



# Principales novedades de la Ley de Empleo

Legal Alert

Marzo 2023

[kpmgabogados.es](http://kpmgabogados.es)  
[kpmg.es](http://kpmg.es)



# Principales novedades de la Ley de Empleo.

El 2 de marzo de 2023 entró en vigor la [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#) (en adelante, Ley 3/2023 o la Ley) (BOE 01/03/2023), que sustituye a la anterior [Ley de Empleo de 2015](#), derogándola -excepto sus arts. 15 a 18, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo-.

La nueva Ley de Empleo se dicta con la finalidad de establecer el **marco de ordenación de las políticas públicas de empleo** y regular el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el **Sistema Nacional de Empleo**. Todo ello, para dar cumplimiento a la Reforma 5 “*Modernización de políticas activas de empleo*”, incluida dentro del Componente 23 (“*Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*”) del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) de España**.

En definitiva, el objetivo de esta Ley es promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y 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, a fin de: (i) contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, (ii) mejorar la empleabilidad, (iii) reducir las brechas estructurales de género e (iv) impulsar la cohesión social y territorial.

Exponemos, a continuación, las principales novedades de la Ley de Empleo que, además de contener toda una serie de definiciones, incluye también modificaciones y derogaciones normativas, resultado de adaptar y trasladar parte de dichas definiciones y principios, a otras normas del ámbito laboral.

## Nuevas definiciones

La Ley contiene la definición de muchos términos, como los siguientes:

### POLÍTICA DE EMPLEO

Está integrada, según el art. 8, por:

- i. **Políticas activas de empleo:** conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución a la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad, a la generación de trabajo decente y a la consecución del objetivo de pleno empleo.
- ii. **Políticas de protección frente al desempleo:** conjunto de prestaciones y subsidios orientados a la protección económica de las situaciones de desempleo.

### SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

Conforme al art. 8, lo integran todas las estructuras administrativas, recursos materiales y humanos, estrategias, planes, programas e información dirigidos a implementar políticas de empleo, ya sean de titularidad estatal o autonómica. Está conformado por la **Agencia Española de Empleo** y por los **servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas**.

Colaborarán las Corporaciones locales y otras entidades, públicas y privadas.

La prestación de servicios de empleo tiene naturaleza de servicio público, con independencia de la entidad que la realice, por lo que resultan de aplicación a su actuación los objetivos y principios rectores de la política de empleo.

**AGENCIA ESPAÑOLA DE EMPLEO**

Conforme a los arts. 18 y ss., la Agencia Española de Empleo es una entidad de derecho público de la Administración General del Estado, de **nueva creación**, 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 la Ley de Empleo.

Mediante Real Decreto se regularán las condiciones de la **transformación del Servicio Público de Empleo Estatal**, O.A. (anterior SEPE), en la Agencia Española de Empleo, de acuerdo con la disp. adic. 1.ª de la Ley, produciéndose dicha transformación por cesión e integración global, en unidad de acto, de todo el activo y el pasivo del SEPE, sucediéndole la Agencia de forma universal en sus derechos y obligaciones.

**OTROS CONCEPTOS BÁSICOS**

Entre otros términos relevantes que define el art. 3 de la Ley de Empleo, destacan los siguientes:

<p>“Personas o entidades demandantes o usuarias de los servicios públicos de empleo”</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Persona desempleada u ocupada que, en función de sus expectativas o requerimientos, solicita la mediación de los servicios públicos de empleo, con objeto de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso a un empleo decente y de calidad.</li> <li>2) Persona, empresa u otra entidad empleadora, cualquiera que sea su forma jurídica, que demande la prestación de servicios de empleo.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>• Personas en situación de exclusión social.</li> <li>• Personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos.</li> <li>• Personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, Personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones,</li> <li>• Personas víctimas del terrorismo,</li> <li>• Personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas.</li> <li>• personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>• Personas adultas con menores de 16 años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales</li> </ul>
<p>“Colectivos de atención prioritaria”</p>	<p>Son los colectivos vulnerables con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, de conformidad con el art. 50, incluyendo dentro de estos colectivos, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas jóvenes especialmente con baja cualificación.</li> <li>• Personas en desempleo de larga duración.</li> <li>• Personas con discapacidad.</li> <li>• Personas con capacidad intelectual límite,</li> <li>• Personas con trastornos del espectro autista.</li> <li>• Personas LGTBI, en particular trans.</li> <li>• Personas mayores de 45 años, personas migrantes.</li> <li>• Personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable.</li> <li>• Personas víctimas de trata de seres humanos.</li> <li>• Mujeres con baja cualificación.</li> </ul>	<p>“Persona joven”</p> <p>Persona demandante de los servicios de empleo menor de 30 años o beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.</p>
		<p>“Acuerdo de actividad”</p> <p>Acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios.</p>
		<p>“Colocación adecuada”</p> <p>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.</p>
		<p>En estos dos últimos casos (“acuerdo de actividad” y “colocación adecuada”) además, la oferta deberá implicar <b>un salario equivalente al establecido en el sector</b> en el que se ofrezca el puesto de trabajo.</p> <p>La colocación que se ofrezca deberá ser <b>indefinida</b> y con <b>un salario, en ningún caso, inferior al SMI</b>.</p> <p>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 ET 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.</p>

## Se refuerza la inembargabilidad del SMI como garantía legal

La disp. final 8.<sup>a</sup> de la Ley modifica, ampliamente, el art. 27.2 del [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) disponiendo que el **salario mínimo interprofesional** (SMI) en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable.

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 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 SMI en cómputo anual prorrateado entre 12 meses.

## Relevancia del papel del informe de la ITSS en los EREs

Asimismo, la misma disp. final 8.<sup>a</sup> de la Ley, en cuanto al **despido colectivo**, modifica el art. 51.2 ET para señalar que, recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter **preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** que deberá ser **evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas** y quedará incorporado al procedimiento.

El informe de la inspección -como novedad incluida en la redacción del artículo-, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la **concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.**

## Supresión del procedimiento de oficio en casos de impugnaciones de Actas de la ITSS en supuestos de falsos autónomos

Otra de las novedades más relevantes es la supresión del procedimiento de oficio, a raíz de la impugnación de un acta de infracción o de liquidación levantada por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (ITSS) en ciertos supuestos:

- ✓ Por un lado, la disp. final 9.<sup>a</sup> de la Ley **suprime el apdo. d) del art. 148** de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social](#), **imposibilitando**, de este modo, **que el proceso pueda iniciarse de oficio como consecuencia de las comunicaciones de la autoridad laboral cuando cualquier acta de infracción o de liquidación levantada por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (ITSS), relativa a las materias de Seguridad Social excluidas del conocimiento del orden social en la letra f) del art. 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.

Recordemos que, además -en la redacción anterior de este apartado que se deroga-, se señalaba, entre otras cuestiones que, a esta demanda de oficio, la autoridad laboral debía acompañar copia del expediente administrativo, y la admisión de la demanda producía la suspensión del expediente administrativo.

También se señalaba que, a este proceso de oficio le eran aplicables las reglas sobre admisión a trámite de la demanda, continuando el procedimiento con ciertas especialidades que, **obviamente, ya no se aplican, al desaparecer este procedimiento de oficio.**

- ✓ Asimismo, y en esta misma línea, el apdo. 2 de la disp. derogatoria única, **deroga el art. 19** del [Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social](#), relativo al **procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social, derivado de comunicaciones de la autoridad laboral.**

## Régimen aplicable a los procedimientos de oficio admitidos a trámite a la fecha de entrada en vigor de la Ley de Empleo

No obstante, la disp. trans. 5.<sup>a</sup> de la Ley de Empleo prevé que el **procedimiento de oficio**, que se deroga, del art. 148.d) de la Ley de la Jurisdicción Social **seguirá siendo de aplicación respecto de aquellas demandas admitidas a trámite con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley de Empleo**; es decir, antes del 2 de marzo de 2023.

## Otras modificaciones y derogaciones normativas

La Ley también prevé otras modificaciones, incluso derogaciones, normativas (disp. finales 1.<sup>a</sup> a 10.<sup>a</sup>) para adaptar las novedades y términos de esta nueva Ley de Empleo, a otras normas con impacto en estos puntos. Destacamos las siguientes:

- ✓ En la [Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) se suprimen -en los art. 15.1 y art. 16.1 b)- la **infracción grave**: informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo; y la **infracción muy grave**: en el caso de las empresas de trabajo temporal (ETT) que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación de reunir los requisitos de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, incumplir los mismos.

También se modifican las **infracciones muy graves** del art. 16.1 c), d) y e), sustituyendo algunos términos de su redacción, como la de solicitar datos de carácter personal **en cualquier proceso de intermediación o colocación** (en vez de “en los procesos de selección”) (...); o la de obtener o disfrutar indebidamente **de incentivos a las políticas activas de empleo** (en vez de “subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional para el empleo”) (...).

- ✓ En la [Ley General de Seguridad Social de la 2015](#) (LGSS), entre otros artículos, modifica el art. 266 c) relativo a los requisitos que hay que reunir para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el art. 264, sustituyendo la suscripción del anterior compromiso de actividad -como modo de acreditar el encontrarse en situación legal de desempleo, y la disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada-, por la suscripción del **acuerdo de actividad** al que se refiere el art. 3 de la nueva Ley de Empleo.
- ✓ En la [Ley de Contratos del Sector Público de 2017](#) (LCSP), se modifica la **disp. adic. 31.<sup>a</sup>**, relativa a la *Formalización conjunta de acuerdos marco para la contratación de servicios que faciliten el desarrollo de políticas activas de empleo*: “Los **órganos de contratación competentes de la Agencia Española de Empleo, y de los organismos de empleo de las Comunidades Autónomas**

*podrán concluir de forma conjunta entre algunos de ellos, acuerdos marco con una o varias entidades privadas con el fin de fijar las condiciones a que habrán de ajustarse todos los contratos de servicios de características homogéneas. (...)*”.

- ✓ Por último, como ya adelantamos al inicio de este documento, se **deroga** la anterior [Ley de Empleo de 2015](#), **excepto sus arts. 15 a 18 relativos al SEPE**, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo

# Contactos

**Javier Hervás**  
Socio  
KPMG Abogados  
Tel. 91 456 59 33  
[jhervas@kpmg.es](mailto:jhervas@kpmg.es)

**Francisco Fernández**  
Socio  
KPMG Abogados  
Tel. 91 451 30 87  
[franciscofernandez@kpmg.es](mailto:franciscofernandez@kpmg.es)

**Álvaro Rodríguez De la Calle**  
Director  
KPMG Abogados  
Tel. 608 381 329  
[alvaromariarodriguez@kpmg.es](mailto:alvaromariarodriguez@kpmg.es)

**J. Ignacio Olmos Martínez**  
Director  
KPMG Abogados  
Tel. 93 253 29 00  
[jiolmos@kpmg.es](mailto:jiolmos@kpmg.es)

# Oficinas de KPMG en España

## A Coruña

Calle de la Fama, 1  
15001 A Coruña  
T: 981 21 8241  
Fax: 981 20 02 03

## Alicante

Edificio Oficentro  
Avda. Maisonnave, 19  
03003 Alicante  
T: 965 92 0722  
Fax: 965 22 75 00

## Barcelona

Torre Realia  
Plaça de Europa, 41  
08908 L'Hospitalet de Llobregat  
Barcelona  
T: 932 53 2900  
Fax: 932 80 49 16

## Bilbao

Torre Iberdrola  
Plaza Euskadi, 5  
48009 Bilbao  
T: 944 79 7300  
Fax: 944 15 29 67

## Girona

Edifici Sèquia  
Sèquia, 11  
17001 Girona  
T: 972 22 0120  
Fax: 972 22 22 45

## Las Palmas de Gran Canaria

Edificio Saphir  
C/Triana, 116 – 2º  
35002 Las Palmas de Gran Canaria  
T: 928 33 23 04  
Fax: 928 31 91 92

## Madrid

Torre de Cristal  
Paseo de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid  
T: 91 456 3400  
Fax: 91 456 59 39

## Málaga

Marqués de Larios, 3  
29005 Málaga  
T: 952 61 14 00  
Fax: 952 30 53 42

## Oviedo

Ventura Rodríguez, 2  
33004 Oviedo  
T: 985 27 69 28  
Fax: 985 27 49 54

## Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza  
Calle de Porto Pi, 8  
07015 Palma de Mallorca  
T: 971 72 1601  
Fax: 971 72 58 09

## Pamplona

Edificio Iruña Park  
Arcadio M. Larraona, 1  
31008 Pamplona  
T: 948 17 1408  
Fax: 948 17 35 31

## San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19  
20004 San Sebastián  
T: 943 42 2250  
Fax: 943 42 42 62

## Sevilla

Avda. de la Palmera, 28  
41012 Sevilla  
T: 954 93 4646  
Fax: 954 64 70 78

## Valencia

Edificio Mapfre  
Paseo de la Alameda, 35, planta 2  
46023 Valencia  
T: 963 53 4092  
Fax: 963 51 27 29

## Vigo

Arenal, 18  
36201 Vigo  
T: 986 22 8505  
Fax: 986 43 85 65

## Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón  
Avda. Gómez Laguna, 25  
50009 Zaragoza  
T: 976 45 8133  
Fax: 976 75 48 96