



## CIRCULAR LABORAL 12/2023

3 de marzo de 2023

**LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO Y LA LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO: ASPECTOS LABORALES MÁS RELEVANTES.**

---

**Adrià Vilà Urriza**  
**Abogado**

### **A. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo:**

Ayer, 2 de marzo de 2023, entró en vigor la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, publicada en el BOE nº 51, de 1 de marzo de 2023. A continuación, procedemos a realizar un breve y práctico resumen de los aspectos laborales más relevantes sobre esta nueva Ley:

#### **1. Objetivos de la norma.**

Su principal objetivo es promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de las políticas de empleo, con tal de contribuir a la creación de empleo y reducción de desempleo para, en definitiva, mejorar la *empleabilidad*.

Con la publicación de esta norma, se da cumplimiento a la Reforma 5 del Componente 23 de Modernización de Políticas Activas de Empleo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Además, sustituye el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

La Ley, también pretende desarrollarse dentro de la planificación de la política económica en el marco de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

## **2. Principios rectores de la política de empleo.**

Se trata de los principios de **igualdad y no discriminación** en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo 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. Tales principios deberán regir -y regirán-, en particular, el diseño y ejecución de las políticas de empleo.

También se hace referencia a los principios de **colaboración institucional y coordinación** entre la Agencia Española de Empleo, los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y las demás Administraciones públicas con competencias en la materia, así como el principio de adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.

## **3. El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios 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, así como de 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.

Se integrarán necesariamente en este Sistema:

- 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.

Este Sistema deberá garantizar a la Agencia Española de Empleo y a los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas la **posibilidad de acceso y tratamiento masivo de datos** con el fin de realizar perfilado de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como para realizar el seguimiento, evaluar el resultado de las políticas activas de empleo y gestionar los servicios garantizados regulados en esta Ley.

#### 4. La Agencia Española de Empleo.

En el Título II se regula una de las “*medidas estrella*” de la nueva Ley de Empleo; la **transformación** del antiguo Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en la Agencia Española de Empleo (aunque su regulación se realizará mediante Real Decreto).

En cuanto a las **competencias** de este nuevo organismo público, que tendrá personalidad jurídica pública, patrimonio y tesorería propios, podemos destacar las siguientes:

- Elaborar y elevar al Ministerio de Trabajo y Economía Social las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo y protección por desempleo y formación en el trabajo que, dentro de su ámbito competencial, procedan;
- Planificar las actuaciones conjuntas de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos en el desarrollo del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo;
- Mantener las bases de datos generadas por los sistemas integrados de información del Sistema Nacional de Empleo y elaborar las estadísticas en materia de empleo, formación en el trabajo y protección por desempleo a nivel estatal;
- La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales;
- Con tal de garantizar la coordinación entre políticas activas de empleo y prestaciones y subsidios por desempleo -de nivel contributivo o asistencial-, se desarrollarán sistemas de coordinación y cooperación con los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

Finalmente, se establecen dos tipos de entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo:

- Las **entidades públicas colaboradoras**; que cooperarán con la Agencia de Empleo y los servicios autonómicos -así como con otras entidades públicas-;
- Las **entidades privadas de empleo colaboradoras**; serán todas aquellas que intervengan en el campo de las políticas activas de empleo, dentro de una autonomía o excediendo de la misma. Se prevén acuerdos marco de colaboración entre estos órganos privados y la nueva Agencia y los servicios públicos autonómicos.

## **5. Intermediación laboral y nuevos colectivos de atención prioritaria.**

Se define la **intermediación laboral** 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*”.

En este sentido, debemos destacar la **actividad de recolocación especializada** como aquella destinada a la reinserción profesional o recolocación de las personas trabajadoras que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial.

Dicha actividad se desarrollará en los términos señalados en el correspondiente plan de recolocación externa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Por otro lado, la norma establece un listado de **colectivos de atención prioritaria** para la política de empleo, para las cuales el Gobierno y las Comunidades Autónomas se comprometen a adoptar programas específicos destinados a fomentar el empleo. Entre estas podemos destacar las siguientes:

- Personas jóvenes especialmente con baja cualificación que no hayan alcanzado los 30 años;
- Personas en desempleo de larga duración;
- Personas con discapacidad, capacidad intelectual límite;
- Personas LGTBI, en particular trans;
- Personas migrantes;
- Personas mayores de cuarenta y cinco años;
- Mujeres con baja cualificación;
- Mujeres víctimas de violencia de género;
- Personas en situación de exclusión social;
- (Entre otras).

## **6. Modificación del Estatuto de los Trabajadores.**

Dos relevantes modificaciones aportan esta nueva norma a nuestro Estatuto de los Trabajadores. A saber:

### **6.1.- Modificación del art. 27.2 ET.**

Por la cual se establece la inembargabilidad del **Salario Mínimo Interprofesional** “*se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso*”.

De este modo, se aclara que, para aquellos casos en los que las pagas extraordinarias no estén prorrateadas, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual. Por otro lado, 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.

#### **6.2.- Modificación del art. 51.2 ET.**

Mediante el cual se prevé que, en los **despidos colectivos**, **la Inspección de Trabajo deberá emitir un informe en el que, por un lado, deberá comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas y, por otro, 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.**

Muy relevante modificación en estos casos de despido colectivo, pues a partir de la entrada en vigor de la Ley (2 de marzo), la empresa deberá aportar la documentación necesaria a la Autoridad Laboral para demostrar/acreditar las causas objetivas (la motivación real) del despido colectivo, siendo que, como es sabido, hasta la fecha la Inspección sólo debía asegurarse de que se había cumplido con los plazos de información (formal). Evidentemente, en caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo, se prevé el Informe emitido por la Inspección tenga una importancia muy relevante – casi determinante - en el seno de un procedimiento judicial.

#### **7. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.**

Se **suprime** el apartado **d)** del artículo **148** de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, por el que se podía iniciar el **procedimiento de oficio** como consecuencia de *las comunicaciones de la autoridad laboral cuando cualquier acta de infracción o liquidación levantada por la ITSS, relativa a las materias de SS excluidas del conocimiento del orden social en la letra f) del artículo 3, haya sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas que, a juicio de la autoridad laboral, puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora* (los tan de moda “falsos autónomos”).

Esto es, con esta medida, se evitará que la impugnación de tales actos se traslade a la Jurisdicción Social, teniendo que acudir a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Se acompaña el enlace al texto íntegro de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo:

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

**B. Sobre la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.**

El pasado 1 de marzo de 2023 también se publicó en el BOE nº 51, la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. A continuación, procedemos a realizar un breve y práctico resumen de los aspectos laborales más relevantes sobre esta nueva Ley Orgánica que entró en vigor el 2 de marzo, salvo la reforma de determinados artículos de la LGSS -la que veremos a continuación-, que entrará en vigor el próximo 2 de junio de 2023.

Principalmente, esta nueva norma pretende introducir modificaciones normativas para garantizar la vigencia efectiva de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Las principales cuestiones destacables para el ámbito laboral y de seguridad social, son las siguientes:

1. Se reconoce a las mujeres con **menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal** (por contingencias comunes):
  - **No se exigirá período mínimo de cotización** para las incapacidades temporales especiales por menstruaciones incapacitantes;
  - El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el **día de la baja** en el trabajo;
  
2. Se reconoce como situación especial de incapacidad temporal (por contingencias comunes) la debida a la **interrupción del embarazo** -voluntaria o involuntaria-, mientras la afectada reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida por el trabajo, y de la **gestación de la mujer**, desde el primer día de la semana 39ª:
  - **No se exigirá período mínimo de cotización** para las incapacidades temporales especiales por interrupción del embarazo;
  - **Se exigirá el período mínimo de cotización previstos para el subsidio por nacimiento y cuidado del menor** (art. 178 LGSS) para el caso IT de gestación desde el primer día de la semana 39ª (salvo en los casos de accidente o enfermedad profesional, que no requerirá de período de cotización alguno).
  - El subsidio se abonará desde el **día siguiente** al de la baja en el trabajo, estando a cargo el empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.
  - Adicional y particularmente, en el caso de la gestación de la mujer a partir de la semana 39ª, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto (salvo situación de riesgo de embarazo previa).

3. Se incluyen, en el artículo 144 de la LGSS (duración de la obligación de cotizar) expresamente las incapacidades temporales mencionadas anteriormente (puntos 1 y 2);
4. Al modificar el artículo 169 LGSS (para incluir las citadas incapacidades temporales) se viene a considerar recaída en un mismo proceso el hecho de una nueva baja médica por la misma o similar patología sufrida dentro de los 180 días naturales siguientes, salvo los procesos derivados de menstruación incapacitante secundaria, en los que cada procesos será considerado como uno nuevo.
5. Desaparecerá (insistimos, a partir del 2 de junio de 2023) la limitación temporal (no inferior a un año) existente hasta la fecha en el artículo 45.1 del ET: “*suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento [...]*”. También se elimina por la prestación por nacimiento y cuidado del menor (art. 177 LGSS).

Se acompaña el enlace al texto íntegro de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo:

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/01/pdfs/BOE-A-2023-5364.pdf>

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: [ortegaf@ortega-condomines.com](mailto:ortegaf@ortega-condomines.com)*

*Persona de contacto: Adrià Vilà Urriza*

*Email: [avila@ortega-condomines.com](mailto:avila@ortega-condomines.com)*