

Novedades Normativas

Comunicación informativa

- **Asunto: 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.**
- **Enlace web:**
 - 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](#))
- **Publicación BOE: 01 marzo '23.**
- **Entrada en vigor: 02 marzo '23 con excepciones.**
- **Objetivo:** Introducir las modificaciones necesarias para garantizar la vigencia efectiva de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Además, la norma mejora el tratamiento de aquellas situaciones patológicas que se proyectan en la salud durante la menstruación, así como de las bajas médicas habituales desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación.
- **Contenido a destacar:**

Garantía y ampliación de derechos sexuales y reproductivos:

- Se garantiza el derecho a la educación sexual para conocer el propio cuerpo, para tener relaciones sexuales y afectivas basadas en los buenos tratos y en el consentimiento, para garantizar la libertad sexual, para conocer los diferentes métodos anticonceptivos y fomentar su corresponsabilidad.
- Los centros educativos de secundaria, en el marco de campañas de sensibilización y prevención de infecciones de transmisión sexual (ITS) y embarazos no deseados, repartirán anticonceptivos de barrera de manera gratuita. También se dispensarán en centros penitenciarios o centros de la red de servicios sociales.
- Se refuerza también la formación de los profesionales en materia de IVE y salud sexual y reproductiva, incluyendo contenidos en las carreras de ciencias jurídicas, de la salud, de la educación y sociales. Además, se establecen servicios públicos de asistencia integral especializada en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, contando estos con equipos interdisciplinarios y servicios adaptados a las necesidades y demandas de la población joven.

Novedades Normativas

- ➔ Se reconoce la gestación por sustitución como una forma de violencia contra las mujeres

Derecho a la interrupción voluntaria del embarazo.

- ➔ Se elimina el plazo de reflexión de tres días que opera en la actualidad y la obligatoriedad de recibir información acerca de los recursos y las ayudas disponibles en caso de continuar con el embarazo, debiendo proporcionarse dicha información sólo si la mujer lo requiere.
- ➔ Las menores de 16 y 17 años su capacidad para decidir libremente sobre su maternidad, prescindiendo así de la exigencia de consentimiento paterno o materno.
- ➔ Podrá interrumpirse el embarazo dentro de las primeras catorce semanas de gestación a petición de la mujer embarazada.
- ➔ Se regula la objeción de conciencia como un derecho individual de cada profesional sanitario, que debe manifestarse con antelación y por escrito. Así, se creará un registro de objetores de conciencia del personal sanitario.

Se define el concepto de menstruación incapacitante secundaria como aquella situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada.

Situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes.

La entrada en vigor de este apartado es de 3 meses desde su publicación es decir 1 de junio de 2023.

- ➔ Se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para reconocer como situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas bajas laborales en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la situación posterior a la interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y el embarazo desde el día primero de la semana trigésima novena.
- ➔ La **obligación de cotizar continuará** en la **situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, incluidas** las situaciones especiales de **incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y gestación** desde el día primero de la semana trigésima novena; en la de **nacimiento y cuidado de menor**; en la de **riesgo durante el embarazo** y en la de **riesgo durante la lactancia natural**; así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 del TRLGSS en que así se establezca reglamentariamente.

Novedades Normativas

- ➔ Tendrán la **consideración** de situaciones especiales de **incapacidad temporal** por **contingencias comunes** aquellas en que pueda encontrarse la **mujer** en caso de **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 la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- ➔ Se **considerará** también **situación especial** de **incapacidad temporal** por **contingencias comunes** la de **gestación** de la **mujer trabajadora** desde el **día primero** de la **semana trigésima novena**.
- ➔ En la **situación especial** de **incapacidad temporal** por **menstruación incapacitante secundaria** el **subsidio** se **abonará a cargo** de la Seguridad Social desde el **día** de la **baja en el trabajo**.
- ➔ 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**.
- ➔ La **situación especial** de **incapacidad temporal** a **partir** de la **semana trigésima novena** de **gestación**, 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 situación en tanto ésta deba mantenerse.
- ➔ **Durante** las **situaciones de huelga y cierre patronal** el **trabajador** no tendrá **derecho** a la **prestación económica** por incapacidad temporal.

No se aplicará el periodo de carencia de 180 días para generar el derecho a la prestación de incapacidad temporal cuando derive de las **situaciones especiales** previstas en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) de la LGSS, es decir, menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, voluntaria o no.

En la **situación** prevista en el párrafo tercero del artículo 169.1.a) de la LGSS, es decir la **incapacidad temporal** por **contingencias comunes derivada** de la **gestación** de la mujer trabajadora desde el **día primero** de la **semana trigésima novena**, se **exigirá** que la

Novedades Normativas

interesada acredite los periodos mínimos de cotización señalados en el artículo 178.1¹, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso.

En relación a la **protección social** de las **personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero**, la **prestación económica por incapacidad temporal** derivada de **enfermedad común o accidente no laboral** y de **accidente de trabajo o enfermedad profesional** se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las **mismas condiciones** y con los **mismos requisitos** que los establecidos en la normativa vigente del **Régimen General**.

Se modifica el artículo 169.2 LGSS. **No se considerará que existe recaída en las bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria**. Es decir, cada proceso por baja médica por menstruación incapacitante secundaria se considerará como un proceso nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga.

Se modifica el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo regula las **causas de suspensión del contrato de trabajo** y **modifica** la redacción relativa a la **causa de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**. En el **nuevo redactado se suprime** el requisito “siempre que su **duración no sea inferior a un año**”.

¹ Artículo 178.1 LGSS: 1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización:

- a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá periodo mínimo de cotización.
- b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.