CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 9
Fecha: 1.03.2023

Asunto:
LEY DE EMPLEO Y NOVEDADES DE SEGURIDAD SOCIAL

Estimado/a asociado/a:

EL BOE publica hoy la Ley 3/2023, de Empleo (enlace), que regula las características principales de las políticas activas de empleo en nuestro país, si bien su gestión está transferida a las comunidades autónomas.

Los aspectos principales de esta Ley son los siguientes:

a) El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) será sustituido por una nueva Agencia Española del Empleo, manteniendo la gestión de las prestaciones por desempleo.
b) Fija como colectivos prioritarios para la inserción laboral los siguientes: Jóvenes, especialmente de baja cualificación; parados de larga duración; mayores de 45 años; personas con discapacidad; víctimas de violencia de género; parados con menores a cargo; y trabajadores de sectores en reestructuración.
c) Se prevé la elaboración de un reglamento para medir la eficacia de la actividad de las agencias de colocación (cifra y perfil de personas atendidas, ofertas de empleo captadas, inserciones laborales, etc.) Se echa de menos una paralela previsión de la eficacia de los servicios públicos de empleo.
d) Aumenta la cuantía inembargable del salario a la totalidad anual del SMI (15.120 euros anuales).
e) Introduce en el procedimiento de despido colectivo un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo sobre las causas económicas, técnicas, organizativas, productivas (ETOP) o de fuerza mayor, alegadas por la empresa. Esta novedad, aprobada al margen del diálogo social, no recupera la autorización administrativa por causas ETOP, pero sí introduce más burocracia y rigidez sobre la decisión empresarial.
f) Vuelve a asegurar el carácter finalista de la cuota de formación profesional para el empleo.

Por otra parte, también hoy se publica 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 (enlace), que reconoce a las trabajadoras con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal. Asimismo, señala la obligación de cotizar tanto en este nuevo supuesto de IT como en las situaciones de interrupción

del embarazo, sea voluntaria o no, y gestación desde el día primer día de la semana trigésima novena. En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo. En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo, así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

Finalmente, se introduce en el Estatuto de los Trabajadores, como supuesto de suspensión del contrato de trabajo sin retribución, la adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales.

Estas modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 1/2023 entrarán en vigor el 2 de junio.

Reciba un atento saludo.

Luis Méndez López
Director de Asuntos Laborales