



ANTRÀS



INFORMACIONES LABORALES

Marzo 2023



Nuevos derechos en materia de Seguridad Social vinculados a la salud sexual y reproductiva.

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 ([BOE de 1 de marzo](#)) a través de sus Disposiciones finales 3ª a 10ª modifican la normativa en materia de Seguridad Social para introducir tres nuevas “situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes” referidas a la mujer, en el artículo 169.1 de la Ley General de Seguridad Social con el objeto de eliminar cualquier tipo de sesgo negativo:

- menstruación incapacitante secundaria,
- interrupción del embarazo, voluntaria o no, salvo que derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y
- gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Así, se reconoce expresamente que tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella baja laboral en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros.

También se reconocen como situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes la debida a la interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, mientras 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 trigésima novena.

A pesar de su consideración como incapacidad temporal por contingencias comunes, estas situaciones se conceptúan como especiales y cuentan con reglas específicas:

- En los dos primeros supuestos (menstruación incapacitante secundaria e interrupción del embarazo) no resulta aplicable la exigencia general de ocupación cotizada previa. En cuanto al acceso a la IT desde el día primero de la semana trigésima novena (39ª), se aplican las reglas de la prestación por nacimiento de hijo (artículo 172 de la Ley General de Seguridad Social).
- Se establecen reglas especiales sobre el inicio del devengo de la prestación y, sobre todo, en relación con su pago. En el caso de la baja por menstruación incapacitante el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo; en el caso de la IT por interrupción del embarazo y en el de 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. Sin embargo, conforme a la regla general, continúa vigente la obligación de cotizar (artículo 144.4 LGSS).

Adicionalmente, se elimina la duración mínima

de un año que se venía exigiendo hasta ahora para el acceso a la suspensión por guarda legal con fines de adopción o acogimiento (arts. 45.1.d] TRLET y 177 LGSS).

La reforma **entrará en vigor** a los tres meses de su publicación en el BOE, por lo tanto, el **1 de junio de 2023**.

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.

También en el BOE del pasado 1 de marzo de 2023 se publica esta importante norma para los derechos de estos colectivos en materia de lucha contra la discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar pero con incidencia, también, en el ámbito de las relaciones laborales.

Se trata de una norma que tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias. A tales efectos incorpora en su art. 3 la definición de algunos conceptos que pueden ser de utilidad por suponer, en algunos casos, una primera definición normativa (intersexualidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, persona trans, LGTBIfobia, bifobia...). Aun siendo una ley muy amplia que abarca múltiples aspectos como puede ser, entre otros, la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, algunas de las medidas más destacadas en el ámbito laboral se refieren:

- Ampliación de las causas de discriminación prohibida, utilizándose una expresión mucho más amplia para referirse a la prohibición de discriminación basada en la orientación sexual, pues se añade “la orientación e identidad sexual, la expresión de

género o las características sexuales” como factores de discriminación (arts. 4.2 y 17 TRLET por Disp. Final 14^a)

- Los Administraciones públicas se comprometen: 1) a impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias; 2) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección; 3) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo; 4) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas



y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de 12 meses, esto es, a partir del 2 de marzo de 2024, de 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. 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. El artículo 55 especifica que en la elaboración de los planes de igualdad y no discriminación, se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

- Previsión en el nuevo último párrafo del artículo 48.4 TRLET, en relación con la suspensión por nacimiento de hijo, que “el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes”.

La reforma del sistema de pensiones.

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones ([BOE 17-03-2023](#)) con el objetivo declarado de reforzar los principios de equidad, suficiencia y sostenibilidad ha desarrollado una amplia y profunda del sistema de pensiones. La norma supone la introducción de importantes cambios en aspectos tan significativos y sensibles como pueden ser el incremento de las cotizaciones o la carrera de jubilación. Unos cambios que se explican y justifican por el contexto de envejecimiento y de incremento de gastos en pensiones de jubilación que va a suponer la jubilación de la “macrogeneración” del baby boom. También se reforma la cotización de los estudiantes en prácticas formativas o académicas no remuneradas. Pasamos a darles cuenta de sus aspectos más significativos:

- **Incremento gradual de la base máxima de cotización**, si en la actualidad esta es una cuantía que se determina anualmente en la LPGE, por ejemplo, este año 4.495,50 € mensuales o 149,85 € diarios, la norma establece que a partir de ahora se

incrementará en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas de acuerdo con el artículo 58.2 de la LGSS, esto es, según el valor medio del IPC de los 12 meses previos a diciembre del año anterior. Ha de tenerse en cuenta, que ello sólo se proyectará de forma gradual y con efectos postergados y ralentizados en la cuantía de las pensiones, al adicionarse a partir de enero de 2025 y hasta 2050 un 0,115% al IPC del año anterior; del 2051 al 2065 incremento conforme % adicional conforme escala prefijada hasta alcanzar un incremento total del 20%.

- **Nueva cotización adicional de solidaridad**. A través de la introducción de un nuevo art. 19 bis en la LGSS se crea una nueva cotización en todos los regímenes que se proyecta sobre el salario que supere la base máxima de cotización. Se aplicará de forma progresiva **a partir del uno de enero de 2025** a todas las personas trabajadores que superen la base máxima de cotización **sin que se generen derechos prestacionales sobre dicha cotización**. Se establecen



tres tramos en función de la retribución percibida por la persona trabajadora que se irán incrementando progresivamente desde el 2025 hasta el 2045 de conformidad a la tabla que adjuntamos. La distribución de

esa cotización entre empresario y trabajador se produce en la misma proporción que la cotización por contingencia comunes (empresario: 23,6%; trabajador: 4,7%).

Año	Tipo para retribuciones comprendidas entre la cuantía base máxima cotización (BMC) y el 10 % adicional de la BMC	Tipo para retribuciones desde el 10 % adicional de la BMC hasta el 50 % adicional de la BMC	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la BMC
2025	0,92	1	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,5	1,75
2028	1,60	1,75	2,04
2029	1,83	2	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,5	2,92
2032	2,52	2,75	3,21
2033	2,75	3	3,50
2034	2,98	3,25	3,79
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,90	4,25	4,96
2039	4,13	4,5	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5	5,83
2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,5	6,42
2044	5,27	5,75	6,71
2045	5,50	6,00	7,00



- **Reforma e incremento de la cotización del mecanismo de equidad intergeneracional.** Este mecanismo es una cotización finalista, destinada a la financiación del Fondo de reserva, que se aplica en todos los regímenes cuando se cotice por jubilación. Como en el caso de la cotización por solidaridad, tampoco es computable a efectos prestacionales. En la actualidad esta cotización (0'60%) se reparte entre un 0,50% a cargo del empresario y un 0,10% del trabajador que se aplica a las bases de cotización por contingencias comunes. La reforma prevé un incremento progresivo (Disp. Transit. 43 LGSS), a través de un incremento anual de un 0,10%, hasta el 1,2% en 2029 (1% empresario, 0,2% trabajador). Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador. No cabe deducción, bonificación, ni disminución de su importe en ningún caso (salvo casos excepcionales en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar).

- **Modificación de la base reguladora de la pensión de jubilación (art 209 LGSS) y del sistema de integración de lagunas:** progresivamente desde el 2026 hasta su total implementación en 2037 (Disp. Transit. 40ª) la base reguladora se calculará seleccionándose, de oficio, las 324 bases de cotización más altas (27 años) de los 29 años anteriores (348 meses) a la fecha de jubilación. Desde el 2026 hasta el 2040 (incluidos) se podrá aplicar el actual sistema de 25 años si es más beneficioso. Del 2041 al 2044 el régimen de elección se va limitando al considerarse 6 meses más cada año hasta alcanzar los 27 años. Si existen lagunas de cotización se integran las primeras 48 mensualidades con la base mínima del régimen general, el resto con el 50% de esta base mínima.

- **Adopción de diversas medidas**

con el objeto de reducir la brecha de género en materia de pensiones.

Así, por ejemplo, se incrementa el complemento por brecha de género (art. 60 y Disp. Transit 1ª: 10% en el bienio 2024-2025) y se garantiza su revalorización anual conforme IPC (art. 58.2 LGSS). Se mejora el sistema de integración de lagunas en tanto que la brecha en materia de jubilaciones se mantenga por encima del 5% (Disp Transit 41ª). Se modifica el art. 237.2 y 3 de la LGSS para ampliar la consideración como cotizado al 100% los supuestos de reducción de jornada por cuidado de familiares y menores a los tres años. Se aprovecha para modificar el art. 60 de la LGSS con el objeto de eliminar la discriminación que afectaba a los hombres que pudieran acceder al complemento por brecha de género (Disp. Transt. 44ª permite su aplicación a hechos anteriores)

- **Eliminación de los coeficientes de parcialidad.** También con repercusión en la reducción de la brecha de género. Se elimina en el art. 247 y 248 LGSS la referencia a los coeficientes de parcialidad, así, a los efectos de causar derecho a prestaciones se tendrá en cuenta los periodos en los que existió contrato independientemente de la duración de la jornada.

- **Revalorización pensiones (art. 57 y 58 LGSS) e incremento de las pensiones mínimas y no contributivas (Disp. Adic. 53ª).** Obligación de revalorizar las pensiones según el IPC incluyendo los complementos a mínimos y las pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales. La Disp. Adic. 53ª establece una senda progresiva de revalorización de las pensiones mínimas. (horizonte en 2027, año a partir del cual se revalorizarán conforme a la regla general del art.58.2 LGSS, variación media IPC)



• Modificación de la cotización por prácticas formativas o académicas no remuneradas:

- Inclusión, **a partir del 1 de octubre de 2023**, en el régimen general de Seguridad Social de los becarios y los estudiantes que realicen prácticas no remuneradas, incluyendo las realizadas por alumnos universitarios, tanto curriculares como extracurriculares (se añade Disp. Adic. 52ª a la LGSS). Dirigidas tanto a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.

- Los estudiantes en prácticas quedarán comprendidos como asimilados a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social y la acción protectora será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo y de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

- El cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que el convenio o acuerdo de cooperación que se suscriba para su realización se disponga que es responsable el centro de formación.

- La cotización en el supuesto de prácticas no remuneradas consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias

comunes y por contingencias profesionales que serán establecidas para cada ejercicio en la correspondiente LPGE. Se excluye expresamente la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional. A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95 por ciento sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 8, por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural con el límite, en todo caso, del importe de la base mínima de cotización mensual correspondiente al grupo de cotización 7.

**Despido disciplinario y audiencia del trabajador.**

La reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 13 de febrero de 2023 ([Rec. 454/2022](#)) ha declarado la improcedencia de un trabajador despedido disciplinariamente porque la empresa no había cumplido con el requisito de audiencia previa que prevé el art. 7 del Convenio 158 OIT. La novedad e importancia de la sentencia radica en que considera que dicho precepto, y el requisito de audiencia del trabajador que impone, es exigible a todo despido disciplinario con independencia de la condición del trabajador (sea o no representante de los trabajadores) o de lo que pudiera establecer el convenio. El incumplimiento de este requisito determinaría la improcedencia del despido, sin perjuicio de que, como indica la propia sentencia, la empresa, caso de optar por la readmisión, pueda ejercer nuevamente la facultad disciplinaria en los términos legalmente establecidos, previa audiencia al demandante.

A la espera de la resolución del recurso que se ha presentado, y sin perjuicio, de un análisis casuístico, es altamente recomendable que, cautelarmente, las empresas, antes de despedir a un trabajador “por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento”, le ofrezcan la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él. No se trata de incoar un auténtico expediente contradictorio, exigencia establecida para los representantes de los trabajadores, sino de darle un derecho de audiencia en el que el trabajador pueda defenderse.