



ANTRÀS



MARÇ 2023

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Març 2023



Nous drets en matèria de Seguretat Social vinculats a la salut sexual i reproductiva.

La Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs ([BOE d'1 de març](#)), a través de les seves Disposicions finals 3a a 10a, modifica la normativa en matèria de Seguretat Social per introduir-hi tres noves "situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes" referides a la dona, en l'article 169.1 de la Llei general de Seguretat Social, amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de biaix negatiu:

- menstruació incapacitant secundària,
- interrupció de l'embaràs, voluntària o no, tret que derivi d'accident de treball o malaltia professional, i
- gestació de la dona treballadora des del dia primer de la setmana trentena-novena.

Així, es reconeix expressament que tindrà la consideració de situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes aquella baixa laboral en què pugui trobar-se la dona en cas de menstruació incapacitant secundària o dismenorrea secundària associada a patologies com ara endometriosis, miomes, malaltia inflamatòria pelviana, adenomiosi, pòlips endometrials, ovaris poliquístics, o dificultat en la sortida de sang menstrual de qualsevol tipus, de manera que pugui implicar símptomes com ara dispareúnia, disúria, infertilitat, o sagnats més abundants del normal, entre altres coses.

També es reconeixen com a situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes la deguda a la interrupció de l'embaràs, sigui voluntària o no, mentre rebi assistència sanitària per part del Servei Públic de Salut i estigui impedita per al treball, i la de gestació de la dona des del dia primer de la setmana trentena-novena.

Malgrat la seva consideració com a incapacitat temporal per contingències comunes, aquestes situacions es conceptuen com a especials i compten amb regles específiques:

- En els dos primers supòsits (menstruació incapacitant secundària i interrupció de l'embaràs) no resulta aplicable l'exigència general d'ocupació cotitzada prèvia. Pel que fa a l'accés a la IT des del dia primer de la setmana trentena novena (39a), s'apliquen les regles de la prestació per naixement de fill (article 172 de la Llei general de Seguretat Social).
- S'estableixen regles especials sobre l'inici de la meritació de la prestació i, sobretot, en relació amb el seu pagament. En el cas de la baixa per menstruació incapacitant el subsidi s'abonarà a càrrec de la Seguretat Social des del dia de la baixa a la feina; en el cas de la IT per interrupció de l'embaràs i en el de la situació especial de gestació des del dia primer de la setmana trentena-novena de gestació, el subsidi s'abonarà a càrrec de la Seguretat Social des de l'endemà al



de la baixa a la feina, i anirà a càrrec de l'empresari el salari íntegre corresponent al dia de la baixa. No obstant això, conforme a la regla general, continua vigent l'obligació de cotitzar (article 144.4 LGSS).

Adicionalment, s'elimina la durada mínima d'un any que s'havia exigít fins ara per a l'accés

a la suspensió per guarda legal amb finalitats d'adopció o acolliment (arts. 45.1.d] TRLET i 177 LGSS).

La reforma **entrarà en vigor** al cap de tres mesos de la seva publicació al BOE, per tant, l'1 de **juny del 2023**.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

També al BOE de l'1 de març del 2023 es publica aquesta important norma per als drets d'aquests col·lectius en matèria de lluita contra la discriminació per raó de l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar, però amb incidència, també, en l'àmbit de les relacions laborals.

Es tracta d'una norma que té per finalitat garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (d'ara endavant, LGTBI), així com de les seves famílies. A aquests efectes incorpora en el seu article 3 la definició d'alguns conceptes que poden ser d'utilitat perquè suposen, en alguns casos, una primera definició normativa (intersexualitat, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, persona trans, LGTBI-fòbia, bifòbia...). Fins i tot sent una llei molt àmplia que abasta múltiples aspectes, com pot ser, entre altres, la rectificació registral relativa al sexe i, si escau, el nom de les persones, així com els seus efectes, algunes de les mesures més destacades en l'àmbit laboral són les següents:

- Ampliació de les causes de discriminació prohibida, amb la utilització d'una expressió molt més àmplia per referir-se a la prohibició de discriminació basada en l'orientació sexual, ja que s'hi afegix "l'orientació i la identitat sexual, l'expressió

de gènere o les característiques sexuals" com a factors de discriminació (articles 4.2 i 17 TRLET per Disp. Final 14a).

- Les Administracions públiques es comprometen a: 1) Impulsar, a través dels agents socials, així com mitjançant la negociació col·lectiva, la inclusió en els convenis col·lectius de clàusules de promoció de la diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i de la diversitat familiar i de prevenció, eliminació i correcció de tota forma de discriminació de les persones LGTBI, així com de procediments per canalitzar les denúncies; 2) Vetllar pel compliment efectiu dels drets a la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones treballadores LGTBI, en l'àmbit laboral, a través de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i altres òrgans competents. Per a això, es fomentarà la formació especialitzada per al personal d'inspecció; 3) Promocionar mesures per a la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en les convocatòries de subvencions de foment de l'ocupació; 4) Impulsar l'elaboració de codis ètics i protocols a les Administracions públiques i a les empreses que contemplin mesures de



protecció davant de tota discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei.

- Les empreses de més de 50 persones treballadores hauran de comptar, en el termini de 12 mesos, és a dir, a partir del 2 de març del 2024, d'un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació

legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament. L'article 55 especifica que en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació, s'inclourà expressament a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans.

- Previsió en el nou últim paràgraf de l'article 48.4 TRLET, en relació amb la suspensió per naixement de fill, que "el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants".

La reforma del sistema de pensions .

El Reial decret- llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i l'establiment d'un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions ([BOE 17-03-2023](#)) amb l'objectiu declarat de reforçar els principis d'equitat, suficiència i sostenibilitat, ha desenvolupat una àmplia i profunda reforma del sistema de pensions. La norma suposa la introducció d'importants canvis en aspectes tan significatius i sensibles com poden ser l'increment de les cotitzacions o la carrera de jubilació. Uns canvis que s'expliquen i justifiquen pel context d'envelliment i d'increment de despeses en pensions de jubilació que suposarà la jubilació de la "macrogeneració" del baby boom. També es reforma la cotització dels estudiants en pràctiques formatives o acadèmiques no remunerades. Passem a informar-los dels seus aspectes més significatius:

- **Increment gradual de la base màxima de cotització.** Si en l'actualitat aquesta és una quantia que es determina anualment a la LPGE, per exemple, aquest any 4.495,50 € mensuals o 149,85 € diaris, la norma estableix que a partir d'ara s'incrementarà en un percentatge

igual al que s'estableixi per a la revaloració de les pensions contributives d'acord amb l'article 58.2 de la LGSS, és a dir, segons el valor mitjà de l'IPC dels 12 mesos previs al desembre de l'any anterior. S'ha de tenir en compte que això només es projectarà de forma gradual i amb efectes postergats i ralentits en la quantia de les pensions, en addicionar-se a partir del gener de 2025 i fins al 2050 un 0,115% a l'IPC de l'any anterior; del 2051 al 2065, un increment conforme al % addicional d'acord a una escala prefixada fins a aconseguir un increment total del 20%.

- **Nova cotització addicional de solidaritat.** A través de la introducció d'un nou article 19 bis a la LGSS, es crea una nova cotització en tots els règims que es projecta sobre el salari que superi la base màxima de cotització. S'aplicarà de forma progressiva **a partir de l'1 de gener de 2025** a totes les persones treballadors que superin la base màxima de cotització **sense que es generin drets prestacionals sobre aquesta cotització.** S'estableixen tres trams en funció de la retribució percebuda per la persona treballadora que s'aniran



incrementant progressivament des del 2025 fins al 2045, de conformitat amb la taula que adjuntem. La distribució d'aquesta cotització entre empresari i treballador

es produeix en la mateixa proporció que la cotització per contingències comunes (empresari: 23,6%; treballador: 4,7%).

Any	Tipus per a retribucions compreses entre la quantia base màxima cotització (BMC) i el 10% addicional de la BMC	Tipus per a retribucions des del 10% addicional de la BMC fins al 50 % addicional de la BMC	Retribucions superiors al 50% addicional 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 i increment de la cotització del mecanisme d'equitat intergeneracional.** Aquest mecanisme és una cotització finalista, destinada al finançament del Fons de Reserva, que s'aplica en tots els règims quan es cotitzi per jubilació. Com en el cas de la cotització per solidaritat, tampoc és computable a efectes prestacionals. En l'actualitat aquesta cotització (0,60%) es reparteix entre un 0,50% a càrrec de l'empresari i un 0,10% del treballador, que s'aplica a les bases de cotització per contingències comunes. La reforma preveu un increment progressiu (Disp. Transit. 43 LGSS), a través d'un increment anual d'un 0,10%, fins a l'1,2% el 2029 (1% empresari, 0,2% treballador). Des de l'any 2030 fins al 2050 es mantindrà el mateix percentatge de l'1,2, amb igual distribució entre empresari i treballador. No hi pot haver deducció, bonificació, ni disminució del seu import en cap cas (excepte casos excepcionals en el Règim Especial de Treballadors del Mar).

- Modificació de la base reguladora de la pensió de jubilació (art 209 LGSS) i del sistema d'integració de llacunes: progressivament, des del 2026 fins a la seva implementació total el 2037 (Disp. Transit. 40a), la base reguladora es calcularà seleccionant-se, d'ofici, les 324 bases de cotització més altes (27 anys) dels 29 anys anteriors (348 mesos) a la data de jubilació. Des del 2026 fins al 2040 (inclosos) es podrà aplicar l'actual sistema de 25 anys si és més beneficiós. Del 2041 al 2044 el règim d'elecció es va limitant en considerar-se 6 mesos més cada any fins a assolir els 27 anys. Si existeixen llacunes de cotització s'integren les primeres 48 mensualitats amb la base mínima del règim general, i la resta amb el 50% d'aquesta base mínima.

- **Adopció de diverses mesures amb l'objecte de reduir la bretxa de gènere en matèria de pensions.** Així,

per exemple, s'incrementa el complement per bretxa de gènere (article 60 i Disp. Transit 1a: 10% en el bienni 2024-2025) i es garanteix la seva revaloració anual d'acord amb l'IPC (article 58.2 LGSS). Es millora el sistema d'integració de llacunes en la mesura que la bretxa en matèria de jubilacions es mantingui per sobre del 5% (Disp Transit 41a). Es modifica l'article 237.2 i 3 de la LGSS per ampliar la consideració com a cotitzat al 100% els supòsits de reducció de jornada per cura de familiars i menors als tres anys. S'aprofita per modificar l'article 60 de la LGSS amb l'objecte d'eliminar la discriminació que afectava els homes que poguessin accedir al complement per bretxa de gènere (la Disp. Transt. 44a permet la seva aplicació a fets anteriors).

- **Eliminació dels coeficients de parcialitat.** També amb repercussió en la reducció de la bretxa de gènere. S'elimina a l'article 247 i 248 LGSS la referència als coeficients de parcialitat, així, a l'efecte de causar dret a prestacions es tindran en compte els períodes en els quals va existir contracte independentment de la durada de la jornada.

- **Revaloració pensions (article 57 i 58 LGSS) i increment de les pensions mínimes i no contributives (Disp. Adic. 53a).** Obligació de revaloritzar les pensions segons l'IPC incloent-hi els complements a mínims i les pensions reconegudes en virtut de normes internacionals. La Disp. Adic. 53a estableix una via progressiva de revaloració de les pensions mínimes. (Horitzó a 2027, any a partir del qual es revaloritzaran conforme a la regla general de l'article 58.2 LGSS, variació mitjana IPC.)

- **Modificació de la cotització per pràctiques formatives o acadèmiques no remunerades:**



- Inclusió, **a partir de l'1 d'octubre del 2023**, en el règim general de Seguretat Social dels becaris i els estudiants que realitzin pràctiques no remunerades, incloent-hi les realitzades per alumnes universitaris, tant curriculars com extracurriculars (s'afegeix la Disp. Adic. 52a a la LGSS). Tant les dirigides a l'obtenció de titulacions oficials de grau i màster, o doctorat, com les dirigides a l'obtenció d'un títol propi de la universitat, ja sigui un màster de formació permanent, un diploma d'especialització o un diploma d'expert.

- Els estudiants en pràctiques quedaran compresos com a assimilats a treballadors per compte d'altri en el Règim general de la Seguretat Social i l'acció protectora serà la corresponent al règim de Seguretat Social aplicable, amb l'exclusió de la protecció per desocupació i de la cobertura del Fons de Garantia Salarial i per Formació Professional. En el supòsit de les pràctiques no remunerades s'exclourà també la protecció per la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

- El compliment de les obligacions de Seguretat Social correspondrà a l'empresa, institució o entitat en la qual es desenvolupin aquelles, tret que en el conveni o acord de cooperació que se subscrigui per a la seva realització es disposi que n'és responsable el centre de formació.

- La cotització en el supòsit de pràctiques no remunerades consistirà en una quota empresarial per cada dia de pràctiques formatives per contingències comunes i per contingències professionals, que serà establerta per a cada exercici en la corresponent LPGE. S'exclou expressament la cotització finalista del Mecanisme d'Equitat Intergeneracional. A les quotes

per contingències comunes els resultarà d'aplicació una reducció del 95 per cent sense que els siguin aplicables altres beneficis en la cotització diferents a aquesta reducció. La base de cotització mensual aplicable a l'efecte de prestacions serà el resultat de multiplicar la base mínima de cotització vigent a cada moment respecte del grup de cotització 8, pel nombre de dies de pràctiques formatives realitzades en el mes natural amb el límit, en tot cas, de l'import de la base mínima de cotització mensual corresponent al grup de cotització 7.



Acomiadament disciplinari i audiència del treballador:

La recent sentència del Tribunal Superior de Justícia de les Balears de 13 de febrer de 2023 ([Rec. 454/2022](#)) ha declarat la improcedència d'un treballador acomiadat disciplinàriament perquè l'empresa no havia complert amb el requisit d'audiència prèvia que preveu l'article 7 del Conveni 158 OIT. La novetat i la importància de la sentència radica en el fet que considera que aquest precepte, i el requisit d'audiència del treballador que imposa, és exigible a tot acomiadament disciplinari amb independència de la condició del treballador (sigui o no representant dels treballadors) o del que pogués establir el conveni. L'incompliment d'aquest requisit determinaria la improcedència de l'acomiadament, sense perjudici que, com indica la mateixa sentència, l'empresa, en el cas d'optar per la readmissió, pugui exercir novament la facultat disciplinària en els termes legalment establerts, prèvia audiència al demandant.

A l'espera de la resolució del recurs que s'ha presentat, i sense perjudici d'una anàlisi casuística, és altament recomanable que, cautelarment, les empreses, abans d'acomiar un treballador "per motius relacionats amb la seva conducta o el seu rendiment", li ofereixin la possibilitat de defensar-se dels càrrecs formulats contra ell. No es tracta d'incoar un autèntic expedient contradictori, exigència establerta per als representants dels treballadors, sinó de donar-li un dret d'audiència en el qual el treballador pugui defensar-se.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.