

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

Versión actualizada a 1 de marzo 2023

Esta ley orgánica entra vigor el día 2 de marzo, salvo las disposiciones finales tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, novena, décima, undécima, decimotercera y decimocuarta de esta ley orgánica, que lo hacen desde el 1 de junio de 2023.

<https://boe.es/boe/dias/2023/03/01/pdfs/BOE-A-2023-5364.pdf>

Destacamos aquellos aspectos que con carácter general pueden afectar en el ámbito laboral y en la relación con la presente mutua, a raíz de las modificaciones realizadas del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (en adelante LGSS).

NUEVAS SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

Todas las modificaciones que se relacionan que introducen cambios en la LGSS, entrarán en vigor el 1 de junio de 2023)

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 (artículo 169.1.a LGSS)

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**.

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 en que así se establezca reglamentariamente (artículo 144.4 LGSS)

MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA

RESÚMENES LEGISLATIVOS

Los poderes públicos reconocerán la salud durante la menstruación como parte inherente del derecho a la salud sexual y reproductiva.

Se reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal en los términos establecidos por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (artículo 5 ter de LO 2/2010, de 3 de marzo), continuando para el empresario la obligación de cotizar desde el inicio de la misma. (vigente desde el 2 de marzo de 2023, artículo único LO 1/2023).

Se exceptúa la consideración de recaída en estos procesos, ya que cada proceso se considerará nuevo **sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga** (169.2 de LGSS).

No se exigirá periodo mínimo de cotización para ser persona beneficiaria de este subsidio (artículo 172.a LGSS).

El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social **desde el día de la baja en el trabajo** (artículo 173 LGSS).

GESTACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA DESDE EL DÍA PRIMERO DE LA SEMANA TRIGÉSIMONOVENA

Para ser persona beneficiaria de este subsidio por incapacidad temporal, se exigirá que acredite los **periodos mínimos de cotización** señalados en el artículo 178.1 LGSS, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso. (artículo 172.a LGSS)

- Menos de 21 años: no se exigirá periodo mínimo de cotización
- De 21 años a menos de 26 años: acreditar 180 días cotizados con anterioridad a la fecha de descanso
- De 26 en adelante: acreditar 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral, antes de la fecha de descanso.

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** (artículo 173 LGSS).

INTERRUPCIÓN DE EMBARAZO

Comprende la interrupción del embarazo voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo (cuando no sea debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional que tendrán consideración de incapacidad temporal por contingencias profesionales) (artículo 169.1.a)

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** (artículo 173 LGSS).