

Marzo de 2023

Otras novedades legislativas con impacto en materia laboral publicadas el 1 de marzo de 2023

- ❖ **NUEVAS SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN INTRODUCIDAS EN LA NUEVA LEY DEL ABORTO.**
- ❖ **PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI: NUEVA OBLIGACIÓN PARA EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES.**

Ambas leyes publicadas en el BOE en fecha 1 de marzo de 2023. Si bien a priori podría interpretarse que el impacto normativo en el ámbito laboral resultaría irrelevante, a continuación, se destacan las principales novedades que afectan tanto a los derechos de las personas trabajadoras como a los empresarios.

❖ Principales novedades de 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.

[Accede al texto oficial BOE](#)

Se añaden dos nuevos párrafos a la letra a) del apartado 1 del artículo 169 de la LGSS, ampliando las situaciones por las que tiene lugar el reconocimiento del derecho a situación especial de incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes en los siguientes supuestos:

- Mujeres en caso de menstruación incapacitante secundaria.
- Supuestos de interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras la mujer reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.
- La gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Los tres supuestos concretos entrarán en vigor el día 1 de junio de 2023, tres meses después de la entrada en vigor de la Ley.

El mencionado artículo que quedará redactado de la siguiente forma:

En consecuencia, **se modifica asimismo el artículo 173 de la LGSS relativo al nacimiento y duración del derecho al subsidio por IT**, en relación con los nuevos supuestos añadidos por el artículo 169.

- 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 en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.
- 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 en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja

❖ Principales novedades de 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.

[Accede al texto oficial BOE](#)

Artículo 14 relativo a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

La ley exige a las Administraciones Públicas en tener en consideración en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, debiendo adoptar medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto.

Artículo 15 relativo a la igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

La nueva ley impone la **obligación a las empresas de más de 50 personas** trabajadoras de contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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 personas LGTBI.

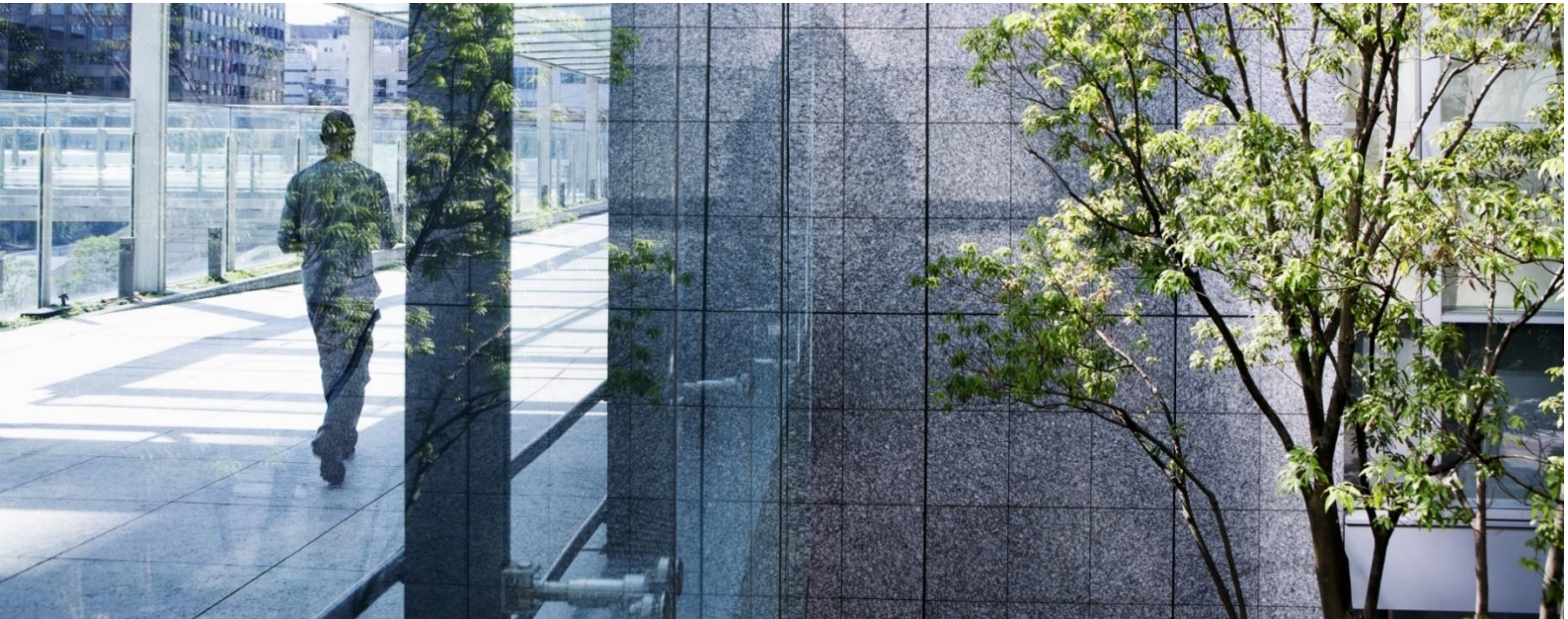
Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. **El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.**

Artículo 80 relativo a sanciones y criterios de graduación.

Se establece un **régimen sancionador** para las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI, cuyas **multas** oscilan entre los **200 euros**, en caso de infracciones leves, elevando la cuantía hasta los **150.000 euros** en caso de infracciones muy graves.

Departamento
Laboral Mazars

derecho.laboral@mazars.es



Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 90 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 44.000 profesionales – 28.000 en la asociación integrada de Mazars y 26.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.mazars.es