

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.

En el día de ayer, 1 de marzo de 2023, fue publicada en el BOE 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.

Respecto de los contenidos de la norma en el ámbito laboral, todos ellos tienen como entrada en vigor el día 2 de marzo, salvo **la reforma del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), que lo hará a los tres meses de la publicación en el BOE (1 de junio de 2023).**

Situaciones especiales de incapacidad temporal

A fin de conciliar el derecho a la salud con el empleo, el art. 5 ter, expresamente, reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes.

La otra novedad es el reconocimiento, como situaciones especiales 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 para el trabajo, y la de gestación de la mujer, desde el día primero de la semana 39.

Reconocimiento de situaciones especiales:

- Desde el 2 de marzo, se considera recaída en un mismo proceso el hecho de una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los 180 naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria, en los que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de IT, y de su posible prórroga.

- Períodos mínimos de cotización:
 - o Enfermedad común: 180 días dentro de los 5 inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - o En los casos de menstruación incapacitante e interrupción del embarazo no se exigirá período mínimo de cotización.
 - o En caso de gestación desde el día primero de la semana 39, se exigirá que la interesada acredite los periodos mínimos de cotización previstos para el subsidio por nacimiento y cuidado de menor (art. 178.1 LGSS), según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso; en los supuestos de accidente o enfermedad profesional, no se exigirá periodo previo de cotización.
- Derecho a prestación:
 - o En caso de menstruación incapacitante: desde el primer día de la baja en el trabajo.
 - o En el resto de supuestos especiales: el pago se hará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al de la baja.
 - o Situación especial de IT a partir de la semana 39: el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha prestación en tanto esta deba mantenerse.

Modificación de los requisitos del acogimiento

Como antes de la reforma, cualquier contrato de trabajo puede suspenderse por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis 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 competentes. La diferencia con la regulación anterior estriba

Newsletter Nº 08/2023
En Cádiz, a 1 de marzo de 2023

en que, antes del 3 de marzo, se requería que la duración del acogimiento no fuera inferior a un año. Ese requisito ha desaparecido (modificación del art. 45.1.d ET).

En cuanto a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se elimina el mismo requisito: a estos efectos, el acogimiento familiar ya no se sujeta al periodo inferior a un año, como establecía la normativa anterior (reforma del art. 4.3 RDL 6/2019, 1 mar., y del art. 177 LGSS).

Fuentes:

BOE

CISS LABORAL