

Ficha 5-2023

La nueva Ley de empleo

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

○ [PDF \(BOE-A-2023-5365 - 76 págs. - 654 KB\)](#)

Se equipará, a efectos laborales, la situación de incapacidad permanente con la discapacidad y se incorpora como colectivo prioritario a las personas con autismo

La ley también refuerza el papel de la Inspección de Trabajo ante los ERE y transforma el SEPE en Agencia Española de Empleo

La norma se articula a lo largo de setenta artículos estructurados bajo seis Títulos, más un conjunto de disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales. Entre sus objetivos, según su exposición de motivos, está "favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos" que garantice la **igualdad de oportunidades** y no discriminación a la hora de acceder a un empleo.

Asimismo, tiene por objeto "impulsar el empleo de calidad y un mercado laboral más eficiente" en el que se establece una "atención especializada a colectivos prioritarios", entre los que se encuentran las víctimas de violencia de género, las personas transgénero y las personas con discapacidad" entre otros colectivos.

Plan Anual para el fomento del Empleo Digno

El Título I se dedica a la política de empleo, y dentro del mismo **se define un Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno** que se desarrollará en torno a seis ejes: Orientación, Formación, Oportunidad de empleo, Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, Emprendimiento y Mejora del marco institucional.

Transformación del SEPE en la Agencia Española de Empleo

El Título II regula la **transformación del actual organismo autónomo del Servicio Público de Empleo Estatal se transformará en la Agencia Española de Empleo** con el fin de mejorar su gestión y funcionamiento. Así, la Agencia tiene como objetivo "impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales". Para ello, buscará: reducir el desempleo estructural y el **paro juvenil**, corregir

la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas de empleo.

Con ello **el Sistema Nacional de Empleo** estará conformado por la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

Entre las nuevas medidas se incluyen:

- **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.
- Que **la eficacia de las políticas de empleo se someterá a un nuevo procedimiento de evaluación**. Tanto la Estrategia como el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno estarán, por tanto, orientados a resultados.
- Se regula también una **“cartera común de servicios”** en todo el país, de modo que se elaborará un **perfil individualizado de la persona que recibirá tutorización individual y continuada** y para la que se elaborará un itinerario personalizado. Cada usuario tendrá un expediente laboral personalizado único.
- Cada persona recibirá formación para el empleo, podrá contar con **asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento** y el pilar de la nueva norma es el acompañamiento personalizado con la oferta de una cartera común de servicios de intermediación laboral eficiente. Además, estos servicios podrán prestarse presencialmente o de manera telemática.
- También se favorece que en la **Conferencia Sectorial de Empleo**, formada por Gobierno y comunidades, se puedan adoptar recomendaciones para mejorar políticas que no estén “funcionando” adecuadamente y, al mismo tiempo, potenciar otras que sí estén dando frutos.
- **El refuerzo de la Inspección de Trabajo ante los ERE**, que a partir de ahora exigirá que el informe de la inspección se pronuncie sobre la concurrencia de las causas especificadas en la comunicación inicial y constate si la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta para despedir.
- Que en los servicios de empleo haya **personal formado para atender a personas con discapacidad** y de que las herramientas digitales de formación para demandantes de trabajo sean accesibles.
- La potenciación desde los servicios de empleo de la **recolocación de demandantes de empleo en actividades relacionadas con la economía social**.
- En materia de intermediación laboral, se introdujo expresamente que se deben **evitar estereotipos que puedan propiciar discriminación** por razón de edad, género o discapacidad en los procesos de selección.
- **introducción de las personas con autismo en los colectivos de atención prioritaria** en las medidas de impulso de la inserción laboral.
- **Las empresas tendrán a su disposición un catálogo de servicios garantizados** que permitirá la gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo, información y

asesoramiento en la contratación, identificación de necesidades de formación y apoyo en los procesos de recolocación. Además, podrán recibir información y asesoramiento sobre las ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red Eures.

Hasta la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo, el actual Servicio Público de Empleo Estatal, O.A. asumirá el ejercicio de las funciones y hasta que no disponga de presupuesto propio aprobado mediante norma con rango de ley, sus gastos se imputarán en la forma y con cargo a los créditos previstos para el Servicio Público de Empleo Estatal

Políticas Activas de Empleo

El Título III regula las **políticas activas de empleo** (decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución y mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo, pleno desarrollo del empleo digno, estable y de calidad), cuyo diseño y ejecución deberán coordinarse con la colaboración de las Administraciones Públicas en la materia y con la participación de los interlocutores sociales.

- Corresponde al Gobierno, y en particular al Ministerio de Trabajo y Economía Social, la gestión y control de las prestaciones por desempleo.
- La política de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberá tener en cuenta su dimensión autonómica y local para ajustarla a las necesidades del territorio y de las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo.

Nuevos colectivos de atención prioritaria

Son colectivos vulnerables de atención prioritaria:

1. *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;*
2. *Personas en desempleo de larga duración;*
3. *Personas con discapacidad;*
4. *Respecto al colectivo de personas con discapacidad, se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.*
5. *Personas con capacidad intelectual límite;*
6. *Personas con trastornos del espectro autista;*
7. *Personas LGTBI (en particular, trans);*
8. *Personas mayores de 45 años;*
9. *Personas migrantes;*
10. *Personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional (en los términos de la normativa de aplicación);*
11. *Personas víctimas de trata de seres humanos;*
12. *Mujeres con baja cualificación;*

13. Mujeres víctimas de violencia de género;
14. Personas en situación de exclusión social;
15. Personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos;
16. Personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración;
17. Personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones;
18. Personas víctimas del terrorismo;
19. Personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas;
20. Personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género;
21. Personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.
22. Otros colectivos de especial vulnerabilidad contemplados en las políticas activas de empleo.

Modificación de la LGDPD

La [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#), publicada en el Boletín Oficial del Estado el pasado día 1 de marzo, con entrada en vigor el 2 de marzo, restaura, a través de su disposición final segunda, la asimilación legal ente situaciones de incapacidad permanente de Seguridad Social (y clases pasivas) y grado mínimo de discapacidad del 33 por 100 a efectos laborales.

PRECISIONES EN RELACIÓN CON LA RECUPERACIÓN DE LA ASIMILACIÓN LEGAL ENTRE INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE (Y CLASES PASIVAS) Y GRADO MÍNIMO DE DISCAPACIDAD DEL 33%.

Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 4, del [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, con la siguiente redacción:

«1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Las disposiciones normativas de los poderes y las Administraciones públicas, las resoluciones, actos, comunicaciones y manifestaciones de estas y de sus autoridades y agentes, cuando actúen en calidad de tales, utilizarán los términos “persona con discapacidad” o “personas con discapacidad” para denominarlas.
2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.»

Esta asimilación genérica, no es a todos los efectos de la Ley General, sino solo a los que se precisan en el nuevo texto legal:

- Sección 1ª del Capítulo V (de la Ley General), sobre disposiciones generales del derecho a la vida independiente. Abarca los artículos 22 al 29 bis.
- Capítulo VIII (de la Ley General), sobre derecho de participación en los asuntos públicos. Abarca los artículos 53 a 56.

— Título II (de la Ley General), sobre igualdad de oportunidades y no discriminación. Abarca los artículos 63 a 77.

Así pues, las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, son consideradas por ministerio de la Ley personas con discapacidad grado del 33 por 100 en **todo lo regulado en esos artículos expresamente citados**, no en el resto de materias de la Ley General (salvo lo que se dice después para el empleo).

Se modifica el apartado 1 del artículo 35, con la siguiente redacción:

«1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.»

La asimilación a efectos laborales, viene establecida en el artículo 35, apartado 1, de la Ley General, que dispone que “ a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad”, tendrán la consideración de personas con discapacidad “las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

El capítulo VI de la Ley General, al que se extiende esta asimilación, es el relativo al derecho al trabajo, y comprende todo lo contenido en los artículos 35 a 47, es decir, la regulación del sistema de inclusión laboral. Por tanto, estos pensionistas son personas con discapacidad a los efectos del conjunto de mecanismos, dispositivos y medidas del sistema de empleo de la Ley General, incluido el ejercicio del derecho al trabajo.

Se modifica el apartado 2 del artículo 38, cuya redacción pasa a ser la siguiente:

«2. A los efectos de aplicación de beneficios que esta ley y sus normas de desarrollo reconozcan tanto a las personas trabajadoras con discapacidad como a las empresas que los empleen, se incluirá en el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo con el consentimiento previo de dichas personas trabajadoras una referencia a su tipo y grado de discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.»

ACREDITACIÓN PARA QUE SURTAN EFECTO LAS SITUACIONES ASIMILADAS PARA ESTE TIPO DE PENSIONISTAS.

Hay que estar a lo dispuesto por el [Real Decreto 1414/2006](#), de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que sigue vigente y que regula estas cuestiones. En especial, su artículo 2, sobre acreditación del grado de discapacidad)

“(…) el grado de discapacidad igual al 33 por ciento se acreditará mediante los siguientes documentos:

- a) Resolución o certificado expedidos por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) u órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente.*
- b) Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.*
- c) Resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.*

A estos efectos, en ningún caso será exigible resolución o certificado del IMSERSO u órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente para acreditar el grado de discapacidad igual al 33 por ciento de los pensionistas a que se hace referencia en los párrafos a) y b) del artículo 1.2 de este real decreto.

2. A los efectos de lo dispuesto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre [ahora, la referencia ha de entenderse hecha a la Ley General], el grado de discapacidad superior al 33 por ciento se acreditará mediante los siguientes documentos:

- a) El grado de discapacidad superior al 33 por ciento se acreditará mediante resolución o certificado expedidos por el IMSERSO u órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente.*
- b) Los pensionistas a que se hace referencia en los párrafos a) y b) del artículo 1.2 del presente real decreto podrán solicitar del IMSERSO u órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente, el reconocimiento de un grado de discapacidad superior al 33 por ciento. En estos supuestos, será de aplicación el baremo recogido en el anexo 1 del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad [o cuando entre en vigor, el nuevo Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad].*

Blindaje del salario mínimo inembargable

La disposición final 8ª, modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para señalar que el **Salario mínimo interprofesional** en su cuantía tanto mensual como anual es inembargable, cualquiera que sea el periodo de devengo y se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias.

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.

Modificaciones de en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Pasan a considerarse infracciones muy graves en el orden social:

- **Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación** o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan 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.
- **Obtener o disfrutar indebidamente de incentivos a las políticas activas de empleo** concedidos, financiados o garantizados, en todo o en parte, por el Estado, las Comunidades Autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.
- **La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de los incentivos a de las políticas activas de empleo concedidos**, financiados o garantizados, en todo o en parte, por el Estado, las Comunidades Autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

Se incluye la perspectiva de género en la Ley de Empleo

Las actuaciones de la Agencia Española de Empleo van a promover la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres para eliminar la discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Mayor vigilancia de la Inspección de Trabajo en las causas de los ERE

La Ley de Empleo va a suponer una dificultad extra para las empresas que quieran realizar un ERE.

Todas las compañías que realicen un ERE van a tener que detallar en una memoria explicativa cuáles son las causas del despido. Después, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitirá un informe en el que se pronunciará sobre la concurrencia de las causas alegadas por la empresa.

Cambios en la prestación por desempleo

La nueva Ley de Empleo introduce cambios en la prestación contributiva y asistencial de desempleo. Para acceder a la prestación por desempleo las personas deberán:

- **Acreditar la condición de desempleo** (no se estará en situación legal de desempleo para el acceso a la prestación cuando no se acredite la disponibilidad para buscar activamente empleo)
- **Adquirir la condición de persona demandante** de servicios de empleo.
- **Suscribir un acuerdo de actividad** que recogerá los derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y la nueva Agencia Española de Empleo.
- **Comprometerse a aceptar una colocación adecuada**. Se considerará adecuada, la colocación en la profesión demandada por la persona trabajadora, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En los dos últimos casos, además, la oferta deberá implicar un salario equivalente al

establecido en el sector en el que se ofrezca el puesto de trabajo. La colocación que se ofrezca deberá ser indefinida y con un salario, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional. En el marco del acuerdo de actividad voluntariamente aceptado, también será colocación adecuada, la que sea convenida dentro del itinerario de inserción, incluida la colocación de duración determinada regulada en el art. 15.3 Estatuto de los Trabajadores, y la colocación a tiempo parcial. Solamente en este marco, será adecuada la colocación que se ofrezca en una localidad que no sea la de residencia de la persona trabajadora.

- **Estar en búsqueda activa de empleo** (conjunto de acciones a realizar por las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, con apoyo del personal de estos últimos, a fin de mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad y sostenible a lo largo del tiempo. La búsqueda activa de empleo quedará acreditada con la suscripción de un acuerdo de actividad con el servicio público de empleo competente y el cumplimiento del mismo en la forma que se determine reglamentariamente)

Regulación del Fondo de compensación para víctimas del amianto

Se regula la gestión del Fondo de compensación, a gestionar por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, para las víctimas del amianto cuyo objeto es la reparación íntegra de los daños y perjuicios sobre la salud resultantes de una exposición al amianto padecidos por toda persona en su ámbito laboral, doméstico o ambiental en España, así como a sus causahabientes

Fuentes: DOCE; BOE; Wolters Kluwer