

# Así es la nueva Ley de Empleo



Marzo 2023

## ¿Hablamos?

### María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

### Miguel Rodríguez-Piñero

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
miguel.rodriguez\_pinero.royo@pwc.com

## El desarrollo de la nueva Ley de Empleo

El pasado día 1 de marzo se publicó la muy esperada nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo. Su aprobación estaba ya contemplada dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. En el mismo se preveía una Reforma 5, dedicada a la «Modernización de políticas activas de empleo», y una las actuaciones contempladas para su implementación era la modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, con una serie de objetivos:

- Potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo.
- La reforma de las Políticas Activas de Empleo.
- La revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo.

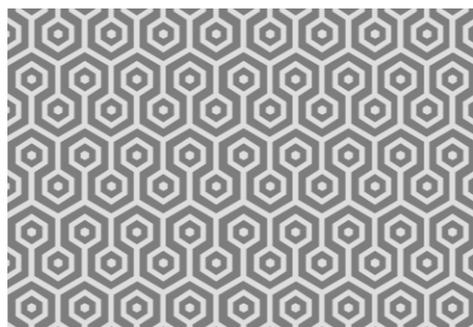
- La adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo.

El legislador afirma que con su aprobación se procede a dar cumplimiento al hito CID n.º 335 del citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Curiosamente, durante su tramitación recibió poca atención a pesar de su importancia, salvo por una cuestión completamente ajena a su contenido natural, las políticas de empleo. Nos referimos a la modificación del contenido del informe de la Inspección de Trabajo en los procedimientos de despido colectivo, propuesta en su momento por un partido que apoya al gobierno sin formar parte de él, y que fue presentada como el regreso a la autorización administrativa para los despidos colectivos. Un regreso al modelo de los ERES tradicionales, para entendernos, aunque la realidad es muy diferente, como hemos explicado en un [periscopio anterior](#). Sea como fuere, lo cierto es que esta cuestión, menor en el contexto de la ley aunque de gran relevancia para las empresas, acabó desviando la atención y haciendo olvidar que estaba a punto de aprobarse una de las normas más importantes del Derecho del Trabajo



La política de empleo no se define, sino que se presenta como la integración de las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo".



español. No sólo esto, sino que, como veremos, la ley incluye importantes novedades respecto de sus predecesoras.

Lo primero que llama la atención es que es un texto de gran dimensión, que regula materias excluidas de sus precedentes. Este incremento de extensión y contenidos viene a responder a la crítica que desde la misma aprobación de la primitiva Ley de Empleo, la 56/2003, de 16 de diciembre, se le hacía desde varios sectores, incluido en Consejo Económico y Social del Reino de España en su Dictamen 7/2002: la ausencia de numerosos aspectos de las políticas de ocupación. Para hacerse una idea del alcance del cambio de enfoque, baste indicar que la extensión de la Ley 3/2023 triplica la de la anterior Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

El alargamiento de la norma es coherente con lo que ha ocurrido con los últimos textos legales en materia laboral, poniendo de manifiesto la técnica legislativa en práctica. Lo mismo puede decirse del lenguaje de la norma, que cambia significativamente respecto de la anterior, hablándose de "persona desempleada", "persona ocupada", "individuo demandante" y "persona empleadora".

### La política de empleo

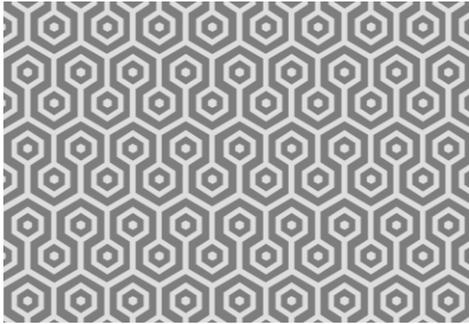
La ley establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo (en adelante SNE), teniendo por objetivo promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la 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 contribuir a la creación de aquel y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.

La Exposición de Motivos indica que la Ley pretende implantar un concepto moderno de la política de empleo, para dotar al sistema de las herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de estos servicios durante situaciones de tránsito, desempleo o cese de actividad, a través de una garantía de servicios que facilite un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación y ofrecer una atención singularizada a personas y entidades usuarias durante los procesos de intermediación o colocación laboral.

La política de empleo no se define, sino que se presenta como la integración de las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo. Las primeras son el 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. Por su parte, las segundas serían el conjunto de prestaciones y subsidios orientados a la protección económica de las situaciones de desempleo. Respecto de ambas se indica que su diseño y ejecución deberán coordinarse mediante la colaboración de las Administraciones públicas con competencias en la materia y con la participación de los interlocutores sociales.

Aparece un listado de conceptos básicos que son definidos expresamente en el artículo 3, entre los que debemos destacar, por su importancia y originalidad en nuestro Derecho, el de



empleabilidad, definido como el “conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

En el artículo 4 se enumeran los objetivos de la política de empleo, que son bastante más numerosos que en la ley anterior. Como novedad destacan las referencias a los mercados de trabajo inclusivos, a la creación de empleos de calidad y estables, la transición hacia un mercado de trabajo más eficiente que a su vez garantice niveles adecuados de bienestar económico para las personas trabajadoras, de acuerdo a sus circunstancias individuales y familiares; a la progresión profesional de las personas ocupadas; a la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión; al fenómeno migratorio, favoreciendo siempre la integración social de la población inmigrante; o al mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.

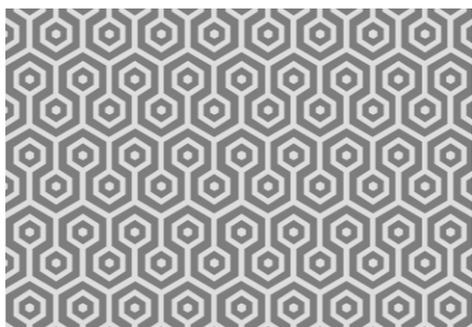
En general se amplían y actualizan estos objetivos respecto de los anteriores, alineándose con lo que vienen siendo las prioridades de las políticas laborales y de empleo de los últimos gobiernos.

La Ley se fija como uno de los objetivos para la política de empleo “la garantía de la libre circulación de las personas trabajadoras, en el ámbito estatal y en el marco del Espacio Económico Europeo, facilitando e impulsando su movilidad geográfica”. La anterior norma incluía un objetivo adicional vinculado con la movilidad, el de “mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las

características específicas y diversas de los diferentes territorios y promoviendo la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales”. Sin embargo, esta referencia, que se incluyó en un momento en el que empezaban las tensiones territoriales en España y se temía por la unidad del mercado, ha desaparecido en esta nueva versión.

Por su parte, en el artículo 5 se describen los principios rectores de la política de empleo, que informarán también todas las actuaciones de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo:

- a) 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, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social.
- b) El principio de transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo
- c) 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
- d) Los principios de adaptación, acompañamiento y activación
- e) Los principios de eficacia y eficiencia en el diseño y ejecución de las políticas de empleo,
- f) El principio de adecuación a las características del territorio



## Las instituciones de la política de empleo

El elemento estructural de las políticas de empleo es el Sistema Nacional de Empleo (SNE), como lo era en la legislación anterior. El SNE no experimenta grandes cambios. La organización de su regulación sí, puesto que desaparece de la Ley el Título monográfico sobre el SNE de la antigua norma. Se regula ahora dentro de un Título Primero general sobre la política de empleo. Dentro de éste, su regulación aparece en un capítulo sobre gobernanza, en el que recibe un tratamiento más extenso que antes.

El SNE está conformado por la Agencia Española de Empleo, AEE (hasta ahora SEPES) y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas. Una y otros tendrán la consideración de servicios públicos de empleo. A estos sujetos se añaden ahora las Corporaciones Locales y las demás entidades públicas y las privadas que participen en la implementación de políticas de empleo, en coordinación o colaboración con los servicios públicos, ya que se dispone que éstas tendrán el carácter de colaboradoras con el SNE. La Exposición de Motivos de la Ley justifica esta organización para reforzar la cohesión y mejorar la gobernanza del SNE, con “una configuración más amplia, eficiente e inclusiva”.

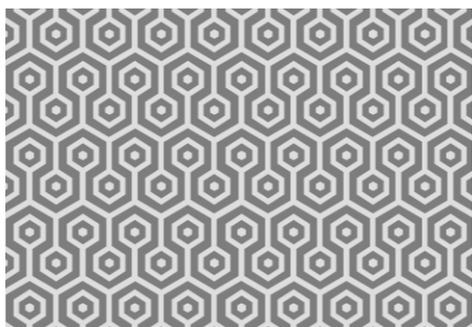
Los órganos del SNE son, como eran antes, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. La primera, es un órgano de cooperación. El segundo es el órgano consultivo a través del cual se articula la participación institucional en materia de empleo. En los dos casos, la ley incluye una ordenación mucho más detallada de su funcionamiento, incluyendo cuestiones hasta ahora tratadas reglamentariamente.

Los instrumentos de planificación y coordinación son la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (antes Estrategia Española de Activación para el Empleo), el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (antes Plan Anual de Política de Empleo), y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (antes Sistema Integrado de Información de los Servicios de Empleo).

Lo más relevante del nuevo texto desde un punto de vista organizativo, sin duda, es la creación de la Agencia Española de Empleo (AEE), nuevo organismo que ocupa el lugar del antiguo SEPES. Hay que recordar que esto parece ser una constante en la reorganización del sector público laboral, ya que está prevista una Ley de creación de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social.

La AEE tiene la naturaleza de agencia estatal, lo que supone que es una entidad de derecho público; que tiene personalidad jurídica pública, patrimonio propio y autonomía en su gestión; y que estará facultada para ejercer potestades administrativas.

Tendrá autonomía funcional y de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de los programas correspondientes a las políticas de empleo que desarrolle en el ámbito de sus competencias. Operará de acuerdo con un plan de acción anual y un contrato plurianual de gestión. Se someterá a la supervisión continua de la Intervención General de la Administración del Estado, que ejercerá, además, el control interno de la gestión económico-financiera. El control externo corresponderá al Tribunal de Cuentas y estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.



En la norma se detalla tanto el régimen de esta agencia como el proceso de transición desde el SEPES hasta el nuevo sujeto. El régimen jurídico de esta nueva agencia será el propio de estas entidades, salvo algunas excepciones, como el control financiero (que corresponderá a la intervención de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General Presupuestaria) y el nombramiento de la persona que ocupe su dirección, que se hará por real decreto a propuesta del Ministerio de Trabajo y no por el Consejo Rector como en otras agencias.

La disposición adicional tercera hace otra referencia a la AEE, al prever la creación de una Oficina de Análisis del Empleo, que será un área especializada dentro de ésta, vinculada funcionalmente con el Observatorio de las Ocupaciones, el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo y el área responsable de la elaboración de la Estadística de Movimiento Laboral Registrado y Contratación.

### Los datos en la política de empleo

Una de las materias en las que más se ha avanzado desde la publicación de la primera Ley de Empleo en 2003 ha sido la de la protección de datos, especialmente después de la aprobación del Reglamento General de Protección de Datos en 2016. Los avances tecnológicos se producen en una actividad en la que la recopilación y gestión de los datos ha ocupado siempre un lugar central, lo que coloca a esta cuestión como una de las grandes prioridades para el legislador, tanto para garantizar los derechos de las personas como para prestar servicios eficientes a la ciudadanía.

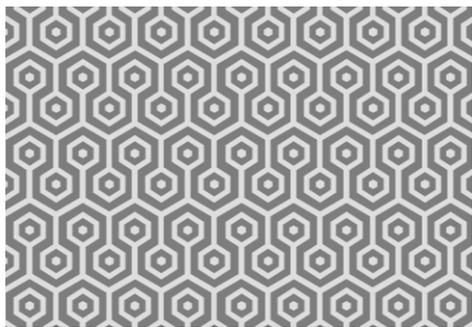
El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo, regulado en el artículo 14, se presenta como el instrumento técnico de coordinación del SNE, entre cuyas funciones está el establecimiento de protocolos para el registro de datos

comunes y la integración de la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo. Se configura como una red de información común para toda la estructura pública y privada del empleo, que se organizará con una estructura de procesamiento de datos pertinentes eficaz, integrada y compatible. Estará coordinado e integrado con la Red Europea de los Servicios de Empleo, y deberá garantizar a los servicios públicos de empleo la posibilidad de acceso y tratamiento masivo de datos para, entre otras cosas, realizar perfilado de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo. Con esto se reconoce uno de los instrumentos más actualizados para las políticas de empleo, que se basa en la disponibilidad de un volumen importante de datos.

Estos datos servirán también para realizar el seguimiento, evaluar el resultado de las políticas activas de empleo y gestionar los servicios garantizados regulados en la ley.

El artículo 15 establece los criterios orientadores de este sistema, que debe dirigirse a una mejora continua en la calidad, eficacia y eficiencia de los datos. Se prevé que recoja todos los datos relativos al empleo y la empleabilidad de las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo; a las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias; y a las vacantes actuales y previsibles que existen o van a existir en las empresas.

Es original la regulación que se hace de la cuestión de los datos, a los que se dedica mucha atención en la norma. Y esto desde dos puntos de vista diferentes: uno es el de su tratamiento (artículos 15 y 16), respecto del que se establece un marco completo para garantizar su protección y el cumplimiento de la normativa general en la materia; y otro es el de su utilización (artículo 17) para la adopción de



decisiones en la prestación de servicios a la ciudadanía. En este último caso se adoptan medidas para evitar la discriminación directa o indirecta, para lo que se evaluarán con periodicidad anual los efectos de estas decisiones, debiéndose realizar las modificaciones que sean necesarias para un tratamiento igualitario y no discriminatorio; se garantiza la revisión de las decisiones y recomendaciones basadas en el análisis de datos, desagregados por sexo; y se prevé un desarrollo reglamentario del conjunto de instrucciones que compondrán el algoritmo subyacente a las decisiones y recomendaciones basadas en el análisis de datos y las evidencias estadísticas. Llamamos la atención sobre este aspecto, porque supone una de las primeras manifestaciones en España del “Derecho algorítmico”.

Se señala que la información almacenada por los diferentes sistemas de información mencionados, así como su intercambio, deberá seguir la regulación estatal sobre seguridad e interoperabilidad vigente en cada momento. Se promoverá, además, la publicación como datos abiertos de toda información no sujeta a consideraciones de privacidad o sometida a propiedad intelectual o industrial.

El artículo 69, que está dentro del título dedicado por la Ley a la evaluación de la política de empleo, afirma que los datos administrativos originados en los procedimientos de gestión en el seno del SNE serán la fuente principal y más relevante para la realización de la evaluación. Se asegurará su calidad utilizando para ello proyectos específicos sobre el SPISPE. En la medida de lo posible, los datos se presentarán de forma desagregada para los diferentes colectivos prioritarios.

### Las políticas activas de empleo

El Título III se dedica de manera monográfica a las políticas activas de

empleo, a las que se define como “el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

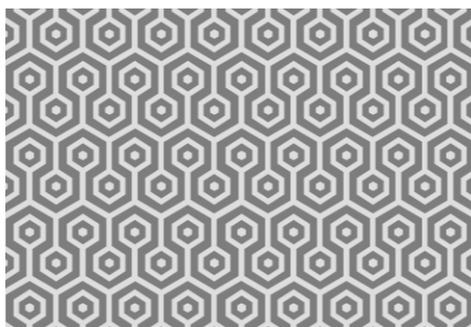
En este título se engloban diversos contenidos regulatorios, todos los cuales entran dentro de esta categoría. Aparte de esta nueva organización, se introduce un capítulo completamente nuevo sobre empleabilidad, que manifiesta un alto nivel de calidad y precisión técnica, puesto que no sólo se define sino que se establecen mecanismos para la medición de su mejora (tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura), y se incluye un catálogo de instrumentos de empleabilidad, así como de competencias básicas para ésta.

Un capítulo dedicado a la intermediación existía ya en el Real Decreto Legislativo 3/2015. En la Ley 3/2023 se mantiene, pero ampliado, regulando esta actividad con mucho más detalle. Se introducen nuevas actividades de intermediación, como la recolocación y la selección de personal.

Para terminar, en este título se trata también, como antes se hacía, la coordinación de políticas activas y de protección frente al desempleo.

### Colectivos de atención prioritaria

Es original el tratamiento que se hace de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, al que se dedica un capítulo completo. Previamente se habían incluido dos nuevos ejes en las políticas de activación, “Oportunidades de empleo para personas con discapacidad” e “Igualdad de



oportunidades en el acceso al empleo”.

El listado de colectivos incluidos en esta categoría es llamativamente largo, aunque se señala que éstos se enumeran “entre otros colectivos de especial vulnerabilidad”:

- las personas jóvenes especialmente con baja cualificación
- personas en desempleo de larga duración
- personas con discapacidad
- personas con capacidad intelectual límite
- personas con trastornos del espectro autista
- personas LGTBI, en particular trans
- personas mayores de cuarenta y cinco años
- personas migrantes
- personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional
- personas víctimas de trata de seres humanos
- mujeres con baja cualificación
- mujeres víctimas de violencia de género
- personas en situación de exclusión social
- personas gitanas
- personas pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos
- personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración
- personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones
- personas víctimas del terrorismo
- personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas
- personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género
- personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.

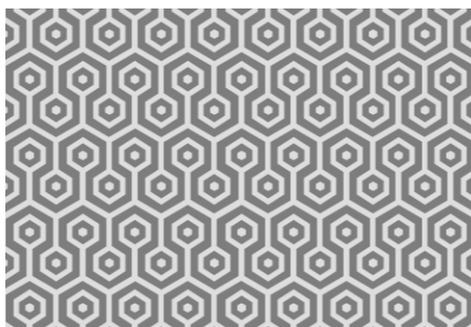
Se aclara que dentro del colectivo de personas con discapacidad se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro 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.

También se impone una perspectiva de género en las políticas de empleo, y se recogen medidas específicas para mayores de cuarenta y cinco años, jóvenes y personas con discapacidad.

Fuera del texto articulado, las disposiciones adicionales sexta y séptima se ocupan del acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes y de las mujeres, respectivamente. En éstas se dispone que se entenderá que no constituye discriminación por motivos de edad 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 a ambos colectivos.

### Otros contenidos

La nueva ley contiene, como su precedente, un Título dedicado a los servicios garantizados, compromisos y cartera de servicios, en el que se establecen los servicios que los servicios públicos de empleo deberán garantizar a sus usuarios en todo el territorio nacional, distinguiéndose según se trata de demandantes de servicios de empleo



o entidades empleadoras. Se enumeran, de la misma manera, los compromisos asumidos por unos y otros.

De la misma manera se regula la cartera común de servicios del SNE, que incluirá en todo caso:

- Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
- Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.
- Servicios de formación en el trabajo.
- Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Estos servicios serán prestados directamente por los servicios públicos de empleo, a través de sus propios medios, o bien a través de aquellas entidades colaboradas, públicas o privadas.

Los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus competencias, podrán aprobar sus respectivas Carteras de Servicios, que incluirán como mínimo los previstos en la Cartera Común de Servicios del SNE, y otros servicios complementarios y actividades no contempladas en la ésta.

Se prevé expresamente que el SNE implemente una cartera digital de servicios, asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en la utilización de esta herramienta tecnológica.

El Título V se ocupa de la financiación de las políticas de empleo, a lo que la ley previa sólo dedicaba un capítulo.

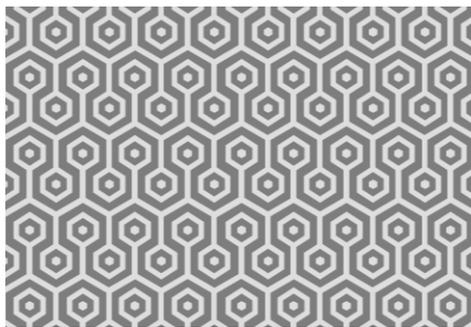
El último título se dedica a la evaluación de la política de empleo, un asunto del que la norma anterior. Ahora se prevé que esta política será objeto de una evaluación continuada y planificada. Esta evaluación será realizada con carácter

externo e independiente, desarrollándose de manera adicional al conjunto de evaluaciones internas que se realicen dentro del SNE. Sus resultados serán públicos, actualizados de manera periódica, e incluirán recomendaciones que se incorporarán con claridad al proceso de toma de decisiones.

### Reforma de otras normas

En las disposiciones finales se operan diversas modificaciones en textos legales preexistentes, que incluyen el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto y, finalmente, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El alcance y la relevancia de estos cambios es variado, aunque en la mayor parte de los casos se trata de adaptar estas regulaciones a los cambios introducidos por la propia Ley de Empleo de 2023, como cuando se sustituyen las



referencias al compromiso de actividad por otras al acuerdo de actividad. No es este el caso de los cambios que se producen en el Estatuto de los Trabajadores, que responden a razones completamente diferentes.

Comenzando por el primero de los cambios, la disposición final octava modifica el artículo 27, apartado 2 ET, que como es sabido se ocupa de la inembargabilidad del salario mínimo interprofesional, que lo era en su cuantía tanto anual como mensual. A esto se añade que “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.»

La razón de esta modificación es la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en relación con el alcance de este mecanismo de protección de salario, establecida en la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de 20 de octubre de 2022.

El segundo cambio, sin duda más relevante, afecta al apartado 2 del artículo 51, cuya redacción se ve afectada por la introducción de un nuevo inciso con el siguiente tenor literal: “El informe de la inspección, 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”. Este inciso se incluye tras el mandato que se hace a la autoridad laboral de recabar con carácter preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la comunicación de la empresa. Y viene a modificar la regulación anterior, ampliando el objeto del informe para incluir no sólo el análisis del proceso de despido, sino también el de las causas alegadas por la empresa y de la documentación alegada para justificarlas. Un alcance mucho mayor, lo que le da a este documento un enorme valor. Hay que tener en cuenta que un informe desfavorable sobre la concurrencia de las causas no impedirá la decisión empresarial, pero supondrá un riesgo muy elevado de que esta decisión sea anulada o declarada no ajustada a derecho con posterioridad por un tribunal.

Se mantiene la obligación de que la Inspección evacúe este informe en un plazo improrrogable de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas. Este plazo puede ser excesivamente corto para un análisis de esta complejidad, lo que dificultará la actuación inspectora y el desarrollo del propio procedimiento de despido.

De la misma manera, sigue siendo obligatorio que este informe quede incorporado al procedimiento, lo que facilitará su acceso para que los trabajadores y sus representantes puedan en su caso iniciar acciones legales contra la decisión empresarial.