

Marzo de 2023

Ley 3/2023 de Empleo

Publicada en el BOE el 1 de marzo de 2023

La mencionada Ley, ya fue publicada el pasado 16 de febrero en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, no siendo hasta la fecha de hoy 1 de marzo cuando ha sido publicado oficialmente en el BOE.

[-->Accede a texto oficial BOE](#)

Hoy 1 de marzo de 2023 ha sido publicado el texto definitivo de la esperada Ley de Empleo. La presente ley se estructura en seis títulos, dedicados respectivamente a la política de empleo, los servicios públicos y privados de empleo, las políticas activas de empleo la cartera de servicios y los servicios garantizados y compromisos de las personas y entidades demandantes de empleo, la financiación y la evaluación de la política de empleo. Siendo las más relevantes novedades las siguientes;

Norma	Modificaciones	Derogaciones
Estatuto de los Trabajadores	si	no
LISOS	si	si

¿Cuáles son las principales novedades que incluye la Ley de Empleo?

- **Nueva Agencia Estatal de Empleo, creación**

El “**Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE**” pasa a recibir la denominación de “**Agencia Española de Empleo**”. El objetivo de este nuevo órgano se fija en establecer un catálogo de servicios, no solo para las personas demandantes de empleo, si no también formación para las personas trabajadoras, reestructurando la financiación para que no suponga un gasto adicional a las arcas públicas.

- **Ampliación de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo**

El Gobierno y las CCAA adoptarán programas específicos destinados a fomentar el empleo de las **personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo, considerando colectivos vulnerables de atención prioritaria los siguientes**: 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, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, así como personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las administraciones públicas y personas adultas con menores de 16 años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales o monoparentales.

- **Refuerzo de la dimensión autonómica y local**

La ley reconoce a las **CCAA** las competencias de desarrollar la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos, así como de los programas comunes que se establezcan, conjuntamente con el desarrollo y diseño de los programas propios adaptados a las características territoriales, instando, por otro lado, a las **Corporaciones Locales** a la colaboración y cooperación para el logro de los objetivos perseguidos en ella.

▪ **Estatuto de los trabajadores, modificaciones**

- **Salario mínimo interprofesional, artículo 27.** La presente **modifica** el apartado dos, en el que se informaba que el SMI es inembargable, puntualizando lo siguiente: El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.
- **Despido colectivo, artículo 51.** Se **modifica** el apartado dos. En este sentido, se amplían las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante el ITSS) ya que, en un principio, el informe preceptivo que debía evacuar en 15 días este órgano debía versar únicamente sobre los extremos de la comunicación de la empresa a la autoridad laboral y sobre el desarrollo del periodo de consultas. Tras esta nueva modificación el ITSS, a parte de lo anteriormente mencionado, deberá pronunciarse sobre: si efectivamente existen las causas enunciadas por la empresa en las que se fundamente la decisión de realizar un despido colectivo. Asimismo, deberá constatar que la documentación presentada (contable, fiscal e informes técnicos) se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.

▪ **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. LISOS**

- **Artículo 15 relativo a las infracciones graves:** Se suprime como hecho constitutivo de sanción grave el hecho de no informar a las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo.
- **Artículo 16 relativo a las infracciones muy graves:** Se suprime como hecho constitutivo de sanción muy grave el incumplimiento de aquellas ETT's que quieran actuar como agencias de recolocación, de reunir los requisitos exigidos en la Ley 56/2003, a favor de la aplicación de esta nueva ley. Se modifican las letras c), d) y e) en cuestiones meramente terminológicas y añadiendo nuevas conductas constitutivas de discriminación.
- **Artículo 17 relativo a las infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia:** Se **reforman** las letras a) y c) del apartado 1, que pasan a tener la siguiente redacción:

«a) No comparecer presencialmente, o bien telemáticamente cuando se haya aceptado expresa y voluntariamente este medio, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen

actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración.»

«c) No cumplir las exigencias del acuerdo de actividad, salvo causa debidamente justificada o de fuerza mayor, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en este artículo.»

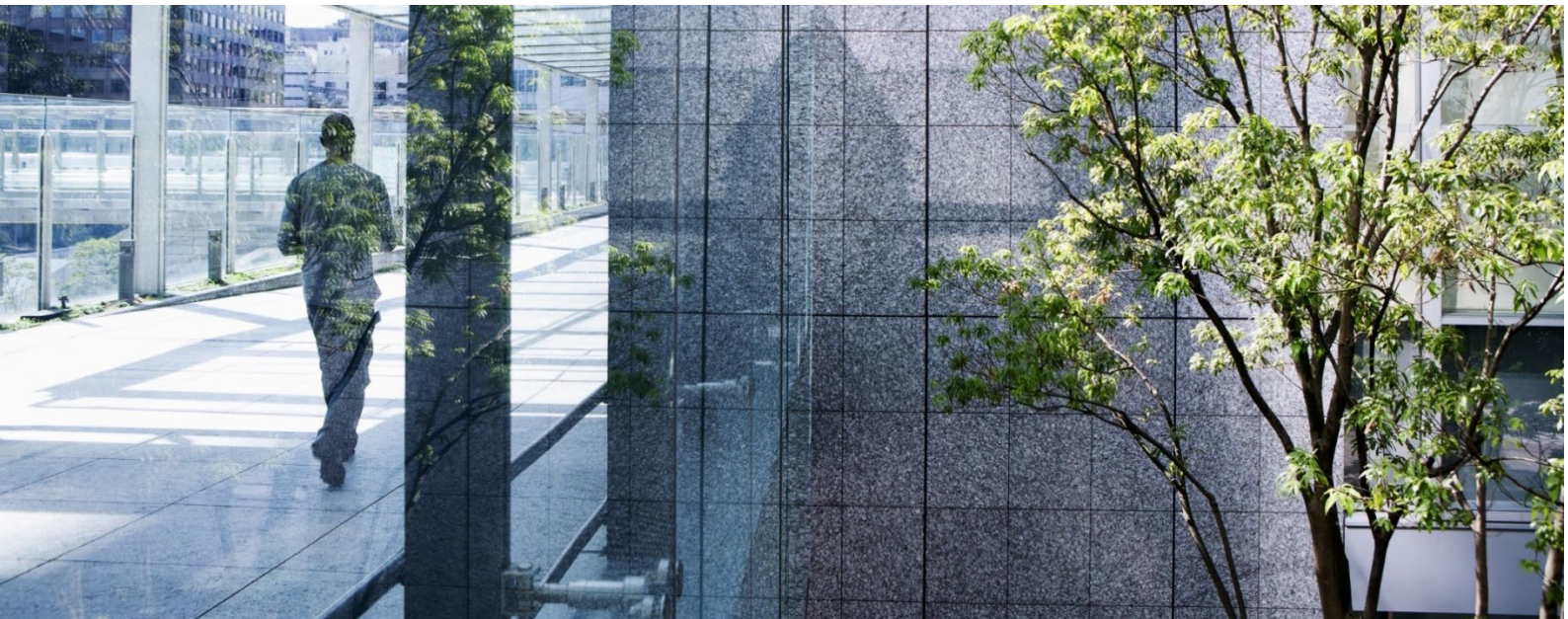
Se reforma, asimismo, el apartado 2 en cuestiones terminológicas.

- **Artículo 25 relativo a las infracciones graves de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones:** Se **sustituye** la remisión a la Ley General de la Seguridad Social, por la presente Ley, 3/2023.

- **Artículo 46 relativo a las sanciones accesorias en materia de la seguridad social:** Se **introduce** un nuevo apartado 2 bis, que queda redactado en los siguientes términos: *«2 bis. Cuando la sanción grave del artículo 15.5 se imponga en su grado máximo, podrá añadirse como sanción accesoria, a juicio del organismo competente, la suspensión de la actividad como agencia de colocación por un período de entre seis meses y un año. Asimismo, cuando las sanciones muy graves de las letras a) y c), así*
 - **Artículo 47 relativo a las sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y de Seguridad Social:** Se **modifica** el primer párrafo de la letra a) del apartado 2, quedando redactado como sigue: *«a) En el caso de personas demandantes de servicios de empleo, no solicitantes ni beneficiarias de prestaciones por desempleo, las infracciones leves, graves y muy graves tipificadas en el artículo 17 se sancionarán con la suspensión de los derechos que les reconoce el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, durante uno, tres y seis meses respectivamente.»*

Departamento Laboral Mazars

derecho.laboral@mazars.es



Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 95 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 47.000 profesionales – 30.000 en la asociación integrada de Mazars y 17.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.mazars.es