

ULTIMAS NOVEDADES LABORALES Marzo 2023

En el BOE del día 1 de marzo de 2023 se publicaron tres normas que recogen aspectos relevantes en materia laboral.

La Ley Orgánica 1/2023 de 28 de febrero de 2023, 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, y que recoge algunas disposiciones en materia laboral ya que modifica la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de las personas trabajadoras.

Estas modificaciones son;

1º Situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes:

- La que puede encontrarse la mujer que tenga menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que se deba a un accidente o enfermedad profesional, que derivará en una situación de IT por contingencias profesionales.
- La de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana 39ª.

2º No se exige periodo mínimo de cotización para el primer supuesto de IT y en el segundo si se es menor de 21 años, si la edad está comprendida entre 21 y 26 años se exigirán 90 días cotizados en los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días a lo largo de su vida laboral.

Si tiene ya 26 años se exigirá 180 días cotizados dentro de los 7 años anteriores o 360 días a lo largo de su vida profesional.

Se debe seguir cotizando durante la IT por estas situaciones.

Se excluye de la consideración de recaída en las bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria. Y el pago del subsidio se abonará a cargo de la seguridad social desde el día de la baja en el trabajo.

3º La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción del artículo 45.1.d del ET no precisa que sea de al menos un año.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, también se publica el 1 de marzo en el BOE y recoge como novedades laborales más destacadas;

- 1- La inembargabilidad del salario mínimo interprofesional en cualquiera de sus cuantías, mensual o anual.

ULTIMAS NOVEDADES LABORALES Marzo 2023

- 2- En los despidos colectivos debe intervenir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitiendo un informe en el que se compruebe la comunicación, el periodo de consultas las causas alegadas por la empresa y la documentación aportada.
- 3- Se deroga el procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social, derivado de comunicaciones de la autoridad laboral, que conllevaba la suspensión del procedimiento administrativo (art. 19 del Real Decreto 928/1998) y se suprime el artículo 148.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que regulaba el citado procedimiento de oficio.

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, se ha publicado en el BOE de 1 de marzo también, recoge algunas novedades de carácter laboral;

- El artículo 15 establece la obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las mismas. Para su cumplimiento, se señala el medio y el plazo. El medio será el pacto a través de la negociación colectiva y el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, emplazando a un posterior desarrollo reglamentario el contenido y alcance de esas medidas. El plazo del que se dispondrá es de 12 meses a partir del 2 de marzo de 2023.
- Incluye entre las posibles causas de discriminación de los trabajadores por cuenta ajena la “orientación e identidad sexual”, la “expresión de género” y las “características sexuales”.
- Se establece un elenco de infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que se califican como leves, graves y muy graves en función de la naturaleza de la obligación incumplida. Las multas pueden llegar hasta los 150.000 euros.

El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.