

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

Versión actualizada a 1 de marzo 2023

En vigor desde el 2 de marzo.

Esta Ley tiene establece el 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.

<https://boe.es/boe/dias/2023/03/01/pdfs/BOE-A-2023-5365.pdf>

Destacamos aquellos aspectos que con carácter general pueden afectar en el ámbito laboral y de Seguridad Social que puedan ser de mayor interés.

DEMANDANTES DE EMPLEO

Quienes soliciten o perciban prestaciones o subsidios de desempleo o prestaciones por cese de actividad deberán adquirir la condición de personas demandantes de servicios de empleo, siendo titulares de los servicios garantizados y del acuerdo de actividad previstos en esta ley” (artículo 47).

Los servicios públicos de empleo, bien directamente, bien a través de entidades colaboradoras, garantizarán a quienes soliciten o perciban prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad, la participación en los servicios garantizados y el ejercicio de los compromisos previstos en esta ley, así como el acceso a los servicios incluidos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo y a los servicios complementarios establecidos en los correspondientes niveles autonómico y local en la forma que se acuerde.

Para ello, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades colaboradoras y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, la Tesorería General de la Seguridad Social, **las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social** y otras entidades gestoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad **colaborarán mutuamente** (artículo 48).

ACCESO Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO EN LAS MUJERES

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,

RESÚMENES LEGISLATIVOS

nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Disposición adicional séptima).

AGENCIA ESPAÑOLA DE EMPLEO

Se crea la Agencia Española de Empleo (artículo 18).

Es una entidad de derecho público de la Administración General del Estado a la que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas activas de empleo y de protección por desempleo, en el marco de lo establecido en esta ley (artículo 19).

Todas las referencias que en la legislación vigente se efectúan al **Instituto Nacional de Empleo, al Servicio Público de Empleo Estatal o a sus funciones y unidades** deberán entenderse realizadas a la **Agencia Española de Empleo** (Disposición adicional primera).

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 normativa en materia de protección de datos (Disposición final segunda).

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

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. (Disposición final octava, modifica el 27.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

Departamento de Cumplimiento Normativo