

Nota informativa: últimas novedades legislativas en el ámbito laboral

Madrid, 15 de marzo de 2023.

En el último mes se han llevado a cabo diversas reformas legislativas, a través de la aprobación de cuatro Leyes, con importantes novedades laborales en materia de Empleo, Igualdad y LGTBI, en relación con la salud sexual y reproductiva, y en materia de canales internos de denuncia.

Analizamos en la presente Nota Informativa las principales obligaciones normativas y aspectos más relevantes de estas cuatro normas, cómo afectan a las empresas y sus implicaciones prácticas.

(I) 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.

La Ley entró en vigor el pasado 2 de marzo de 2023, si bien, algunas de las disposiciones finales de la norma, entre las que se encuentran las referidas a la modificación de la LGSS, y en particular las que regulan las nuevas situaciones de incapacidad temporal que se indican a continuación, entrarán en vigor en un plazo de tres meses, por lo que serán de plena aplicación a partir del 1 de junio de 2023.

A continuación, se indican los nuevos **supuestos especiales de incapacidad temporal** por contingencias comunes, que deberán tenerse en cuenta:

- **Menstruación incapacitante secundaria.**
- Situación posterior a la **interrupción del embarazo, voluntaria o no**, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, y salvo que de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Consideración de la **gestación** de la mujer **desde el día primero de la semana trigésima novena** como situación especial de incapacidad temporal.

(II) Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Con entrada en vigor desde el 13 de marzo de 2023, se establece la obligación normativa para las empresas de 50 o más trabajadores de contar con un sistema interno de información, con la finalidad de que las personas trabajadoras o "informantes", puedan dar aviso sobre acciones que puedan ser constitutivas de infracciones normativas o delitos.

Las principales obligaciones normativas y aspectos laborales de esta norma son las que a continuación se indican:

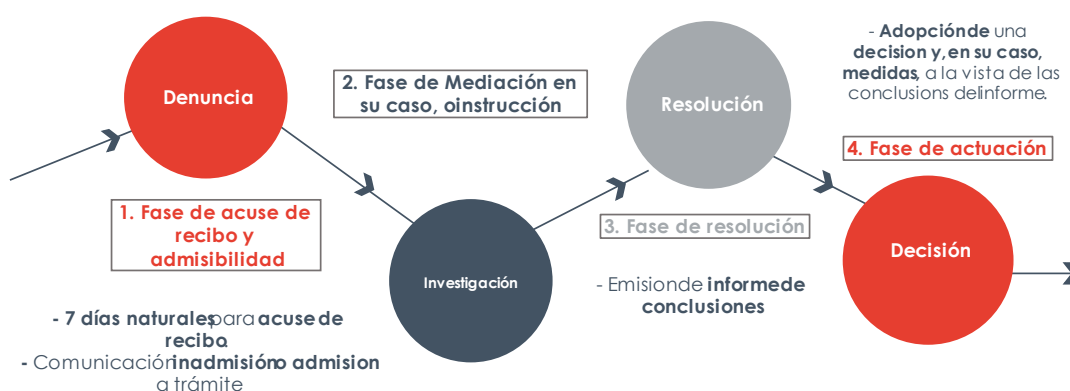
- Obligación para **empresas privadas con 50 o más trabajadores**, entidades integradas en el Sector Público, empresas privadas de servicios, productos y mercados financieros, partidos políticos y sindicatos.

- Como **fecha límite para su implantación** para todas las empresas se establece el **13 de junio de 2023** (3 meses desde su entrada en vigor), salvo para aquellas empresas **con 249 trabajadores o menos**, que será como máximo el **1 de diciembre de 2023**.
- Órgano de administración de las entidades obligadas como responsable de implantar el sistema, **previa consulta a la representación legal de los trabajadores**.
- Se establece la obligación de permitir **denuncias anónimas**.
- Compuesto por un **canal interno de información**, que permite comunicaciones escritas y/o verbales, o una reunión presencial en 7 días, y un **responsable del sistema** interno de información.
- **Plazo** máximo de **investigaciones** y respuesta al informante de **3 meses**.
- Creación de una **Autoridad Independiente de Protección al Informante**, que será la encargada, entre otras facultades, del ejercicio de la potestad sancionadora. Se contemplan entre infracciones muy graves, la obstaculización de la presentación de comunicaciones, la adopción de cualquier represalia frente al informante o la vulneración de las garantías de confidencialidad, anonimato o secreto, con multas de hasta 1.000.000 euros, en el caso de personas jurídicas.
- Adopción de medidas de protección y medidas de apoyo al informante, incluidas la **prohibición de represalias frente al informante en el ámbito laboral** (suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral, no renovación de un contrato temporal una vez superado el periodo de prueba, medidas disciplinarias, MSCT, la no conversión de un contrato temporal en uno indefinido, degradación o denegación de ascensos, evaluaciones de rendimiento negativas, denegación de permisos, etc.), cuya protección puede mantenerse **durante 2 años**, y entre las que se encuentra, la asistencia jurídica gratuita.

De modo esquemático, las **fases y plazos máximos** para llevar a cabo el procedimiento de actuación ante una comunicación o denuncia, son las siguientes:

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA

Fases y plazos



Plazo máximo 3 meses, ampliables por otros 3 adicionales cuando esté justificado

(III) Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Con entrada en vigor desde el 2 de marzo de 2023, trae consigo la ordenación de las políticas públicas de empleo, y la regulación de las estructuras, recursos, servicios y programas que forman parte del Sistema Nacional de Empleo.

Sus principales novedades en el ámbito laboral son:

- Transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la **Agencia Española de Empleo**.
- Compromiso por parte de las **empleadoras usuarias** de los Servicios de empleo, de comunicar los puestos vacantes con los que cuenten, colaborar con la mejora de la empleabilidad, y participar en la planificación de actividades formativas.
- **Ampliación** de los **colectivos prioritarios de empleo**, entre los que pasan a encontrarse, jóvenes o mujeres con baja cualificación, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI -en particular *trans*- o víctimas de trata de seres humanos.
- **Inembargabilidad del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, tanto mensual como anual, en su cuantía total.
- **Facultad de la Inspección de Trabajo** de comprobar la **concurrencia de las causas** alegadas por la empresa en un **despido colectivo (ERE)** y constatará que la **documentación presentada** se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.
- **Derogación del procedimiento de oficio** ante el orden jurisdiccional social, derivado de **actuaciones de la ITSS en materia de falsos autónomos**, que antes conllevaba la suspensión del procedimiento administrativo, y ahora, tras la reforma, **las actas de la inspección de trabajo que declaren laboralidad serán directamente ejecutivas**, sin perjuicio de la posterior impugnación judicial ante los Tribunales.

(IV) 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.

Con entrada en vigor desde el 2 de marzo de 2023, se encuentra pendiente de desarrollo reglamentario, el cual se prevé a lo largo del año que viene.

Las principales novedades laborales son:

- Obligación de las **empresas con 50 o más trabajadores**, de tener un **Protocolo de actuación** para la atención del **acoso** o la violencia contra las **personas LGTBI**. El **plazo** es **doce meses** a partir de la entrada en vigor de la presente ley, las medidas serán pactadas a través de la **negociación colectiva**, y acordadas con la representación legal.
- Incorpora como **causas de discriminación** de las personas trabajadoras: la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales.
- **Sanciones** con el fin de garantizar la igualdad de trato y no discriminación, con infracciones que pueden alcanzar los 150.000 euros. Además de la posibilidad de imponer **amonestaciones públicas**, como, la prohibición de obtener subvenciones o ayudas públicas. En todo caso, en el orden social, el régimen aplicable será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS).



(V) Otras obligaciones normativas relacionadas.

Con independencia de estas nuevas exigencias legislativas, nuestra normativa laboral ya contemplaba la obligación normativa de prevenir determinados riesgos laborales en el ámbito de la organización, a través de la necesidad de aprobación de diversas políticas obligatorias, mencionándose a continuación algunas de las más relevantes:

- Prevención del acoso laboral, y de forma específica del acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevención de la desigualdad, a través de los planes de igualdad.
- Prevención de la discriminación laboral en la empresa.
- Prevención de los riesgos psicosociales, o la
- Prevención de la fatiga informática en el marco de la garantía del derecho a la desconexión digital.

En definitiva, todas estas medidas y obligaciones ya forman parte de las **responsabilidades exigibles** a las empresas, y se encuentran incorporadas en el **marco normativo aplicable**.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o consulta que pueda surgir.

Área de Laboral de ECIJA

info@ecija.com

Telf.: + 34 91.781.61.60