

EL TRATAMIENTO DE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS EN LA NUEVA LEY DE EMPLEO: ¿UNA DECLARACIÓN DE INTENCIONES O UNA REALIDAD?

JUAN MARÍA ROLDÁN CONESA
Contratado Predoctoral FPU
Dpto. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de Cádiz
Ponencia General: El Derecho del Empleo

SUMARIO

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO
- 3.- EL NOVEDOSO MARCO JURÍDICO DE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS
 - 3.1.- La inclusión de nuevos colectivos prioritarios
 - 3.2.- Aspectos fundamentales de su regulación
- 4.- LA IMPERIOSA NECESIDAD DE NUEVAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA ESTOS COLECTIVOS
- 5.- CONSIDERACIONES SOBRE LA INTERMEDIACIÓN COMO MECANISMO DE LA INSERCIÓN LABORAL
- 6.- CONCLUSIONES
- 7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INTRODUCCIÓN

El pasado día 1 de marzo se publicó la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Esta norma está relacionada con el cumplimiento de la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo» del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» incluido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. De ahí que una de las actuaciones contempladas para su implementación era la modificación del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, el cual, ha sido prácticamente derogado en su integridad.

Esta nueva norma, se conforma como un factor importante para adecuar las políticas de empleo y sus instituciones a la realidad económica, social y tecnológica actual, Asimismo, está diseñada para que las personas trabajadoras que se encuentren en activo, así como desempleadas, dispongan de herramientas eficaces tanto para mejorar su empleabilidad, como para la búsqueda de empleo.

En esta misma línea, una de las novedades que presenta esta nueva disposición es la inclusión de nuevos colectivos prioritarios que son acreedores de una protección especial tanto en el acceso, como en el mantenimiento del empleo. Pero al margen de estas nuevas incorporaciones, esta ley presenta determinados ajustes respecto a la norma anterior, puesto que introduce modificaciones sustanciales en determinados colectivos que ya eran objeto de una atención singular.

Asimismo, presenta distintas novedades en relación con la anterior de 2015¹, siendo una de las más destacables la vinculación que establece entre las políticas pasivas y activas de empleo, las cuales deben estar coordinadas en pos de configurar las nuevas políticas de empleo². Las políticas activas de empleo son una pieza clave en la lucha contra el desempleo y constituyen también un elemento fundamental en la configuración de un mercado de trabajo sostenible que en la actualidad se enfrenta al reto del envejecimiento demográfico³. Es una realidad constatable que hasta el momento las políticas activas de empleo no han logrado reducir el desempleo de larga duración, de igual forma, tampoco han eliminado los obstáculos que encuentran determinados colectivos para mantener el empleo o reinsertarse nuevamente en el mercado laboral.

Desde un punto de vista eminentemente jurídico, las políticas activas de empleo responden al deber de equilibrar la igualdad en el acceso al empleo como derecho fundamental reconocido en la Constitución Española⁴ y en virtud del derecho al trabajo previsto en el artículo 35 de la misma norma para todos los ciudadanos de la Unión Europea, incluidos los colectivos vulnerables⁵.

¹ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

² Parres Miralles, R. <<La coordinación de políticas activas y pasivas en la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo>>, *Briefs AEDTSS*, 13, *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023

³ Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. «La reforma del derecho del empleo: notas sobre la ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 7. 2023. pp. 11-37.

⁴ Artículos 1, 9.2 y 14 CE.

⁵ Aguilar González, M.C. «Desempleo de larga duración, colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo»; *Lan Harremanak*, 46, 2021. pp. 114-143.

Es por ello, que esta norma impone una serie de obligaciones tanto a los Servicios Públicos de Empleo que conforman el Sistema Nacional de Empleo, como a los propios demandantes que ostentan el derecho al mantenimiento y la mejora de su empleabilidad, configurándose de esta manera, tanto en un derecho como en un deber, sin embargo, en la norma no se ha incorporado un listado de derechos y obligaciones de las personas usuarias de los servicios de empleo⁶. Esta obligación de coordinación se configura como uno de los principios rectores de la política de empleo, imponiendo un deber de colaboración entre la Agencia Española de Empleo, los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y las demás Administraciones Públicas con competencias en la materia, tal como expone el artículo 2 de la norma. Tal es la importancia que esta Ley da a la colaboración entre distintas Administraciones, que reitera esta obligación en el artículo 48 al disponer que <<La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades colaboradoras y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, la Tesorería General de la Seguridad Social, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y otras entidades gestoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad colaborarán mutuamente>>.

Otra de las cuestiones importantes que ofrece esta Ley es la ampliación definitoria que realiza sobre el concepto de empleabilidad, dándole un carácter integrador y transversal al mismo, ya que, identifica de forma notable los distintos colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo, de ahí que detalle de forma exhaustiva un listado de personas trabajadoras con especiales dificultades tanto para mantener su empleo, como para acceder a uno.

En este sentido, es importante reseñar que la protección de determinados colectivos ya se contemplaba en la originaria Ley de Empleo de 1980⁷, en concreto en su artículo 10 disponía que: <<El Gobierno adoptará programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores con dificultades de inserción en el mercado de trabajo, especialmente los jóvenes demandantes de primer empleo, trabajadores perceptores de las prestaciones de desempleo, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de cuarenta y cinco años de edad y minusválidos>>. De forma similar, se pronunciaba la legislación europea tras la celebración de la Cumbre de Luxemburgo de 1997, en consonancia con la Estrategia Europea de Empleo, <<al promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo a través de la adopción de una serie de medidas que beneficiarán a este colectivo, favoreciendo su inserción social y evitando toda forma de discriminación>>⁸.

⁶Mercader Uguina, J.R. y Pérez del Prado, D., “Las políticas activas de empleo: eficiencia desde los principales mecanismos jurídicos”, en Mercader Uguina, J. R. y Pérez del Prado, D. (eds.) *Reflexiones y Propuestas Sobre Protección Social y Empleabilidad Para Jóvenes y Parados de Larga Duración*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 283.

⁷Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo.

⁸ A diferencia de la Ley de Empleo de 1980, esta norma incluía a los inmigrantes como colectivo prioritario.

2.- LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Como introducción a este epígrafe, consideramos necesario hacer unas precisiones definitorias tanto del Principio de Igualdad, como de la prohibición de discriminación, puesto que en demasiadas ocasiones se utilizan indistintamente de forma sinónima.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 14 de la Constitución actúa como la piedra angular de la tutela antidiscriminatoria. Sin embargo, dicho precepto no realiza una clara diferenciación entre ambos conceptos, sino todo lo contrario, puesto que deja abierta la puerta a distintas interpretaciones al recoger conjuntamente el principio de igualdad y la prohibición de llevar a cabo conductas discriminatorias⁹.

A mayor abundamiento sobre esta cuestión, las primeras Sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional, se daba interpretación al artículo 14 como una sola regla, dando por supuesto que la prohibición de discriminación no era más que una ejemplificación de las acciones vetadas por el principio de igualdad¹⁰. No obstante, debemos hacer algunas puntualizaciones a esta interpretación, puesto que el hecho de que el principio de igualdad imponga una exigencia de trato igualitario, no significa que ésta deba ser incondicional o ilimitada, lo cual, puede ser interpretado como la posibilidad de otorgar un trato diferenciado entre quienes se encuentren en situaciones desiguales. De ahí, que no todos los tratamientos diferentes pueden ser considerados discriminatorios¹¹.

Asimismo, debido a esta indefinición en nuestro ordenamiento es habitual hacer dos interpretaciones antitéticas en relación a dicho concepto. Por una parte, existe una corriente doctrinal que considera el término discriminación como toda infracción al principio de igualdad, mientras que, por otra, se le atribuye un significado más estricto, al considerar que solo existe discriminación cuando se produce una desigualdad como consecuencia de la aplicación de determinados prejuicios o pautas de conducta en atención a distintos factores diferenciadores, como pueden ser, la raza, el sexo o la edad, entre otros¹².

⁹ A este respecto, vid Martínez Rocamora, L.G. <<El principio de igualdad en la relación de trabajo (Un apunte sobre la eficacia *inter privatos* del artículo 14 de la Constitución)>>, *Actualidad laboral*, núm. 32, 1996, p. 615.

¹⁰ Álvarez Alonso, D y Álvarez Cuvillo, A. <<Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela administrativa>>, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 132, 2006, pp. 997-1046.

¹¹ En este sentido el TC en su Sentencia 83/1984, de 24 de julio indica que <<La igualdad ante la Ley que consagra el art. 14 de la Constitución puede ser entendida también, según reiteradamente hemos declarado, como igualdad en la Ley, es decir, como obligación del legislador de no establecer distinciones artificiosas o arbitrarias entre situaciones de hecho cuyas diferencias reales, si existen, carecen de relevancia desde el punto de vista de la razón de ser discernible en la norma o de no anudar consecuencias jurídicas arbitrarias o irrazonables a los supuestos de hechos legítimamente diferenciados. Todo ello, claro está, además de la interdicción de tener en cuenta como criterios de diferenciación aquellos elementos (nacimiento, raza, sexo, etc.) que el precepto expresamente menciona. No implica sin embargo este precepto, en modo alguno, la necesidad de que todos los españoles se encuentren siempre, en todo momento y ante cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad, pues esta igualdad real, cuya procura encomienda la Constitución (art. 9.2) a todos los Poderes Públicos y que es una finalidad propia del Estado social y democrático de Derecho, no impide que, en la práctica, el ejercicio de determinadas actividades requiera la posesión de determinados medios.>>.

¹² Barrére Unzueta, M.A. <<Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres>>, IVAP/Civitas. 1997, pp. 22 y 23.

Por lo que se refiere al ámbito comunitario, la igualdad de trato y no discriminación, es una cuestión que ha sido tratada desde su proyecto fundacional, lo cual, ha posibilitado un importante despliegue normativo al respecto. Sirva como esbozo de este, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual, prohíbe en su artículo 21 <<toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.>>.

Ciñéndonos a la esfera laboral, el legislador europeo ha desarrollado diversas disposiciones relativas a la aplicación del principio de igualdad y la prohibición de cualquier tipo de discriminación en lo referente al empleo y la ocupación, como es el caso de la Directiva 2000/78/CE y la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Con la entrada en vigor de estas Directivas se amplió enormemente el ámbito de aplicación de la legislación de la Unión Europea contra la discriminación. Sin embargo, estas normas hacen matizaciones a la posibilidad de dispensar un trato desigual en determinadas circunstancias¹³, en especial, a las que se consideren requisito esencial y determinante para el ejercicio de una determinada profesión¹⁴. Asimismo, también establecen la ausencia de discriminación cuando se contemplen medidas de acción positiva en favor de un determinado colectivo infrarrepresentado¹⁵.

En lo concerniente a nuestro ordenamiento laboral, son varias las disposiciones que hacen referencia a la protección de cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo, como ejemplo, podemos citar, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁶, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no

¹³En este sentido, el artículo 4.1 de la Directiva 2000/78/CE dispone que los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

¹⁴ En relación a esta cuestión, se pronunció el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 12 de enero de 2010. Asunto C-229/08 – Wolf al señalar que: <<dado que las tareas relativas a la extinción de incendios y al salvamento de las personas que incumben al servicio técnico de los bomberos podía ser llevadas a cabo únicamente por los funcionarios más jóvenes, podía considerarse necesario que la mayor parte de los funcionarios de dicho servicio fuera capaz de desempeñar tales tareas y tuviese, por tanto, menos de 45 o 50 años. Una contratación en edad avanzada supondría que a un número excesivo de funcionarios no podrían asignarse las tareas con mayor desgaste físico y, en cualquiera caso, no por un período suficientemente largo>>.

¹⁵ A este respecto, vid Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de marzo de 2000. Asunto 158/97 - Badeck y otros, donde el Tribunal considera que << cualquier acción encaminada a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores ... en los que se encuentran infrarrepresentadas debe considerarse compatible con el Derecho comunitario cuando no conceda de modo automático e incondicional preferencia a las candidatas femeninas que tengan una cualificación igual a la de sus competidores masculinos y cuando las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos>>.

¹⁶ En su artículo 4.2 c) dispone <<los trabajadores tienen derecho: A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o

discriminación, o la actual Ley de Empleo, la cual, contiene un importante número de artículos que hacen referencia a la prohibición de cualquier tipo de discriminación, haciendo especial hincapié en lo referente al acceso al empleo. Tal es la importancia que esta norma da al asunto, que es el primer objetivo de la política de empleo, así como, el primer principio rector de la misma.

3.- EL NOVEDOSO MARCO JURÍDICO DE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS

La protección laboral de los colectivos vulnerables tiene su origen en el Derecho Internacional desde la constitución de la OIT en el año 1919. Desde ese momento, este organismo ya realiza distintos pronunciamientos en favor de determinados colectivos con dificultades específicas por razón de sus características personales o grupales, como los niños, jóvenes, mujeres, personas de edad avanzada o discapacitados. Esta protección se verá posteriormente reflejada en su Convenios¹⁷.

Pero si algo caracteriza a los denominados colectivos vulnerables o prioritarios, es que son trabajadores que presentan especiales dificultades para el acceso y el mantenimiento del empleo, y, por tanto, hay que prestar una atención específica en todo lo relacionado con las políticas de empleo. En este contexto, es importante señalar que los colectivos vulnerables o de atención prioritaria no solo se circunscriben a personas sin empleo, sino también a personas ocupadas, por ejemplo, en empresas de inserción, e incluso los denominados <<trabajadores pobres>>, los cuales desarrollan un empleo precario que no satisface los estándares mínimos para garantizar unas condiciones de vida dignas¹⁸.

Es por ello, la enumeración que realiza la nueva Ley de Empleo con el objetivo de lograr que estas personas, pertenecientes a estos colectivos, tengan menos impedimentos de acceso o mantenimiento de un empleo¹⁹. Esta finalidad de la ley no es nueva, ya que anteriormente, en otras normas, se ha pretendido dar visibilidad a este problema y plantear algunas soluciones a estas dificultades de empleabilidad²⁰. En la primigenia

no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral>>.

¹⁷ Fernández Villazón, L.A «La OIT y los grupos vulnerables. Especial atención a la vulnerabilidad de género y a la protección de la infancia», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, n.º 434. 2019.

¹⁸ Cruz Villalón, J. «La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social», *Revista Internacional, y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, n.º 4, 2019.

¹⁹ En esta Ley se consideran colectivos vulnerables de atención prioritaria las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.

²⁰ García Coca, O. <<Colectivos de atención prioritaria en la nueva Ley de Empleo>>. *Trabajo, persona, derecho y mercado. Nuevos retos del mercado laboral: pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*. 2023.

Ley Básica de Empleo cinco colectivos eran motivo de una especial protección frente a las dificultades de inserción y mantenimiento del empleo. Posteriormente, tanto en la Ley 56/2003 como en el RDL 3/2015, este número ascendió a ocho. Tras en la entrada en vigor de la Ley 3/2023 la cifra de colectivos prioritarios ha ascendido a veinte, lo cual, demuestra a juicio del legislador que cada vez son más las personas que tienen dificultades de inserción en el mundo laboral, por ello, realiza un minucioso listado de colectivos en atención a los nuevos escenarios que plantea la realidad social, económica e incluso tecnológica del actual mercado de trabajo.

En relación con el nuevo marco jurídico de esta ley, una de las peculiaridades que presenta es la división que realiza de determinados colectivos como subgrupos de este, como es el caso de las personas con discapacidad, al cual se le adiciona el de personas con discapacidad intelectual límite y personas con trastornos del espectro autista. De igual forma, realiza una segmentación en el colectivo de personas migrantes, diferenciándolas de las personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica. Asimismo, el colectivo de mujeres se concreta en las que posean baja cualificación y mujeres víctimas de violencia de género²¹.

Esta propósito de definir de forma tan exhaustiva a determinados colectivos, así como, el excesivo aumento de los mismos puede dar como resultado el efecto contrario que se persigue, puesto que, dentro de un mismo colectivo se prioriza a quienes presenten alguna circunstancia adicional, sirva como ejemplo, el colectivo de personas con discapacidad, las cuales serán objeto de especial protección las personas con parálisis cerebral, con trastornos de la salud mental o con discapacidad intelectual.

Tras estas apreciaciones, es factible pensar que nos encontramos ante una norma que establece un escalafón jerárquico dentro de los colectivos prioritarios, lo cual plantea una serie de dudas en cuanto a su eficacia, ya que da a entender que, con este tipo de preferencias, el legislador parece admitir no poder atender de forma adecuada a todos los colectivos, convirtiendo la norma en una mera declaración de intenciones.

Otra de las cuestiones que plantea una determinada controversia, es la posibilidad que ofrece esta Ley de adaptar la relación de nuevos colectivos prioritarios a la realidad socio- laboral de cada territorio, tal como se establece en el apartado 3 del artículo 50²², lo que puede dar lugar a una fuente inagotable de nuevos colectivos prioritarios en función de determinadas circunstancias, que en alguna ocasión puede ser de discutible objetividad²³.

Asimismo, otro aspecto que ha sido ampliamente debatido por la ambigüedad que ofrece la norma ha sido la sustitución de supuestos objetivos y generales por criterios personalizados, tal como ocurre a lo concerniente al colectivo prioritario LGTBI. En el

²¹ Pérez del Prado, D. La Ley 3/2023 de empleo. Principales novedades. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4, 2023. pp. 86-102.

²² <<Los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de la particular atención que deberán prestar a los colectivos considerados como prioritarios, podrán identificar los suyos propios, con la finalidad de prestarles una atención diferenciada a la vista de las peculiaridades de los distintos territorios, siendo igualmente financiados como los establecidos en el apartado 1>>.

²³ Una de las enmiendas presentadas al proyecto de Ley de empleo, proponía que se incorporasen como colectivos de especial atención por tener más dificultades de acceso al mercado laboral a los exreclusos y a las familias numerosas.

proyecto de ley ya se reconocía que los Servicios Públicos de Empleo no pueden preguntar de manera activa y directa sobre la orientación sexual de un usuario²⁴, por lo que, en principio, si el desarrollo reglamentario de la norma no indica otra cosa, la única forma de aplicar la priorización sería que la persona LGTBI informe de su condición sexual por iniciativa propia, pues esta no admite otra forma de prueba como ocurre con otros colectivos. Además, dentro de este colectivo, las personas trans serán objeto de especial protección, sin embargo, en la norma no existe un listado detallado de quienes son los sujetos que van a integrar este colectivo, por lo que hay que atender a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero²⁵.

Como se ha expresado con anterioridad, a pesar de que esta norma realiza una extensa enumeración de colectivos de atención prioritaria, resulta interesante resaltar la atención que dispensa a determinados grupos genéricos a los que considera de difícil empleabilidad²⁶, puesto que les dedica artículos diferenciados del resto de colectivos, como es el caso de las mujeres, los desempleados mayores de 45 años, los jóvenes y las personas con discapacidad, los cuales, ya eran motivo de protección especial en las anteriores disposiciones²⁷. Tal es la importancia que el legislador infiere a estos colectivos, que fuera del texto articulado, las disposiciones adicionales sexta y séptima se ocupan del acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes y de las mujeres, respectivamente, advirtiendo que se entenderá que no constituye discriminación por motivos de edad en el ámbito del empleo y la ocupación, la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo a ambos colectivos.

En definitiva, este nuevo marco jurídico, tiene un carácter continuista de anteriores normas, si bien, hace una regulación más detallada de distintos aspectos centrales como la coordinación entre las políticas activas y pasivas de empleo, o los colectivos vulnerables.

3.1.- La inclusión de nuevos colectivos prioritarios

Tal como hemos indicado a lo largo de este trabajo, una de las principales novedades que presenta la Ley 3/2023 es la ampliación que hace de determinados colectivos que no eran considerados como prioritarios en normas anteriores, unificándolos en el art. 50 LE, de forma generalizada, aunque como hemos expresado con anterioridad, en algunos casos, hace mención expresa de algunos de ellos en otros artículos.

De forma esquemática, y teniendo en cuenta la heterogeneidad de cada colectivo, a continuación, detallaremos algunas peculiaridades de estos con el objeto de comprender

²⁴ Rojo Torrecilla, E., <<Análisis de las enmiendas presentadas por los grupos parlamentarios del Congreso de los Diputados al Proyecto de Ley de Empleo>>, *El Blog de Eduardo Rojo. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, disponible en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/11/analisis-de-las-enmiendas-presentadas.html>.

²⁵ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. «BOE» núm. 51, de 01/03/2023.

²⁶ A este respecto, véase Cabeza Pereiro, J.; Fernández Prieto, M.; Fernández Prol, F.; Vaquero García, A., <<Estudio para la elaboración de propuestas encaminadas a la elaboración de una nueva Ley de Empleo>>, Universidad de Vigo, 2022, pp. 92-95.

²⁷ Para mayor información, vid artículos 51 al 54 de la Ley.

la justificación que realiza el legislador para su inclusión en la Ley como colectivo prioritario.

Debido a que el colectivo de jóvenes ha sido históricamente considerado prioritario en anteriores Leyes de Empleo, no es pertinente considerarlo como nuevo. Sin embargo, es la diferenciación que hace la Ley de este colectivo, la que induce a hacer referencia a ellos al identificar dos posibles situaciones. Por una parte, los que carecen de una determinada formación, y por otra, los que si presentan esa cualificación. En el primer grupo, la norma realiza una nueva distinción al establecer dos vías de actuación para obtener esta cualificación. De ahí que, para los jóvenes mayores de 18 años se propone la compatibilidad entre trabajo y formación para la obtención de una titulación. y para los jóvenes menores de 18 años que no hayan concluido los estudios obligatorios, se considera prestar una atención especial para retornar al sistema educativo. Con respecto a los que si posean una determinada titulación, la norma estima como medio más oportuno la formalización de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

De forma idéntica a la anterior, las mujeres han sido consideradas como colectivo prioritario desde la entrada en vigor de la Ley Básica de Empleo de 1980 hasta la actualidad, sin embargo, la ley 3/2023, hace una subdivisión de este colectivo donde incluye a las mujeres con baja cualificación y a las mujeres víctimas de violencia de género, lo cual, supone nuevamente una gradación dentro del colectivo.

Uno de los colectivos que son considerados como prioritarios en la Ley de Empleo, son las personas en riesgo de exclusión social. Esta incorporación, aunque no nueva, ha sido perfeccionada por el legislador en aras de una mayor protección de este colectivo, puesto que cualquier colectivo incardinado en el artículo 50 puede formar parte en algún momento de este otro. Esta nueva redacción, es a nuestro juicio, debida a que el principal factor que provoca esta situación subyace en la mayoría de los casos por cuestiones de empleo, y de forma concreta por el desempleo de larga duración o de la precariedad de este. Sin embargo, es importante señalar que al igual que ocurre con otros colectivos, la norma no ofrece una clara definición de este, dando la oportunidad a realizar una interpretación amplia del mismo, por lo que, podría darse el caso de que por correlación, todas las personas incluidas en el ámbito de la Ley de Empresas de Inserción²⁸, como puede ser el caso de las personas afectadas por drogodependencias u otras adicciones, quedarían integradas en este colectivo²⁹.

De igual forma, otros nuevos colectivos prioritarios sean identificado e incluidos por primera vez, dentro de esta relación de trabajadores, como es el caso de las personas gitanas³⁰, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos. Esta adscripción está motivada por las especiales dificultades de inserción laboral que tienen tanto por su falta de integración, la insuficiente formación que acumulan frente a las demandas del mercado laboral, así como por motivos discriminatorios³¹.

²⁸ Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

²⁹ Sevillano Monje, V. Las empresas de inserción como salida laboral para las personas en riesgo de exclusión social. *Cuestiones pedagógicas*, 26, 2018, pp. 131-144.

³⁰ Sobre esta cuestión, la Unión Europea a través de una Recomendación del Consejo adoptada en 2013 pedía que se adoptasen medidas en diversos ámbitos, entre los que se incluye el empleo, con el fin de potenciar la integración de los gitanos, la minoría étnica más importante de Europa.

³¹ Del Pozo, J. << El sistema ocupacional de los gitanos en España: entre la resistencia a la asimilación y su acomodación a un mercado laboral en constante cambio>>. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales*, N°. 40, 2006, pp. 43-50.

Asimismo, las personas LGTBI, y en particular trans, se reconocen como colectivo de atención prioritaria, lo que supone una novedad con respecto a la Ley anterior. Pero al igual que ocurre con otros colectivos, la norma tampoco ofrece un concepto normativo de quiénes integran este colectivo, y por tanto, quiénes serán los destinatarios de los programas, por lo que habrá que estar a lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI³².

A continuación, se incorporan los colectivos de migrantes, las personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional, que aunque de forma errónea en determinados ámbitos se utilicen estos tres conceptos de forma indiferenciada, normativamente cada una tiene su propia regulación.

Otra importante novedad que presenta esta Ley es la inclusión de las personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, las cuales, incomprensiblemente no gozaban de una protección especial en disposiciones anteriores por las dificultades que presentan para su reinserción laboral por distintas cuestiones, por lo que, las políticas activas destinadas a este colectivo deberán evitar su expulsión definitiva del mercado laboral, y con ello ser incluidos también en el colectivo de personas en riesgo de exclusión social, lo cual supondría una situación de interseccionalidad, y por ende, un refuerzo de los programas y medidas de acción positiva.

Finalmente, también son considerados colectivos prioritarios, personas víctimas de trata de seres humanos, personas víctimas del terrorismo, personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las administraciones públicas y personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de 16 años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.

En conclusión, el legislador ha realizado una extensa enumeración de colectivos prioritarios que en algunos casos no están perfectamente definidos, lo cual, conllevará a estar a lo dispuesto en otras normativas de referencia. Asimismo, esta elevada asignación de colectivos prioritarios puede desvalorizar el concepto, y con ello, inalcanzar los objetivos pretendidos por la propia norma.

3.2.- Aspectos fundamentales de su regulación

Tal como se ha expuesto anteriormente, la regulación de los colectivos prioritarios puede plantear en determinados casos una serie de dificultades interpretativas para los Servicios Públicos de Empleo al no estar definidos con claridad en la Ley los sujetos destinatarios de los programas específicos de empleo. Tal es el caso de las personas en riesgo de exclusión social, que debido a su indefinición como colectivo, se deberá estar a lo dispuesto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, donde en su artículo 2 enumera a las personas incluidas en la Ley.

³² Cristóbal Roncero, R. <<Colectivos de atención prioritaria en la Ley de Empleo>>, *Briefs AEDTSS*, 18, Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2023.

Asimismo, en el caso de las personas con discapacidad, su regulación normativa para ser consideradas incluidas en este colectivo se deberá establecer al dictado de la Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. De modo similar, las personas con capacidad límite intelectual, las cuales estaban amparadas por el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo³³, en materia de acceso al empleo, no estaban consideradas como colectivo prioritario anteriormente a la entrada en vigor de la Ley 3/2023, por lo que para poder encuadrarlas como colectivo prioritario se deberá tener presente lo estipulado en el artículo 2 del referido Real Decreto.

En lo que respecta a las personas migrantes, nuevamente la norma no ofrece un concepto definitorio de este colectivo, ni tampoco remite a ninguna norma específica de aplicación, lo cual conlleva, a considerar como personas incluidas en este colectivo lo establecido en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero³⁴, o en su defecto, a lo dispuesto en el Convenio número 97 de la Organización Internacional del Trabajo³⁵.

4.- LA IMPERIOSA NECESIDAD DE NUEVAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA ESTOS COLECTIVOS

La Ley 3/2023, de Empleo, expone en sus artículos 31 y 32 tanto el concepto de políticas de empleo, como su desarrollo. De ahí que, defina éstas como <<El conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social>>. De esta definición, se pueden observar dos vertientes, por una parte, la demanda de empleo por las empresas mediante incentivos económicos para favorecer la contratación de trabajadores, esencialmente provenientes de colectivos vulnerables³⁶, y por otra, el favorecimiento de determinadas características estructurales de la oferta de trabajo, como las políticas de promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo³⁷.

Con relación con estas políticas, debemos hacer una precisión a modo de aclaración, puesto que se deben distinguir entre políticas activas comunes, las cuales van dirigidas a favorecer la contratación de personas desempleadas de forma general, y políticas de carácter selectivas, considerando éstas las que tienen entre sus objetivos favorecer a determinados colectivos teniendo en cuenta sus características particulares o sociales, al mismo tiempo que actúan como elemento equilibrador del mercado de trabajo³⁸. Con

³³ Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite. «BOE» núm. 125, de 26/05/2021.

³⁴ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. «BOE» núm. 10, de 12/01/2000.

³⁵ Este convenio fue ratificado por España el 7 de junio de 1969. «BOE» núm. 135, de 7 de junio de 1967.

³⁶ En este sentido, ofreciendo bonificaciones en materia de Seguridad Social.

³⁷ Navarro Nieto, F. << Las políticas de empleo en España: Una visión panorámica>>. En Navarro Nieto, F y Costa Reyes, A. (Eds.) <<Presente y futuro de las políticas de empleo en España>>. Bomarzo, 2021, p.36.

³⁸ Rodríguez Copé, M.L. <<Las políticas selectivas de empleo como herramientas básicas para la integración sociolaboral de los colectivos vulnerables. (Especial referencia a las personas con

esta diferenciación se permite la inserción en el mercado laboral de estos colectivos, puesto que estarían en desventaja en el supuesto de tener que acceder a un empleo en las mismas condiciones que el resto de los demandantes.

El legislador, con el objeto de propiciar la integración de estos colectivos en el actual y futuro mercado laboral donde los cambios tecnológicos están provocando la desaparición de muchas ocupaciones, al tiempo que surgen otras nuevas, considera indispensable reformar las actuales políticas de empleo, orientándolas a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan estas transformaciones laborales. Para cumplir con este objetivo, establece una serie de medidas, servicios y programas orientados a contribuir a una mejor empleabilidad y reducir la elevada tasa de desempleo estructural, el cual afecta de forma notable a estos colectivos, y cuya principal consecuencia es la desigualdad económica y social.

Pero al margen de estas pretensiones teóricas bien intencionadas, la realidad es que las políticas de empleo se han mostrado disfuncionales e ineficaces hasta el momento. Este fracaso se sustenta en varios factores. En primer lugar, la no obligatoriedad de acudir a los Servicios Públicos de Empleo donde efectuar un itinerario personalizado de inserción, con lo cual, solo una parte reducida de demandantes se ven beneficiados de esta medida, y por este motivo, es frecuente que los programas de empleo y formación se formulen sin tener en cuenta las necesidades de las personas desempleadas por esta falta de información. En segundo lugar, la partida presupuestaria que se dedica a este cometido es insuficiente en comparación con otros países de la Unión Europea que disponen de unas políticas de empleo eficaces en cuanto a la identificación de las necesidades, tanto de los desempleados, como del tejido productivo.

Ante esta situación perpetuada en el tiempo, es necesario hacer determinadas correcciones que ayuden a mejorar la eficacia de estas políticas. Entre otras, podríamos destacar la obligatoriedad de que todos los desempleados tengan un itinerario personalizado de inserción, que contenga unas acciones eficaces de empleabilidad, asimismo, la financiación de estos servicios obligatorios debe garantizarse con los propios fondos presupuestarios para las políticas activas de empleo. De igual modo, es necesaria una reforma en profundidad de los Programas de Empleo superfluos, y finalmente, el establecimiento de la obligatoriedad de una evaluación interna y externa de todas estas medidas a lo largo del tiempo.

5.- CONSIDERACIONES SOBRE LA INTERMEDIACIÓN COMO MECANISMO DE LA INSERCIÓN LABORAL

La intermediación laboral es principalmente un instrumento de igualación de oportunidades desde una perspectiva social, constituyendo un pilar central en la política de colocación y de empleo. De forma conceptual, la intermediación laboral es el conjunto de acciones que tiene por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación, es decir, la casación efectiva entre oferta y demanda³⁹.

discapacidad y/o en riesgo de exclusión social>>. En Navarro Nieto, F y Costa Reyes, A. (Eds.) <<Presente y futuro de las políticas de empleo en España>>. Bomarzo, 2021, p.261.

³⁹ Alarcón Castellanos, M^a. M. <<La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: los Servicios Públicos de empleo y entidades afines>>. Thomson Reuters, 2009, pp. 164 a 168.

Es desde mediados de los años 90, cuando se produce un cambio de orientación en materia de intermediación laboral, lo cual supondrá un avance en el asunto. El desarrollo de este nuevo marco de gestión conllevaría la supresión del monopolio del extinto INEM, tras la aprobación de la Ley 10/1994, de 19 de mayo⁴⁰, permitiendo la entrada de agencias privadas de colocación, siempre que no tuviesen ánimo de lucro⁴¹, las cuales, se regularían posteriormente a través del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo⁴². Sin embargo, no es hasta la entrada en vigor de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre⁴³, cuando se permite la incorporación de otros agentes públicos y privados, con y sin ánimo de lucro como agencias de colocación, las cuales, quedarán reguladas por el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre⁴⁴.

A pesar de las modificaciones introducidas, desde hace tiempo estas agencias tanto públicas como privadas son objeto de asiduas críticas que ponen de manifiesto su poca eficacia y falta de capacidad de ajuste entre la oferta y la demanda, así como, su inoperancia en materia de asesoramiento⁴⁵. Como consecuencia de estas deficiencias resulta relevante que no sólo sea bajo el número de personas desempleadas que consigue un trabajo gracias a los servicios públicos de empleo, sino que, también es exiguo el número de empresas que acuden a los servicios públicos de empleo para cubrir vacantes, lo que al margen de su posible veracidad, esta hipotética mala imagen de los servicios de intermediación puede estar influenciada por la falta de difusión y visibilidad tanto entre los trabajadores, como entre las empresas⁴⁶.

Es por ello, la necesidad de una profunda reformulación de la intermediación laboral, tanto de su estructura, como de las herramientas para su implementación. Con este fin, la nueva Ley de Empleo introduce una serie de actuaciones en la materia, que, a diferencia de la norma anterior, si especifica cuáles son estas acciones, como es el caso de la captación y prospección de ofertas de trabajo, la cual, se plantea primordial como paso previo a la intermediación. Puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación, función principal ésta de la intermediación, que presenta la novedad de la recolocación como alternativa a la colocación. La selección de personas trabajadoras que pueden ser idóneas para el mismo, evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad, lo cual, compele a tener en consideración a colectivos específicos que por sus características personales o grupales eran vetados de antemano para determinadas ofertas de empleo, y finalmente, 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 sus circunstancias personales, sociales o familiares no se

⁴⁰ Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. «BOE» núm. 122, de 23 de mayo de 1994, páginas 15800 a 15805.

⁴¹ Rodríguez-Piñero Royo, M. <<aproximación a la colaboración público-privada en el mercado de trabajo español>>. *Temas laborales*, nº 125.2014, pp.53-87.

⁴² Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. «BOE» núm. 109, de 8 de mayo de 1995, páginas 13276 a 13282

⁴³ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. «BOE» núm. 301, de 17/12/2003.

⁴⁴ Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. «BOE» núm. 318, de 31 de diciembre de 2010, páginas 109404 a 109415.

⁴⁵ Sánchez- Rodas Navarro, C. <<La orientación e intermediación directa en el empleo>>. *Temas laborales* núm. 125. 2014, pp.89-113.

⁴⁶ Rodríguez Sánchez, S; Ortega Campos, E y Navarro Abal, Y. <<Aproximación al Análisis de la Optimización de los Servicios Públicos para la Búsqueda de Empleo en una Muestra de Jóvenes>>. *Trabajo* nº 24. 2011.

traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral, esta última acción, plantea una serie de cuestiones que parecen incoherentes de exponer, puesto que es evidente que determinados colectivos necesitan de determinadas ayudas para crear condiciones efectivas para su empleabilidad.

Otra de las cuestiones que modifica esta norma en favor de una intermediación personalizada, es la exclusión de que ésta se desarrolle de forma exclusiva por medios telemáticos, lo cual, supone una contradicción de la propia norma que promueve la integración de todos los medios y acciones en el ámbito de la empleabilidad.

6.- CONCLUSIONES

Tal como se ha expuesto a lo largo de este trabajo, la Ley 3/2023 de Empleo, viene a dar respuesta a determinadas deficiencias estructurales en el actual mercado de trabajo, y por ello, realiza una serie de cambios significativos, a la par que novedosos, no exentos de diferentes interpretaciones en ambos sentidos.

Lo primero que llama la atención es que es un texto de gran dimensión, que regula materias excluidas de sus precedentes, de ahí que la extensión de la Ley 3/2023 triplique al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. De igual modo, el lenguaje utilizado en la norma cambia significativamente respecto de la anterior, hablándose de “persona desempleada”, “persona ocupada” o “persona empleadora”, evitando con ello los posibles sesgos por razón de género.

Pero ciñéndonos a las novedades legales, cabe destacar la extensa ampliación que realiza de los colectivos prioritarios, lo cual ha supuesto que una parte de la doctrina pongan de manifiesto que tal exposición de colectivos prioritarios puede producir el efecto contrario al que se persigue, es decir, que dejen de serlo por difuminarse en ese enorme conjunto grupal. Asimismo, otra de las críticas que ha recibido el legislador respecto a esta cuestión está motivada por la subdivisión que hace dentro de determinados colectivos, lo cual, da lugar a plantearnos de dos interrogantes, por una parte ¿hay preferencias de actuación entre los colectivos prioritarios?, y por otra, Ante la presunta imposibilidad de atender a todos los colectivos, ¿Hay que advertir a quiénes hay que atender prioritariamente?

De igual forma, otro aspecto que ha sido objeto de una importante transformación es la relativa a la intermediación laboral, donde se refuerza un modelo de colaboración público-privada en el que la confluencia de las agencias de colocación no es una justificación para atenuar la estructura pública, sino, para que sirva de estímulo para su mejora. Asimismo, el legislador pretende fomentar una intermediación personalizada de forma presencial, en detrimento de como estaba establecida hasta el momento, donde se permitía la intermediación por medios automatizados, lo cual, a su juicio desvirtúa el fin último de la misma. En este sentido, entendemos que esta exclusión puede ser perjudicial para los demandantes de empleo al restringírseles el acceso a la intermediación en plena era digital.

En cuanto a las políticas de empleo, la Ley destaca la incorporación de la empleabilidad como concepto nuclear de las políticas de empleo del que se deriva no solamente un derecho-deber, sino un principio rector del conjunto del sistema, asimismo, pone en valor la formación como otro elemento esencial para la empleabilidad.

En definitiva, estamos ante una norma de carácter innovador que pretende dar solución a determinadas demandas tanto de las personas trabajadoras, como de las empresas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar González, M.C. «Desempleo de larga duración, colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo»; *Lan Harremanak*, 46, 2021. pp. 114-143.

Alarcón Castellanos, M^a. M. <<La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: los Servicios Públicos de empleo y entidades afines>>. Thomson Reuters, 2009, pp. 164 a 168.

Álvarez Alonso, D y Álvarez Cuvillo, A. <<Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela administrativa>>, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 132, 2006, pp. 997-1046.

Barrére Unzueta, M.A. <<Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres>>, IVAP/Civitas. 1997, pp. 22 y 23.

Cabeza Pereiro, J.; Fernández Prieto, M.; Fernández Prol, F.; Vaquero García, A., <<Estudio para la elaboración de propuestas encaminadas a la elaboración de una nueva Ley de Empleo>>, Universidad de Vigo, 2022, pp. 92-95.

Cristóbal Roncero, R. <<Colectivos de atención prioritaria en la Ley de Empleo>>, *Briefs AEDTSS*, 18, Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social 2023.

Cruz Villalón, J. «La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social», *Revista Internacional, y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, n.º 4, 2019.

Del Pozo, J. << El sistema ocupacional de los gitanos en España: entre la resistencia a la asimilación y su acomodación a un mercado laboral en constante cambio>>. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales*, N.º. 40, 2006, pp. 43-50.

Fernández Villazón, L.A «La OIT y los grupos vulnerables. Especial atención a la vulnerabilidad de género y a la protección de la infancia», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, n.º 434. 2019.

García Coca, O. <<Colectivos de atención prioritaria en la nueva Ley de Empleo>>. *Trabajo, persona, derecho y mercado. Nuevos retos del mercado laboral: pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*. 2023.

- Martínez Rocamora, L.G. <<El principio de igualdad en la relación de trabajo (Un apunte sobre la eficacia inter privados del artículo 14 de la Constitución)>>, *Actualidad laboral*, núm. 32, 1996, p. 615.
- Mercader Uguina, J.R.; Pérez Del Prado, D., “Las políticas activas de empleo: eficiencia desde los principales mecanismos jurídicos”, en Mercader Uguina, J. R., Pérez Del Prado, D. (eds.) *Reflexiones y Propuestas Sobre Protección Social y Empleabilidad Para Jóvenes y Parados de Larga Duración*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 283.
- Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. «La reforma del derecho del empleo: notas sobre la ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 7. 2023. pp. 11-37.
- Navarro Nieto, F. << Las políticas de empleo en España: Una visión panorámica>>. En Navarro Nieto, F y Costa Reyes, A. (Eds.) <<Presente y futuro de las políticas de empleo en España>>. Bomarzo, 2021, p.36.
- Parres Miralles, R. <<La coordinación de políticas activas y pasivas en la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo>>, *Briefs AEDTSS*, 13, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.
- Pérez Del Prado, D. La Ley 3/2023 de empleo. Principales novedades. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4, 2023. pp. 86-102.
- Rodríguez Copé, M.L. <<Las políticas selectivas de empleo como herramientas básicas para la integración sociolaboral de los colectivos vulnerables. (Especial referencia a las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social)>>. En Navarro Nieto, F y Costa Reyes, A. (Eds.) <<Presente y futuro de las políticas de empleo en España>>. Bomarzo, 2021, p.261.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. <<aproximación a la colaboración público-privada en el mercado de trabajo español>>. *Temas laborales*, nº 125. 2014, pp.53-87.
- Rodríguez Sánchez, S; Ortega Campos, E y Navarro Abal, Y. <<Aproximación al Análisis de la Optimización de los Servicios Públicos para la Búsqueda de Empleo en una Muestra de Jóvenes>>. *Trabajo* nº 24. 2011.
- Rojo Torrecilla, E., <<Análisis de las enmiendas presentadas por los grupos parlamentarios del Congreso de los Diputados al Proyecto de Ley de Empleo>>, *El Blog de Eduardo Rojo*. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/11/analisis-de-las-enmiendas-presentadas.html>
- Sánchez- Rodas Navarro, C. <<La orientación e intermediación directa en el empleo>>. *Temas laborales* núm. 125. 2014, pp.89-113.
- Sevillano Monje, V. Las empresas de inserción como salida laboral para las personas en riesgo de exclusión social. *Cuestiones pedagógicas*, 26, 2018, pp. 131-144.