Aspectos laborales relevantes de 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.

Finalidad de la ley en materia laboral:

Mejorar 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 y reconocer como situación especial de incapacidad temporal la debida a interrupción por embarazo.

Medidas introducidas por la ley en materia laboral:

1. Se reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarios el derecho a una situación especial de incapacidad temporal (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).

2. Cuestiones que destacar:

   - No se considerará recaída en caso de concederse nueva baja por misma patología.
   - Las trabajadoras no necesitarán acreditar periodo de carencia para percibir la prestación.
   - La prestación se abonará por la Seguridad Social desde el día de baja en el trabajo.
   - La empresa deberá mantener la cotización durante el periodo de baja.

3. Se reconoce una situación especial de incapacidad temporal para la mujer que interrumpa, voluntariamente o no, su embarazo mientras reciba asistencia sanitaria del Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.

   Cuestiones que destacar:

   - Las trabajadoras no necesitarán acreditar periodo de carencia para percibir la prestación.
   - La prestación se abonará por la Seguridad Social desde el día siguiente a la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.
   - La empresa deberá mantener la cotización durante el periodo de baja.

4. Se reconoce una situación especial de incapacidad temporal para la mujer embarazada desde el día primera de la semana trigésima novena de gestación.

   Cuestiones que destacar:

- El periodo de carencia exigido es el mismo al previsto para el subsidio de nacimiento y cuidado menor (artículo 178.1 LGSS).
- La prestación se abonará por la Seguridad Social desde el día siguiente a la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.
- Se abona desde el primer día de la semana trigésima novena hasta la fecha de parto salvo que se inicie la baja laboral por riesgo en embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación.
- La empresa deberá mantener la cotización durante el periodo de baja.

Entrada en vigor:

La ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el 2 de marzo de 2023. No obstante, las tres novedades señaladas en la nota entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE, esto es, el 1 de junio de 2023.