

Título:

NUEVA LEY DE EMPLEO

Contenido:

Adjunto se remite la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**. Como novedades más reseñables desde un punto de vista empresarial y jurídico material, algunas de ellas de máximo interés, cabe destacar las siguientes:

- **Se desarrolla el concepto de inembargabilidad del salario mínimo interprofesional (SMI) previsto en el artículo 27.2 Estatuto de los Trabajadores.** Al respecto, para determinar el salario mínimo se tendrá en cuenta tanto el período de devengo, como la forma del cómputo. En caso de que junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de la inembargabilidad será el doble del SMI. En caso de que el salario mensual percibido por el trabajador incluyese la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de la inembargabilidad será el importe del SMI en cómputo anual, prorrateado entre doce meses.
- Se modifica el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la **tramitación del despido colectivo**, destacando que el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, así como, acerca de la constatación de que la documentación presentada se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alega para efectuar el despido colectivo.
- Se suprime el apartado d) del artículo 148 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el que se preveía como causa de inicio del procedimiento de oficio los supuestos en que cualquier acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, **relativa a las materias de Seguridad Social excluidas del conocimiento del orden social en la letra f) del artículo 3**, hubiese sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas que, a juicio de la autoridad laboral, pudiesen desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora. Se establece no obstante como régimen transitorio respecto de esta concreta materia, que seguirá siendo de aplicación para aquellas demandas cuya admisión a trámite se haya producido con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley.
- Se crea la **Agencia Española de Empleo**, la cual tendrá como funciones la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas activas de empleo y de protección por desempleo.

Contenido:

- En el **ámbito autonómico**, se definen como servicios públicos de empleo 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.
- En materia de **entidades colaboradoras**, se distingue entre entidades colaboradoras públicas y privadas. Respecto de las públicas, se proclama su colaboración para la consecución de los objetivos que se proponen en la ley. En relación con las de carácter privado, igualmente se exige su colaboración con los organismos públicos, obligándose a actuar con total transparencia e informar del desarrollo de su actividad a los organismos autonómicos de empleo.
- Las **políticas activas de empleo** se definen 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, así como 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. Las políticas activas de empleo se diseñarán y se llevarán a cabo por la Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades autónomas.
- Sobre los servicios garantizados, compromisos y cartera de servicios, es preciso destacar que la norma establece como **servicios garantizados a empresas**:
 - a) Gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo.
 - b) Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.
 - c) Identificación de las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos, que faciliten una adecuada planificación formativa.
 - d) Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios.
 - e) Apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente. f) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

Contenido:

En lo que concierne a los compromisos de las empresas, la ley fija los siguientes:

- a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la planificación de las actividades formativas.
- b) Comunicar los puestos vacantes con los que cuenten, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- c) Colaborar con la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Con relación a la cartera de servicios la ley estipula que las empresas podrán ser usuarios de los servicios de empleo independientemente de su forma jurídica. En lo que respecta a los servicios incluidos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo se recoge la intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.

- Se añade como motivo de discriminación para el acceso al empleo la solicitud de información relativa a identidad de género, expresión de género y características sexuales como datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación, además de los ya recogidos en el artículo 16.1.c) de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Es remarcable que esta conducta está tipificada como una infracción muy grave en materia de empleo.
- Se añade la **obligación a la empresa de comunicar a la Agencia Española de Empleo** los períodos de inactividad de los trabajadores afectados por la aplicación de las medidas de suspensión o reducción adoptadas al amparo del artículo 47.bis del Estatuto de los Trabajadores (Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo).

La presente Ley **entró en vigor el 2 de marzo de 2023**, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 27 de marzo de 2023

Fdo.: Mariano Sanz Loriente
Secretario General