

#15/2023

16 de marzo de 2023

Contenidos

**NOVEDADES LABORALES BOE 1 DE MARZO DE 2023**

**LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO, PUBLICADA EN EL BOE EL 1 DE MARZO DE 2023.**

**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, PUBLICADA EN EL BOE EL 1 DE MARZO DE 2023.**

**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, PUBLICADA EN EL BOE EL 1 DE MARZO DE 2023.**

⊙ **LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO, PUBLICADA EN EL BOE EL 1 DE MARZO DE 2023.**

Se ha producido una modificación legal relevante: se incluye una disposición final (octava) en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (B.O.E. núm. 51 de 01.03.23) por la que se modifica el apartado 2 del artículo 51 ampliando los extremos del informe que debe emitir la inspección a "las causas especificadas por la empresa y a la constatación de que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.

Con esta modificación se introduce un control indirecto de legalidad al permitir la intervención de la inspección de trabajo en la valoración de la concurrencia de la causa, lo que propiciará impugnaciones de la decisión empresarial y condicionará el sentido de la revisión judicial de la misma.

⊙ **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, PUBLICADA EN EL BOE EL 1 DE MARZO DE 2023.**

A partir del 2 de marzo de 2024, las empresas de más de cincuenta trabajadores deberán contar con 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 los trabajadores.

A expensas del desarrollo reglamentario, que vendrá, en la norma nada se dice que ocurre si no existe representación de los trabajadores o si el convenio colectivo no las recoge.

- ◉ **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, PUBLICADA EN EL BOE EL 1 DE MARZO DE 2023.**

Se establece que a partir del 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. 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.