³⁸ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 25. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

³⁹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 7. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

⁴⁰ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 26. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

En el marco de la implementación de las CCAA y de los servicios y programas de políticas activas de empleo, se declara la posibilidad de establecer mecanismos de colaboración adecuados con las entidades locales. Esto permite una cooperación estrecha y coordinada entre ambas instancias para mejorar la eficacia de las políticas de empleo y ampliar el alcance de los servicios ofrecidos.

A través de esta colaboración, se busca aprovechar la experiencia y el conocimiento local de las entidades para adaptar y personalizar las iniciativas de empleo a las necesidades y características específicas de cada territorio. De esta manera, se promueve una gestión más eficiente y una mayor efectividad en la atención y apoyo a las personas desempleadas y a las entidades empleadoras en el ámbito local (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo. Art.23.2, 2023).

En concordancia con la normativa autonómica correspondiente, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas seguirán siendo responsables de desarrollar los instrumentos para el diseño, planificación y coordinación de la política de empleo a nivel autonómico. Estos instrumentos se elaborarán en colaboración con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el Plan Anual, las Orientaciones Específicas y la Estrategia Europea de Empleo.⁴¹

Además, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas participarán en la elaboración de la estrategia y los instrumentos de planificación y coordinación de la política estatal de empleo, tal como se establece en la presente ley.

Como conclusión podemos extraer que los servicios públicos de empleo están regulados por la nueva ley con el objetivo de asegurar, dentro de sus respectivas competencias, la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo, así como la prestación de los servicios de empleo, tanto comunes como complementarios (artículo 23 y 24)⁴².

⁴¹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 23. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

⁴² Iurislab. (2023, 23 marzo). *Publicada la nueva Ley de Empleo*. IurisLab Consulting.

4.1. b- En cuanto a las Entidades Locales.

Dentro de las competencias establecidas, las entidades locales trabajarán en colaboración con la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas con el objetivo de hacer cumplir todos los objetivos establecidos por la política de empleo.

Las entidades locales también juegan un papel importante ya que su colaboración es fundamental para mejorar en su sector el empleo y la calidad de vida de sus ciudadanos, por lo que su colaboración puede influir a la hora de completar los objetivos establecidos de esta nueva ley.

Son los más cercanos por lo que eso permite que exista en ella una relación con mayor interacción con los ciudadanos que les permite a su vez saber de las necesidades que se reclaman en su localidad.

El Capítulo III del Título II de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, aborda las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, y destaca en el artículo 25 el papel de las entidades públicas, incluyendo a las entidades locales, como colaboradoras para contribuir al logro de los objetivos establecidos en el artículo 4. Deberán por tanto de colaborar en los siguientes objetivos⁴³ (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 4, 2023):

- Promover un entorno propicio para la creación de mercados laborales inclusivos, donde se garantice la igualdad de oportunidades y se evite la discriminación en el acceso al empleo. Esto implica fomentar activamente la presencia equilibrada de trabajadores de ambos sexos en todos los sectores, actividades y profesiones, así como promover condiciones laborales que sean compatibles con la corresponsabilidad en las responsabilidades de cuidado.
- Impulsar activamente la generación de empleos de alta calidad y estabilidad, que permitan una transición fluida hacia un mercado laboral más eficiente. Esto implica garantizar niveles adecuados de bienestar económico para los trabajadores, teniendo en cuenta sus circunstancias individuales y familiares.

⁴³ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 4. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

- Garantizar la continuidad del empleo y promover el crecimiento profesional de los trabajadores a través de la mejora y actualización constante de sus habilidades mediante la formación en el lugar de trabajo.
- Promover el desarrollo y la mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad tanto de personas desempleadas como de aquellas que ya se encuentran ocupadas.
- Brindar atención especializada a los grupos prioritarios en las políticas de empleo, y trabajar en la eliminación de cualquier forma de discriminación. Se asegurará la implementación de políticas adecuadas para facilitar la incorporación laboral de estos grupos, ofreciéndoles oportunidades justas y equitativas en el mercado laboral.
- Asegurar la alineación tanto cuantitativa como cualitativa entre la oferta y la demanda de empleo, a través de la implementación de servicios eficientes de intermediación y colocación. Estos servicios se enfocarán en la búsqueda y captación activa de ofertas de trabajo, así como en la selección y orientación de candidatos más idóneos para dichas oportunidades laborales.
- Establecer un servicio de información integrado en los servicios de empleo, que garantice la protección de datos personales y los derechos digitales de los usuarios. Este servicio brindará información completa y actualizada sobre las oportunidades de empleo, asegurando la confidencialidad y seguridad de los datos de los usuarios en el entorno digital.
- Promover la movilidad funcional y sectorial para facilitar la transición hacia profesiones y actividades en constante crecimiento. Esto implica fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores, brindando oportunidades para que puedan cambiar de funciones y sectores, y así aprovechar las nuevas oportunidades laborales que surjan en el mercado.
- Brindar un acompañamiento personalizado e individual durante los procesos de inserción en el mercado laboral y de transición entre la formación y el empleo. Es necesario, la colaboración de los servicios

sociales, sanitarios y educativos para ofrecer un apoyo integral a los individuos, asegurando que cuenten con el respaldo necesario para alcanzar una exitosa integración y progreso en el ámbito laboral.

- Garantizar la libre circulación de los trabajadores, tanto a nivel estatal como dentro del marco del Espacio Económico Europeo, fomentando e impulsando su movilidad geográfica. Se buscará eliminar barreras y facilitar los desplazamientos de las personas trabajadoras, promoviendo así su acceso a oportunidades laborales en diferentes regiones y países, con el objetivo de enriquecer su experiencia profesional y contribuir al desarrollo económico en general.
- Garantizar un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de empleo, a través de un sistema efectivo de protección ante situaciones de desempleo o cese de actividad. Se implementarán medidas de apoyo económico y social que permitan a las personas mantener sus necesidades básicas cubiertas mientras buscan nuevas oportunidades laborales.
- Además, se anticiparán a las necesidades de generación de empleo mediante la planificación y programación de acciones a medio y largo plazo.
- Otros.

Las Entidades Locales tienen la oportunidad de formar parte del proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo. Esto se logra a través de su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico que cada Comunidad Autónoma establece en el ejercicio de su competencia.

De esta manera, se busca involucrar activamente a las entidades locales en la toma de decisiones y en la colaboración con las autoridades autonómicas en la definición y ejecución de las políticas de empleo. Esto contribuye a garantizar un enfoque más integral y colaborativo en la promoción del empleo, teniendo en cuenta las perspectivas y necesidades específicas de cada territorio.

Por último me gustaría mencionar, el Título III, Capítulo I, artículo 32.5, en el que se establece la posibilidad de celebrar contratos-programa entre los

servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas o la Agencia Española de Empleo y las entidades locales, entre otros.

Estos contratos-programa tienen naturaleza administrativa y quedan excluidos del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, siempre que no sean considerados contratos públicos de acuerdo con la misma. En todo caso, se garantizarán los principios de publicidad, objetividad, transparencia y no discriminación en la celebración de estos contratos-programa⁴⁴.

Los contratos-programa⁴⁵ que se celebren entre las entidades locales y los servicios públicos de empleo deberán incluir al menos la siguiente información:

- Descripción de los servicios y programas de políticas activas de empleo que son objeto del contrato-programa.
- Objetivos concretos que se pretenden alcanzar.
- Compromisos y obligaciones de las partes involucradas.
- Financiación, donde se especificará que la aportación de la Agencia Española de Empleo o del servicio público de empleo autonómico no tendrá carácter consorciado, y estará sujeta a los controles internos y externos establecidos en la legislación correspondiente presupuestaria.
- Sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos.
- Periodo de vigencia, el cual no podrá exceder los cuatro años.
- Causas de resolución del contrato-programa.

4.2. AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Las agencias de colocación son aquellas entidades públicas o privadas con o sin fines lucrativos que desarrollan la actividad de la intermediación laboral en coordinación o colaboración con el servicio público de empleo⁴⁶.

⁴⁴ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Título III, Capítulo I, Art. 32.5. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

⁴⁵ *EL PAPEL DE LAS CORPORACIONES LOCALES EN LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO. | ALCALDEALDIA.* (s. f.)

Se necesita presentar una declaración ante el servicio público de empleo competente en dicha comunidad autónoma donde resida su establecimiento principal ya sea por una persona física o jurídica pero con intenciones de actuar como una agencia de colaboración.

La declaración se concederá de forma digital aportando la identidad de quien lo solicita, la denominación de la agencia, una dirección de los centros y el CIF con la cotización a la seguridad social.

Se regulará un medio electrónico común para integrar la información obtenida de la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las CC.AA como agencias de colocación para que se tenga conocimiento de que se opera en un determinado territorio. Es una de las novedades de esta nueva ley en el que se intenta potenciar los medios de coordinación y conexión en todo el territorio del Estado para mejorar así los servicios a los usuarios y con más rapidez.

4.2.a- Obligaciones y herramientas de las Agencias de colocaciones

Las Agencias de colocaciones (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 43.3, 2023), deberán⁴⁷:

- Facilitar a los servicios públicos de empleo toda la información establecida en las normativas de una forma periódica. Información sobre perfiles profesionales de los trabajadores y ofertas de trabajo.
- Ofrecerán sus servicios gratuitamente.
- Práctica del principio de la dignidad e intimidad de los trabajadores.
- Cumplir la normativa de protección de datos.
- Modernización de medios de conexión para que sea compatible con la del servicio público de empleo.
- Respetar lo establecido en las normativas laborales y de la seguridad social.

⁴⁶ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 43.1. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

⁴⁷ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Art. 43.3. 2023. (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

- Actuar conforme a las normas sobre accesibilidad para todas las personas sin discriminación por sexo, discapacidad, edad, creencias, o cualquier otra razón.

Cualquier incumplimiento de las obligaciones como la de ilegalidad de la declaración al servicio público de empleo será causa de baja como agencia de colocación.

Las agencias de colocación en España actúan también como agentes de la intermediación laboral y se encargan por lo tanto de ayudar a los demandantes a encontrar un empleo mediante las siguientes herramientas:

- Recopilando información sobre ofertas de empleo disponible que existen para luego informar a los demandantes de empleo.
- Orientando a los demandantes sobre posibles alternativas efectivas para ellos, identificando sus objetivos y la forma más eficiente de alcanzarlos.
- Dando formación a los demandantes con el objetivo de que estos aumenten sus habilidades para hacerlos más atractivos a las empresas.
- Intermediando la relación entre las empresas y los demandantes de empleo, para que los desempleados encuentren más rápido un empleo y las empresas para que ese puesto que ofrece sea ocupado de forma adecuada.
- Selección y evaluación del personal: las agencias de colocación pueden evaluar las competencias y habilidades de los demandantes de empleo mediante pruebas y entrevistas.
- Seguimiento de los trabajadores una vez integrados en un empleo con la finalidad de asegurarse de que no existen problemas y que la integración se haya hecho eficientemente.

En conclusión, podemos decir que con esta nueva ley, las agencias de colocación deberán de considerar aspectos como el tipo de perfiles y el número de personas atendidas, las ofertas de trabajo que obtienen, llevar a cabo el objetivo de reducir la brecha salarial y las desigualdades mejorando así también la igualdad en el acceso al mercado y al empleo de las personas, tanto

de hombres como de las mujeres, y por último también, de las inserciones de trabajo en el mercado que han obtenido.

4.2.b- Beneficios de acudir a una Agencia de colocación

Acudir a la ayuda de una de la agencias de colocación en España tiene sus beneficios⁴⁸ tanto para la empresa como para los trabajadores.

- Para las **empresas**: las empresas acuden para contratar ante sus necesidades actuales.

La agencia le proporciona sus conocimientos sobre el mercado de trabajo, saben donde están los mejores talentos que benefician a la empresa antes de que otro se le adelante. Así también disponen de más recursos y contactos para buscar unos candidatos con talento.

Las empresas se ven beneficiadas de los servicios de las agencias, sobre todo durante alguna urgencia que requiera a trabajadores de incorporación inmediata, ya que la agencia le ayudará a buscar al candidato perfecto en poco tiempo.

- Para los **trabajadores**: los trabajadores también pueden disfrutar las ventajas⁴⁹ que la agencia ofrece.

La agencia ayuda a buscar un empleo de una forma más personal, analizando las competencias de los trabajadores y nuevas oportunidades a las que pueda acceder, y le conecta a unas oportunidades acorde al candidato.

Los demandantes de empleo recibirán orientación, ofertas exclusivas de las agencias que públicamente no estén disponibles, visión crítica para el estudio de aspectos negativos y a mejorar, conllevando una reducción en el estrés de búsqueda de ofertas (Seminario, 2022).

⁴⁸ Seminario, M. (2022). ¿Qué es una agencia de colocación? Lista de agencias en España. *Grupo Atico34*.

⁴⁹ Seminario, M. (2022b). ¿Qué es una agencia de colocación? Lista de agencias en España. *Grupo Atico34*.

4.3. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL COMO AGENTE DE LA INTERMEDIACIÓN

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT, en adelante) también actúan como agentes de Intermediación laboral en nuestro mercado de trabajo en el que pone en contacto a los demandantes y ofertantes de trabajos creando una relación contractual triangular. En resumen, el trabajador ofrece sus servicios a una empresa (usuaria) diferente a la ETT aunque estos forman parte de ella como sus asalariados.

Fue creada como una medida cuya finalidad es la de facilitar la colocación de las personas desempleadas en un puesto vacante, por lo que actúan también como agencias de colocación una vez que hayan sido declaradas como tal.

La ETT deberá de poseer una estructura de acuerdo a la normativa; con un número mínimo de trabajadores adecuados, permiso administrativo, garantizar una agencia de seguridad social y agencia tributaria, y no haber obtenido más de dos sanciones y garantizar las indemnizaciones.

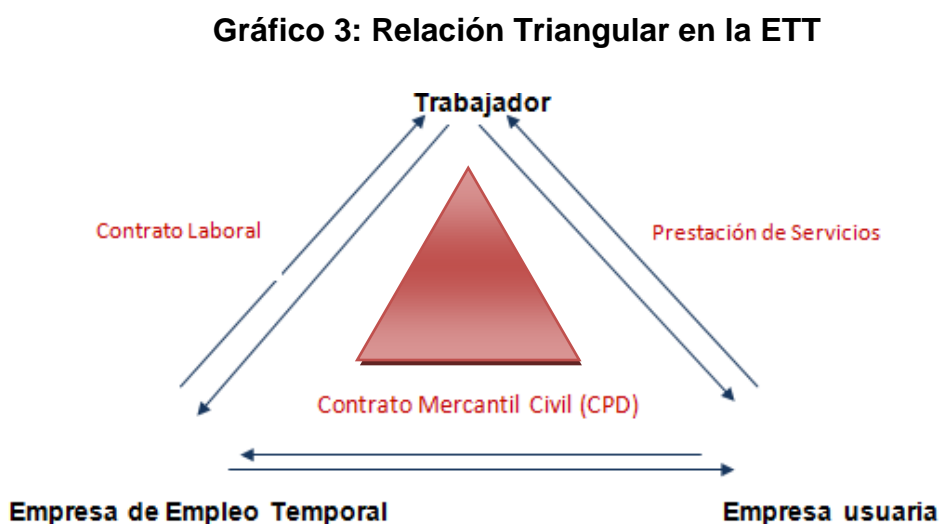
Es decir, pueden actuar como agencias de colocación siempre y cuando obtengan autorización expresa por la administración y posean los recursos y estructuras eficientes para su correcto cumplimiento de sus obligaciones y sobre todo proporcionar el mejor servicio a los demandantes de empleo como a los ofertantes.

Las Empresas de Trabajo Temporal se regula en la Ley 14/1994, de 1 de junio en donde lo define de la siguiente manera en su artículo 1:

“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas

en los términos previstos en esta Ley” (Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Art.1, 1994)⁵⁰

Dentro de esta definición podemos extraer tres elementos fundamentales que hacen una relación triangular de conexión entre ellas por medio de derechos y obligaciones:



Fuente: Elaboración propia

1. ETT con la Empresa usuaria.

El contrato que existe en esta relación entre las dos entidades es la del Contrato de Puesta a Disposición (CPD) en el que la ETT cede a un trabajador para prestar sus servicios en la empresa usuaria en el que quedará sujeta por medio del poder de dirección. Por lo tanto, no se trata de un contrato laboral sino mercantil, ya que no está directamente relacionado con el trabajador, sino con la ETT.

El **contrato de Puesta a Disposición**, es un contrato mercantil y civil que se establece entre la ETT y la empresa usuaria de forma escrita y debidamente formalizada, ya que ceder a un trabajador a realizar servicios a otra empresa sería ilegal sino se cumple la normativa mediante la cual se establece que las ETTs deben de estar debidamente autorizadas para ello, pudiendo celebrarse

⁵⁰ Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Art.1. (BOE núm. 131, de 02/06/1994)

contratos en los términos previstos en la contratación temporal los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores de contrato de formación.

Al igual que posee aspectos de aplicación, también posee supuestos de excepción, en el que no se podrá llevar a cabo esta celebración de contrato. Son las establecidas en el artículo 8 de la Ley reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal (Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Art. 8, 1994)⁵¹:

- Por motivo de sustitución de un empleado de una empresa usuaria por motivo de huelga.
- En los supuestos de que los trabajadores se presten para la realización de un empleo considerado especialmente peligrosa para la seguridad y salud del trabajador,
- Para ceder a los trabajadores a otras entidades de ETT.
- En los supuestos de cubrir un puesto libre por motivo de despido improcedente o por causas prevista en los artículos 50-52, apartado c) del ET, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

2. Relación de los Trabajadores con la empresa de trabajo temporal:

La ETT principalmente se encarga de proporcionar al trabajador un empleo adecuado y a la empresa usuaria un trabajador con la previa evaluación (formación, experiencia y los riesgos expuestos), de que el trabajador posee la formación necesaria, tanto la teórica como la práctica, en el puesto a desempeñar para evitar daños en la salud y seguridad del trabajador.

En caso de que no tenga la formación adecuada, la ETT se encargará mediante recursos propios de su formación, antes de iniciar su actividad laboral.

Se establece de forma escrita por medio de un contrato laboral que podrá ser un contrato de duración indefinida o por duración determinada.

⁵¹ Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Art. 8. (BOE núm. 131, de 02/06/1994)

La ETT contrata a los trabajadores para que estos presten su servicio a la empresa usuaria. Corren a cargo de la empresa de trabajo temporal las obligaciones salariales y de Seguridad Social (el 1% para la formación).

El trabajador tendrá derecho a las mismas condiciones esenciales que establece la Ley, al igual que el resto de los trabajadores que hayan sido contratados directamente por la empresa usuaria, tanto en la remuneración, jornada laboral, periodos de descanso, etc. Además tendrán derecho a las mismas condiciones que los trabajadores de la empresa usuaria sin ningún tipo de discriminaciones.

3. La empresa usuaria con el trabajador puesto a disposición:

En este enlace no existe ninguna relación jurídica entre estos dos sujetos. La empresa usuaria desarrolla las facultades de control y dirección de la actividad laboral, mientras que el trabajador está ejerciendo sus servicios en la empresa usuaria.

En el caso de que se cree una situación de incumplimiento en la realización de sus servicios correctamente, este comunicará a la empresa de trabajo temporal (ETT), para tomar las medidas sancionadoras correspondientes.

La empresa usuaria tiene la obligación de informar a estos trabajadores, previo al inicio de la prestación de servicios, sobre los riesgos del puesto de trabajo así como sus medidas de seguridad y protección, y la protección de esos riesgos.

También es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo y el recargo de prestaciones de la seguridad social a que se refiere el *“artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene”*,⁵² así lo establece la ley que regula

⁵² Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Art. 16. (BOE núm. 131, de 02/06/1994).

las empresas de trabajo temporal (Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Art. 16, 1994).

Así mismo, se considerará nula toda cláusula puesta a disposición que prohíba en ella la contratación de trabajadores cuando finalice dicho contrato de disposición, sólo podrá evitarlo en el caso de que el trabajador ya sea fijo dentro de la empresa de trabajo temporal, es decir, si la empresa usuaria quiere contratar al que fue trabajador por parte de la ETT, podrá hacerlo y mediante un contrato laboral de tipo jurídico.

4.3.a- Datos de contrato de puesta a disposición en España 2023

Actualmente y de acuerdo con los avances de datos proporcionado por la Estadística de Empresa de Trabajo Temporal del mes de febrero 2023, se puede observar los siguientes datos en volumen de contratos de Puesta a Disposición que la ETT ha ido logrando en ese mes en la que se visualiza su nivel operativo.

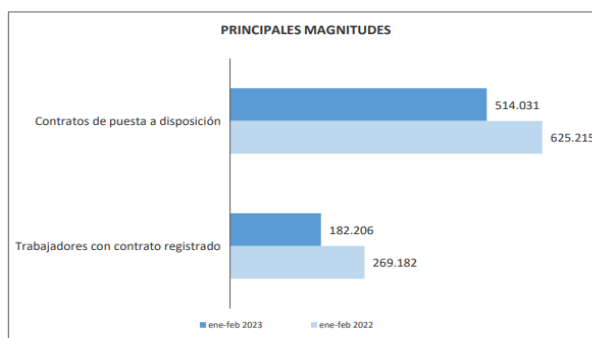
En España, el número de contratos de puesta a disposición, cpd, fue:⁵³

- 514.031, -17,8% respecto al mismo período del año anterior.
- El número de trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias fue 182.206 , -32,3% respecto al mismo período del año anterior.

En la siguiente tabla se puede observar gráficamente que los datos son mayores en el año 2022 comparándolo el mismo mes pero en el año 2023. Estos datos son provisionales pero ya existen una gran diferencia entre un año a otro (Estadística de Empresas de Trabajo Temporal, 2023).

⁵³ ESTADÍSTICA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (2023, marzo) *Avance enero-febrero 2023*

Gráfico 4: Datos de contratos realizados por la ETT en el año 2022-2023



Fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal, con datos del SIGETt y el SEPE.

En Castilla y León se han realizado un total de 26.411 de contratos de puesta a disposición en 2023 que respecto al 2022, aumentó un 0,75%.

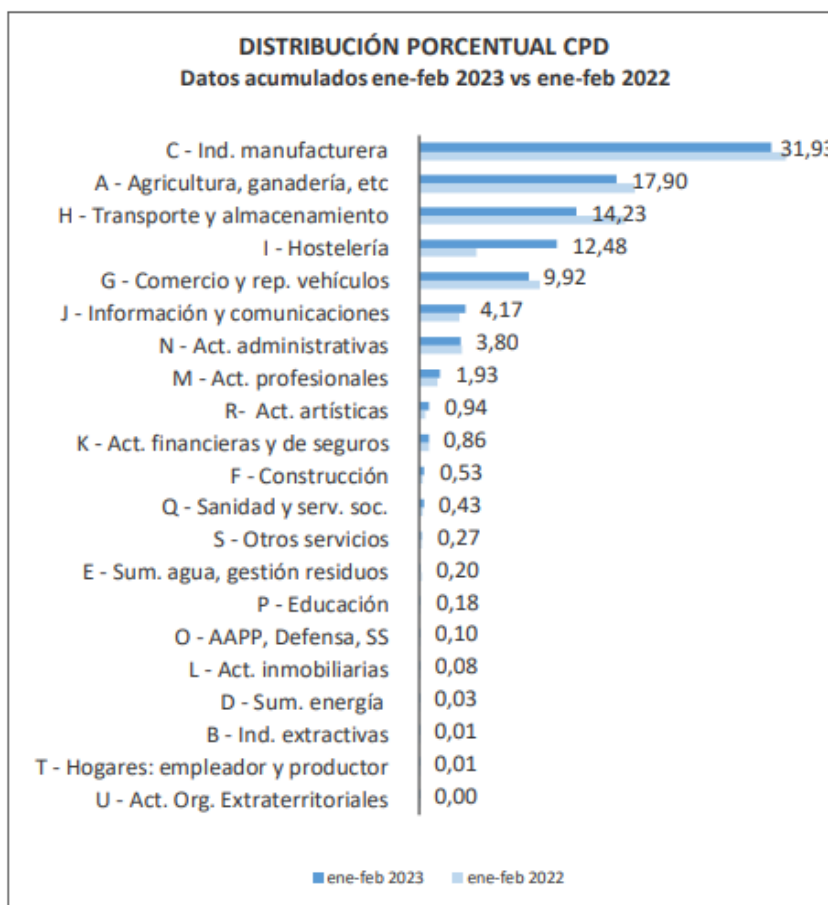
Así mismo mediante esta fuente también se descubre que el sector en la que más se ha realizado este contrato es la de la hostelería (7,27%) respecto al año anterior.

Esto puede deberse a que España posee una economía basada en el turismo y la hostelería, cuyo sector necesita de una gran demanda de trabajadores temporales para cubrir las altas demandas en temporadas altas en la que los empresarios recurren a la ETT⁵⁴.

Lo podemos observar Gráficamente en la siguiente tabla.

⁵⁴ ESTADÍSTICA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (2023, marzo) Avance enero-febrero 2023. www.mites.gob.es

Gráfico 5: Distribución por sector del CPD 2022-2023



Fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal, con datos del SIGETT y el SEPE.

La aplicación de la **nueva Ley**, también afecta al funcionamiento tradicional que se observaba antes en ella. Todo empezó con un gran cambio de los contratos temporales con la Ley 32/2021 de 28 de diciembre, en el que suponía la desaparición del contrato por obra y servicio en la que quedaría sólo los contratos por circunstancias de la producción y por sustitución. Su objetivo se establece principalmente en la reducción de la temporalidad y la precariedad en los trabajos para una mayor protección a los trabajadores⁵⁵.

La ETT cambió el uso excesivo de los contratos temporales a los contratos fijos-discontinuos en los que se otorgaban los mismos derechos que aquellas

⁵⁵ 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. Art. 15. (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

personas con contratos indefinidos, así como en el caso de un supuesto de despido en la que la indemnización sería de la misma cantidad.

Con la nueva Ley 03/2023 de empleo, se tendrá en cuenta el nuevo cambio de la regulación del salario mínimo interprofesional (SMI, en adelante), que entre ellas la ETT también deberá de ponerlo en práctica.

4.3.b -Desigualdades entre la agencia de colocación y ETT.

Las ETTs no se vieron afectadas a las nuevas normas de la reciente ley, pero sigue siendo una parte fundamental de la intermediación laboral en nuestro país.

Los agentes de la intermediación laboral se diferencian de una de las otras en la forma de ofrecer sus servicios. Por ello, es importante saber a cual recurrir según las necesidades de cada empresa o demandante de empleo. En cada circunstancia, cada una de ellas se adaptará mejor a dicha necesidad.

En este caso, diferenciaremos la agencia de colocación y la ETT⁵⁶.

- Primeramente, podemos identificar que en las agencias de colocación se toman más tiempo para identificar las necesidades del mercado para encontrar a un candidato adecuado a los requerimientos de una empresa. Por otro lado, la ETT tiene la capacidad de responder más rápido ante las necesidades de alguna empresa y remediar situaciones de urgencia que suelen darse en el mercado laboral.
- La ETT, a parte de trabajos temporales, ofrece oportunidades más a largo plazo, sin embargo las agencias tienen un nivel mayor que las ETT en trabajos temporales.
- Las agencias de colocación se centran más en las cualidades y competencias de los empleados para una colocación adecuada con el puesto para cumplir con las necesidades de la empresa y trabajador a largo plazo. Sin embargo, la ETT cumple rápidamente ante la necesidad de cubrir un puesto, pero no se toma mucho tiempo en analizar si la colocación es adecuada.

⁵⁶ Seminario, M. (2022b). ¿Qué es una agencia de colocación? Lista de agencias en España. *Grupo Atico34*.

- La ETT no intermedia entre la empresa y el trabajador, sino que cede a sus trabajadores a otra empresa.
- Las Agencias de colocación no se benefician económicamente de sus trabajadores, mientras que la ETT se beneficia de los servicios que prestan en la empresa usuaria sus trabajadores.
- La ETT no planifica la inserción para grupos prioritarios, mientras que las agencias tienen planes específicos.
- La Agencia de colocación ofrece servicios que la ETT no, como por ejemplo el de orientación.
- La ETT está en comunicación con el servicio público de empleo para comunicar las contrataciones realizadas y las agencias de colocación para informar de las actividades realizadas cada mes.

En conclusión, podemos decir que, se puede recurrir sobre todo a las ETTs cuando se trate de periodos festivos o épocas del año con mayor demanda para cubrir un puesto, mientras que podemos recurrir a las agencias de colocación cuando se traten de ofertas que requieran mayor capacitación y no se trate de sólo de cubrir un vacante.

5. CONCLUSIONES

El mercado laboral español se encuentra actualmente en una situación crítica en la que ha ido atravesando muchos cambios, incrementándose a raíz de la pandemia y que se han ido reflejando en ella situaciones y problemas tales como, la falta de conexión de los servicios públicos con las empresas, el exceso de la temporalidad, falta de realización de contratos fijos, desigualdades, entre otros. Todo ello influyen en la alta tasa de desempleo, en el mal funcionamiento de los servicios públicos de empleo y su falta de modernización que actualmente la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo, tratará de mejorar.

Podemos mencionar cambios tanto en las relaciones que se trazan laboralmente, como en el cambio en las prioridades de los empleados que buscan mejores condiciones, mayor flexibilidad, conciliación laboral y comodidad más que una buena retribución y que se aleja de un mero título. La intermediación laboral, por tanto, debe de adaptarse a los cambios del mercado laboral para tener conocimiento de los nuevos talentos, habilidades y competencias que requieren las empresas y la flexibilidad que necesitan los trabajadores.

Es importante que la intermediación laboral, con los cambios y modificaciones que ha sufrido con la Ley 03/2023, de 28 de febrero, de empleo, tenga sus frutos y cumpla con sus propósitos para mejorar el mercado laboral de nuestro país, y con ello reducir el desempleo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, mejorando la empleabilidad y modernización del sistema.

La intermediación laboral en la nueva ley, proporciona nuevas evaluaciones de competencias y perfiles personalizados que pueden ayudar a las empresas con la “brecha de habilidades”.

El desempleo es un fenómeno que no afecta de la misma manera en los géneros y en las edades como se ha visto reflejado. En el año anterior se culminó con un 29,26 % de paro juvenil según las cifras del Instituto Nacional

de Estadística (INE), porcentaje en el que se encuentran los jóvenes menores de 25 años siendo de las más altas en los países europeos.

Muchos de estos jóvenes encuentran dificultades para identificar sus competencias que son necesarias para un empleo, por lo que la intermediación laboral tiene un papel fundamental que a raíz de la Ley 03/2023 de empleo, han fomentado la orientación individualizada y el asesoramiento personalizado para ayudar a los desempleados a comprender sus opciones y encontrar trabajos que se ajusten a sus habilidades e intereses.

Esta ley no refleja claramente los medios que se utilizarán, ni el presupuesto para desarrollar los cambios que en ella se propone. Podemos destacar la transformación del SEPE a la AEE, cuya incertidumbre se basa en que sólo se trate de un cambio de terminología, haciendo referencia a lo que pasó hace mucho tiempo atrás, con el cambio del INEM al SEPE, la cual no supuso cambio ni mejora alguna, sino sólo una transformación de nombre, por lo que habrá que esperar a la materialización de los propósitos de esta ley.

Esta nueva ley, aunque no se ha llegado a materializar, podemos considerarla como un paso fundamental hacia un cambio que puede mejorar nuestra situación laboral por medio de la intermediación y colaboración conjunta entre las entidades.

La ley propone sobre todo muchos cambios en la intermediación laboral, una herramienta fundamental que necesita una modernización de sus sistemas y nuevos enfoques que se han impulsado en la reciente ley.

Esta nueva normativa aún no ha podido reflejar el éxito o el fracaso de sus propósitos, ya que ha entrado en vigor este año y necesita de más tiempo para dar sus frutos y ver si las innovaciones llevadas a cabo han tenido éxito.

Las innovaciones influyen tanto para los trabajadores como para los empresarios y también en las entidades colaboradoras que llevan a cabo la intermediación laboral, ya que sin cumplir los objetivos de algunas de las partes ya influye en la de los otros.

La intermediación laboral, tras la nueva ley, se vuelve más moderna, más integral, menos discriminatoria, más amplia y con más funciones por la razón de mejorar la empleabilidad y el bienestar de sus usuarios.

6. ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS

- SEPE Servicio Público de Empleo Estatal
- AEE Agencia Española de Empleo
- ERTE Expediente de Regulación Temporal de Empleo
- LGTBI Lesbianas, Gay, Bisexual, Trans e Intersex
- ART. Artículo
- ETT Empresa de Trabajo Temporal
- CPD Contrato de Puesta a Disposición
- ET Estatuto de los Trabajadores
- SIGETT Sistema de Gestión de Empresas de Trabajo Temporal
- SMI Salario Mínimo Interprofesional
- INEM Instituto Nacional de Empleo
- CE Constitución Española
- INE Instituto Nacional de Estadística
- CC.AA Comunidad Autónoma
- CESUR Centro Superior de Formación Europa Sur

7. BIBLIOGRAFÍA

- 1 Crearpersonalizargraficos. (s. f.). <https://www.epdata.es/>
- Agea, O. (2023b, mayo 16). Nueva Ley de Empleo: esto es todo lo que debes saber. *Grupo2000 - Formación, Empleo e Innovación*. <https://www.grupo2000.es/nueva-ley-de-empleo-esto-es-todo-lo-que-debes-saber/>
- Alujas Ruiz, Joan A. (2004). Economía española. *La transformación del Servicio Público de Empleo en España*. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/181art05.pdf
- Banco de España (2020). Informe Anual 2020. *Los efectos de la crisis del COVID-19 sobre los sectores productivos en España: Implicaciones*

- económicas y financieras. (224-225).
https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/20/Fich/InfAnual_2020-Cap3.pdf
- Cabeza Pereiro, Jaime (2023). LA NUEVA DIMENSIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social* (nº 6), 48-49. [file:///C:/Users/I3/Downloads/16068-Texto%20del%20art%C3%ADculo-77600-2-10-20230322%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/I3/Downloads/16068-Texto%20del%20art%C3%ADculo-77600-2-10-20230322%20(1).pdf)
 - Desempleo 2023. (s. f.). Datosmacro.com
<https://datosmacro.expansion.com/paro>
 - EL PAPEL DE LAS CORPORACIONES LOCALES EN LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO. | ALCALDEALDIA. (s. f.).
<https://www.alcaldealdia.com/es/noticias/el-papel-de-las-corporaciones-locales-en-la-ley-32023-de-28-de-febrero-de-empleo>
 - Huidobro, A. B. (2023, 20 abril). El 30% de los desempleados en España son de larga duración, según Adecco. *elEconomista.es*.
<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12236049/04/23/el-30-de-los-desempleados-en-espana-son-de-larga-duracion-segun-adecco.html>
 - INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *INE. Instituto Nacional de Estadística*. INE. <https://www.ine.es/>
 - Iurislab. (2023, 23 marzo). *Publicada la nueva Ley de Empleo*. IurisLab Consulting. <https://iurislab.es/publicada-la-nueva-ley-de-empleo>
 - *La Agencia Española de Empleo : El nuevo SEPE*. (2023, febrero 2). Impulso 06. <https://impulso06.com/la-agencia-espanola-de-empleo-el-nuevo-sepe/>
 - Morcillo, C. (2022). *Las competencias laborales más demandadas por las empresas en este momento están a tu alcance, ¿Quieres saber cuáles son?* Cesur. <https://www.cesurformacion.com/blog/competencias-laborales-mas-demandadas>
 - Moreno, M. (2023, 2 marzo). *La Agencia Española de Empleo sustituirá al SEPE en 6 meses*. *Tu empleo*. <https://blog.infoempleo.com/a/la-agencia-espanola-de-empleo-sustituira-al-sepe-en-6-meses/>
 - Seminario, M. (2022). *¿Qué es una agencia de colocación? Lista de agencias en España*. Grupo Atico34. https://protecciondatos-lop.com/empresas/agencia-colocacion/#Para_la_empresa
 - *WELCOME.HTM*. (s. f.). <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>

8. RESEÑA NORMATIVA

- *BOE-A-1978-31229 Constitución Española.* (s/f). Boe.es. Recuperado el 9 de junio de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Ley 14/1994, de de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE núm. 131, de 02 de junio de 1994).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE núm. 162, de 07/07/2012).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- Ley 3/2015, de 23 de octubre, de Empleo (BOE núm. 255, de 24/10/2015).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11431>
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 01 de marzo de 2023). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365>
- *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* (BOE núm. 227, de 18/09/2010).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-14301>
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE núm. 301, de 17/12/2003).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23102>
- 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. (BOE núm. 255, de 24/10/2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>