

Yolanda Valdeolivas y Mayte Requejo

## Ley de igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva

El Boletín Oficial del Estado ha publicado el 1 de marzo de 2023 la Ley 4/2023, de 28 de marzo, de igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como la LO 2/2023, de 28 de marzo, por la que se modifica la LO 2/2010, de igualdad sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo. Ambas normas introducen novedades laborales.

### 1. Aspectos laborales de la Ley de igualdad real y efectiva de las personas trans

El objetivo de la norma es el desarrollo y garantía de los derechos de las personas integradas genéricamente en el colectivo LGTBI (lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales), erradicando respecto de aquellas cualesquiera situaciones de discriminación motivadas por su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, asegurando que su diversidad familiar se exprese con plena libertad.

Su contenido está principalmente dirigido a los poderes públicos, con políticas que fomenten la igualdad y cohesión social en relación con ese colectivo, aunque también se introducen medidas con incidencia en el ámbito laboral, creando nuevas obligaciones y responsabilidades para las empresas en relación con el desarrollo de estas medidas de protección efectiva de la igualdad y no discriminación del citado colectivo, acompañado del correspondiente régimen de infracciones y sanciones en caso de incumplimiento.

A continuación se resumen las principales novedades laborales con influencia en el ámbito de las empresas:

- (i) Previsión de medidas de promoción en el ámbito laboral de la igualdad de trato y oportunidades en materia de empleo y condiciones de trabajo, incluida la afiliación sindical, con impulso a través de los agentes sociales y la **negociación colectiva** de cláusulas de promoción de la diversidad en este ámbito, promoviendo la creación de códigos éticos y protocolos de protección frente a discriminaciones en las empresas. En particular para las personas trans, se prevé una Estrategia estatal de fomento del empleo y mejora de su empleabilidad.
- (ii) Las **empresas de más de 50 trabajadores** deben contar, en el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la ley, con un **conjunto planificado de medidas y recursos** para alcanzar la igualdad real y efectiva de este colectivo, lo que incluye un **protocolo de actuación frente al acoso y violencia** contra las personas LGTBI. Debe ser pactado en la negociación colectiva y acordado con la representación legal de los trabajadores, con un contenido pendiente de desarrollo reglamentario.
- (iii) Ampliación de las **causas de discriminación** para incluir la debida a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, considerándose nulas las cláusulas contractuales contrarias. Como es propio en la tutela antidiscriminatoria, a la persona presuntamente lesionada le basta con aportar indicios de la discriminación, debiendo el empleador probar una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Esta inversión de la carga de la prueba también opera en el marco de los procedimientos regidos por las leyes procesales.

- (iv) Regulación de un catálogo de **infracciones y sanciones**, con la usual triple calificación de leves, graves y muy graves, y con imposición de multas proporcionales a esa gravedad que pueden alcanzar, para las más graves, una cuantía de hasta 150.000 euros, así como penas accesorias relativas a la imposibilidad de acceder a ayudas públicas y a la contratación con las Administraciones públicas, cierre del establecimiento o cese de la actividad (hasta tres años). Para ello, se procede a la oportuna modificación de la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- (v) En el marco de las infracciones, la norma hace referencia expresa a la prejudicialidad penal cuando las infracciones pudieran ser constitutivas de delito. En estos casos, la administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal, y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador hasta que (i) la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento; o (ii) el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir con las actuaciones. En el caso de que no se estimara la existencia de delito, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, el órgano judicial o el Ministerio Fiscal lo comunicarán a la administración de origen a efectos de que ésta continúe con el expediente sancionador si procediera. Los hechos declarados probados por resolución penal firme vincularán a los órganos administrativos respecto de los procedimientos administrativos que se sustancien.

La ley ha entrado en vigor el 2 de marzo de 2023.

## 2. **Novedades laborales de la Ley Orgánica de libertad sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo**

---

La norma tiene por objeto la protección y garantía de los derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva de una manera integral y adaptada a los nuevos parámetros sociales e internacionales, así como un cambio de enfoque en la interrupción de voluntaria del embarazo desde una ley de supuestos a una de plazos.

Por lo que afecta al ámbito laboral, la novedad radica en la modificación de la situación de incapacidad temporal (“IT”) que contempla la Ley General de Seguridad Social para tener derecho a la suspensión del contrato de trabajo y acceder al correspondiente subsidio por IT.

Se introducen como **situaciones especiales de IT**, con mantenimiento de la obligación de cotizar:

- (i) **Menstruación incapacitante secundaria**, esto es, **asociada a patologías previas** (endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad de sangrado, que pueden implicar síntomas de dispareunia, disuria, infertilidad o sangrados más abundantes, entre otros). El abono de la prestación corre a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social desde el propio día de baja en el trabajo.
- (ii) **Interrupción del embarazo**, sea voluntaria o involuntaria, mientras la trabajadora reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y se halle impedida para el trabajo. El abono de la prestación corre a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, corriendo a cargo del empresario el salario íntegro, correspondiente el primer día de la baja.
- (iii) **Gestación desde el día primero de la semana trigésima novena**. El abono de la prestación corre a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, corriendo a cargo del empresario el salario íntegro, correspondiente el primer día de la baja.

En estas situaciones, los períodos de cotización mínima para causar derecho al subsidio son diferentes: no se exigen en los dos primeros supuestos y en el tercero son coincidentes con los de nacimiento y cuidado de hijos según edad de la trabajadora.

Además, se elimina la duración mínima de un año del acogimiento familiar como causa suspensiva y de protección por IT, para remitirse a la que establecen el Código Civil y las leyes civiles de las Comunidades Autónomas.

La ley entró en vigor el 2 de marzo de 2023, aunque las nuevas situaciones especiales de IT demoran su entrada en vigor hasta el 1 de junio de 2023.

## CONTACTOS



**Yolanda Valdeolivas**  
Of Counsel de Laboral,  
compensación y beneficios  
yvaldeolivas@perezllorca.com  
T. +34 91 389 01 80



**Mayte Requejo**  
Of Counsel de Penal Económico  
e Investigaciones  
mtrequejo@perezllorca.com  
T. +34 91 423 20 84

[www.perezllorca.com](http://www.perezllorca.com) | Madrid | Barcelona | London | New York | Brussels | Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 14 de marzo de 2023 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca

