

Las diez claves de la nueva Ley 3/2023, 28 feb., de Empleo



Las diez claves de la nueva Ley 3/2023, 28 feb., de Empleo

1

Una política de empleo planificada

(arts. 1 a 7)

La Ley establece un nuevo marco de ordenación de las políticas públicas de empleo, y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Su objetivo es desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo, así como garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo.

Se plantea una **planificación de política económica**, en el marco de la estrategia coordinada para el empleo (regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea). En cualquier caso, corresponde al Gobierno, y en particular al Ministerio de Trabajo y Economía Social, la gestión y control de las prestaciones por desempleo.

Esta configuración atiende, además, a una *dimensión autonómica* y local de la política de empleo.

2

Coordinación y acompañamiento para mejorar el empleo

(arts. 8, 12, 22 y 56)

La **Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo** constituye el soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo dirigido a reforzar la dinamización y coordinación estatal en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.

La nueva Agencia articulará la participación de los servicios públicos de empleo autonómicos en la **Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Network)**.

Por su parte, la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo** comprende actuaciones de análisis de la dotación a las oficinas de empleo de los recursos humanos y materiales suficientes para desarrollar la labor de tutorización continuada, acompañamiento y asesoramiento de las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo.

Asimismo, la norma describe un **catálogo de servicios garantizados de personas demandantes de servicios de empleo**. Se reconoce el derecho de estas a disponer de un *itinerario o plan de actuación individualizado*, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la elaboración de su perfil de usuario.

3

Red de información

(art. 14)

El **Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo** es el instrumento técnico de coordinación del Sistema Nacional de Empleo que establecerá protocolos para el registro de datos comunes y la integración de la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo que realicen la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y las entidades colaboradoras, y las ofertas y demandas de empleo registradas en las agencias de colocación. Comprenderá:

- La Agencia Española de Empleo.
- Los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.
- Las agencias privadas de colocación.
- Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

4

La estadística fundamentará las decisiones sobre empleo

(arts. 17, 22, 36, 55, 56 y disp. adic. 3.ª)

La información contenida en el **Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo** será la base para el funcionamiento de las herramientas de apoyo a las decisiones fundamentadas en el análisis de datos y las evidencias estadísticas.

Las decisiones y recomendaciones basadas en el análisis de datos, desagregados por sexo, y en las evidencias estadísticas, siempre podrán ser revisadas o modificadas por el personal responsable de la tutorización y seguimiento individualizado de cada persona demandante de servicios.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma, se constituirá la **Oficina de Análisis del Empleo**, como área especializada dentro de la Agencia Española de Empleo.

5

Nueva Agencia Española de Empleo

(arts. 18 a 24; disp. adic. 1.ª)

Mediante real decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la **Agencia Española de Empleo** y se procederá a la aprobación de su estatuto. Esta transformación se producirá por cesión e integración global, en unidad de acto, de todo el activo y el pasivo de dicho servicio público, sucediéndole la nueva Agencia de forma universal en sus derechos y obligaciones.

5

La Agencia tendrá personalidad jurídica pública, patrimonio y tesorería propios, y se encargará de elevar al Ministerio de Trabajo y Economía Social las propuestas normativas en materia de empleo, protección por desempleo y formación en el trabajo, percibir ayudas de fondos europeos, coordinar actuaciones con los servicios públicos autonómicos, gestionar el Observatorio de las Ocupaciones, etc.

En cuanto a los *servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas*, son 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.

6

Dos clases de entidades colaboradoras

(arts. 25 a 27)

La norma distingue dos tipos de entidades colaboradoras:

- Las **entidades públicas colaboradoras**, que trabajarán con la Agencia de Empleo y los servicios autonómicos; también podrá determinarse la colaboración con otras entidades públicas.
- Las **entidades privadas de empleo colaboradoras**: aquellas que intervengan en el campo de las políticas activas de empleo, dentro de una autonomía o excediendo de la misma. Es factible la colaboración de entidades sin establecimiento permanente en España. También se prevén acuerdos marco de colaboración entre estos órganos privados y la nueva Agencia y los servicios públicos autonómicos.

7

Importancia de la intermediación laboral

(arts. 40 a 46)

La *intermediación laboral* se define como el 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.

Podrá comprender las siguientes **actuaciones**: prospección y captación de ofertas de trabajo; puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación; selección para un puesto de trabajo de personas que pueden ser idóneas (evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad); puesta a disposición de la persona solicitante de empleo (especialmente, colectivos de atención prioritaria) de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo de la intermediación.

8

Nuevos colectivos de atención prioritaria

(arts. 50 a 54)

El Gobierno y las comunidades autónomas se comprometen a adoptar programas específicos destinados a fomentar el empleo de las **personas con especiales dificultades** para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad. Para ellas, se diseñarán *itinerarios individuales y personalizados de empleo*.

Son **colectivos vulnerables de atención prioritaria**: personas jóvenes (la Ley considera como tales aquellas que no alcancen 30 años o sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil), especialmente con baja cualificación; personas desempleadas de larga duración; personas con discapacidad; personas con capacidad intelectual límite; personas LGTBI (en particular, trans); personas mayores de 45 años; personas migrantes; personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional; 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 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, entre otras.

9

Inspección de Trabajo y Expedientes de Regulación de Empleo

(art. 64 y disp. fin. 8.ª Dos; art. 51.2 ET)

La norma enumera los siguientes **órganos de seguimiento y control de los fondos de empleo de ámbito nacional**: la Agencia Española de Empleo; los órganos autonómicos (respecto de la gestión transferida); la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la Intervención General de la Administración del Estado; el Tribunal de Cuentas; y, en su caso, los órganos comunitarios o los organismos designados por el Estado como autoridades de gestión y pagadoras de los fondos estructurales.

La Inspección de Trabajo ve reforzadas su funciones. La principal novedad es su papel en los **Expedientes de Regulación de Empleo**, controlando si las causas que motivaron la decisión extintiva del empresario fueron adecuadas.

En esos expedientes, tras la comunicación empresarial a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral, esta dará traslado a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección, que se evacuará en 15 días, contados desde la notificación a la autoridad laboral del fin de las consultas. El informe, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada se ajusta a la exigida en función de la causa alegada para despedir.

10

Blindaje del salario mínimo inembargable

(disp. fin. 8.ª Uno; art. 27.2 ET)

El legislador ha blindado la **inembargabilidad del salario mínimo interprofesional**, con independencia de la fórmula de computarlo, el tipo de retribución o el plazo para su devengo.

De este modo, el SMI es inembargable en su cuantía, tanto anual como mensual. Para su determinación, se tendrá 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 SMI mensual y, en caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite será del importe del SMI en cómputo anual prorrateado entre 12 meses.