

Novedades legislativas

Derecho Laboral

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

Esta Ley tiene como finalidad mejorar y modernizar las políticas activas de empleo, ahondando en la reducción de la brecha estructural de género.

- Se creará la Agencia Española de Empleo, que sustituirá al Servicio Público de Empleo Estatal.
- Las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, para poder acceder a los servicios garantizados que ofrece la Agencia Española del Empleo, están sujetas a los siguientes **compromisos**:
 - a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la planificación de las actividades formativas;
 - b) Comunicar los puestos vacantes con los que cuenten, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
 - c) Colaborar con la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

En las Disposiciones finales de la Ley, destacan las siguientes modificaciones en el texto del Estatuto de los Trabajadores:

- Se establece la **inembargabilidad del Salario Mínimo Interprofesional**, tanto en su cuantía mensual como anual, clarificando así la inembargabilidad de las pagas extraordinarias.
- En los procedimientos de **despido colectivo**, el informe que debe emitir la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la **conurrencia de las causas** especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la **documentación** presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.

La 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

Esta Ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como de sus familias. En el ámbito laboral destacan las siguientes medidas:

- No más tarde del 2 de marzo de 2024, las empresas que tengan de más de 50 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 estas personas. Estas medidas habrán de ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con los representantes legales de los trabajadores. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.
- Se establecen una serie de infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Las multas por la comisión de estas infracciones pueden llegar hasta los 150.000 euros. Además, las empresas sancionadas por infracción grave o muy grave en esta materia, no podrán contratar con el sector público por períodos de hasta 3 años. Toda persona física podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AAI), de la comisión de cualesquiera acciones u omisiones, ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal interno.

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

- Se reconoce el derecho a una situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias. El subsidio por incapacidad temporal se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.
- También tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes 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. 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.

- 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. 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.

Las novedades expuestas sobre la Ley de salud sexual y reproductiva y de la interrupción del embarazo entrarán en vigor el 1 de junio 2023.

Para cualquier información sobre el contenido de esta publicación:

Teresa Gómez | **Asociada Junior**

tgomez@marimon-abogados.com

Carmen Mato | **Asociada Senior**

tgomez@marimon-abogados.com

Diana Rodríguez | **Socia**

droduiguez@marimon-abogados.com

Contacte con nosotros también, si necesita disponer de este documento en otro idioma.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborada por Marimón Abogados. La información que se incluye en el mismo no constituye asesoramiento jurídico alguno. Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Marimón Abogados. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea de forma extractada, sin previa autorización. **Marimón Abogados © 2023**

Madrid

Paseo de Recoletos, 16
28001

Tel.: +34 913 100 456

Barcelona

Aribau, 185
08021

Tel.: +34 934 157 575

Sevilla

Balbino Marrón, 3
Planta 4ª-10
(Edificio Viapol)
41018

Tel.: +34 954 657 896

www.marimon-abogados.com