



LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO

Publicado en el BOE núm. 51, de 01/03/2023.

Entrada en vigor: 02/03/2023

El día 1 de marzo de 2023 se ha publicado en el BOE la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.**

El objeto de la ley es el desarrollo de la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo, a fin de garantizar los servicios y contribuir a mejorar la empleabilidad, la reducción de brecha salarial y el ofrecimiento de una cartera de servicios adecuada al panorama actual.

La Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo, regula la nueva Agencia Española de Empleo, hasta ahora SEPE, así como derechos, deberes y obligaciones tanto de las personas demandantes de empleo, como de los sistemas de empleo y las agencias de colocación.

Además, la ley establece las líneas de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, con la creación de la Estrategia Española de Apoyo al Empleo Activo y el Plan Anual de Fomento del Empleo.

¿Qué objetivo tiene la nueva Ley de Empleo?

La Ley de Empleo establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo. Además, regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo.

Aspectos más destacados de la nueva Ley

- **El Salario Mínimo Interprofesional es inembargable**, tanto en cuantía mensual como anual. Se incluyen las dos pagas extraordinarias.
- **Informe preceptivo, aunque no vinculante, de la Inspección de Trabajo** en el despido colectivo. Debe pronunciarse sobre las causas específicas que alegue la empresa para justificar el mismo. La empresa debe aportar la documentación necesaria a la Autoridad Laboral.
- **Derecho a no ser discriminado** por razón de lengua dentro del Estado español por parte de los servicios públicos, incluso los servicios de empleo de los ayuntamientos, empresas públicas o privadas de colocación.
- **Órganos de Gobernanza del Sistema Nacional de Empleo**: Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y Consejo General del Sistema Nacional de Empleo (Descripción y Funciones).
- **Instrumentos de Planificación y coordinación de la política de empleo**: Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (7 Ejes); Plan Anual para el Fomento del Empleo



Digno (6 Ejes) y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (AEE, Servicios Públicos de Empleo CCAA, Agencias Privadas de Colocación y Entidades Colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo). Concepto y Agentes de Intermediación.

- La **Agencia Española del Empleo (AEE)** **sustituirá al actual SEPE**. Las agencias privadas de empleo colaborarán con las públicas y con los servicios correspondientes de las comunidades autónomas -acuerdos marco de colaboración de vigencia cuatrienal-, las cuales no podrán discriminar a nadie por razón de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual e identidad de género o expresión de género y características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opción política, afiliación sindical, así como por razón de lengua.
- Se establece un **catálogo de servicios garantizados** a personas demandantes de servicios de empleo, personas, empresas y demás entidades empleadoras (cartera común de servicios).
- El Gobierno elaborará un reglamento para medir la eficacia de la actividad de las agencias de colocación. Se tendrán en cuenta aspectos como el número y perfil de las personas atendidas, las ofertas de empleo captadas, la reducción de la brecha de género entre el hombre y la mujer y las inserciones en el mercado laboral conseguidas.
- Ampliación de los **colectivos prioritarios de inserción laboral**: jóvenes; desempleados de larga duración; mayores de 45 años; trabajadores de sectores en reestructuración; personas LGTBI; personas con discapacidad; con capacidad intelectual límite y con trastornos del espectro autista y víctimas de violencia de género, etc.
- Para **garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las mujeres**, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las mujeres, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por discapacidad, salud, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Disposición Final Séptima)

Principales modificaciones legislativas operadas en la nueva Ley de empleo

Modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Disposición Final primera):

- Se hace referencia a las discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género,



características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Se sanciona la no comparecencia, cuando así lo requieran, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación y el incumplimiento de las exigencias del acuerdo de actividad.
- Se regulan las consecuencias de rechazar una colocación adecuada (término que también se define de nuevo) o negarse a participar, salvo causa justificada, en aquellas actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado.

Modificación del Estatuto de los Trabajadores (Disposición Final octava):

- Inembargabilidad del salario mínimo interprofesional. La ley modifica el art. 27.2 del ET, determina que *«el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses»*.
- Se modifica el art. 51.2 del ET por la que se establece un control administrativo de los ERE por parte de la Inspección de Trabajo: *«El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir»*.

Modificación de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (Disposición Final novena):

- Se suprime el apartado d) del artículo 148 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Modificación de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público:

- Nueva redacción de la a disposición adicional trigésima primera de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, referida a la formalización conjunta de acuerdos marco para la contratación de servicios que faciliten el desarrollo de políticas activas de empleo.

Entrada en vigor de la Ley 3/2023: 2 de marzo de 2023