

Desde el 1 de junio se pueden solicitar las bajas laborales por menstruación dolorosa, interrupción del embarazo y, a partir de la semana 39, por embarazo

Con propuestas claras y voluntad firme es posible cambiar las cosas



Nuevos tipos de IT

por contingencias comunes
en vigor desde el 1 de junio de 2023

- 1 Salud durante la menstruación**

Reglas incapacitantes diagnosticadas: se abonará la prestación desde el primer día de baja por la Seguridad Social.
- 2 Interrupción del embarazo**

Es espontáneo o no, permiso mientras la trabajadora reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo. Se abonará a cargo de la SS desde el día siguiente a la baja laboral, estando a cargo del empresario/a el salario íntegro correspondiente al día de la baja.
- 3 Por gestación**

A partir de la semana 39, que no se descontará del permiso por nacimiento. Se abonará a cargo de la SS desde el día siguiente a la baja laboral, estando a cargo del empresario/a el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

CCOO enseñanza

En el BOE del 1 de marzo se publicó la [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](#). Esta ley orgánica introduce las modificaciones necesarias para garantizar la vigencia efectiva de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Además, la norma mejora el tratamiento de aquellas situaciones patológicas que se proyectan en la salud durante la menstruación, así como de las bajas médicas habituales desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación. La ley también avanza en la previsión de medidas para que los poderes públicos garanticen los derechos reproductivos en el ámbito ginecológico y obstétrico.

La **Ley Orgánica 1/2023** introduce (artículo 5ter de medidas en el ámbito laboral y de la Seguridad Social sobre la salud durante la menstruación) por vez primera dos situaciones específicamente relacionadas con estados biológicos de las mujeres hasta ahora desatendidos por completo:

1. El síndrome menstrual secundario y la situación posterior a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, cuando resultan incapacitantes para el trabajo.
2. Además de ello, la semana trigésima novena de la gestación, por sí misma, pasa a ser considerada como especial situación incapacitante a efectos laborales.

Se trata de tres situaciones que causan con mucha frecuencia sufrimiento y dolor para las mujeres por lo que su configuración reciente como trastornos impositivos del normal desarrollo de la prestación laboral y con cobertura sanitaria y económica por parte del sistema de la Seguridad social supone una clara mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El reconocimiento de estas realidades se traduce, desde el 1 de junio de 2023, en la posibilidad de acceder a tres nuevas situaciones de incapacidad temporal (IT) en el ámbito laboral: como así reconoce la Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre:

IT	Duración	Período mínimo de cotización	Momento desde el que se retribuye	Cuantía	¿Cómo se solicita?
Menstruación incapacitante secundaria dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis	La IT será de tres días bajo supervisión médica, con capacidad de ampliar a cinco y, en todo caso su duración será lo que dure el dolor incapacitante. No siempre la menstruación afecta de la misma manera, puede ser distinta cada mes y además cambia a lo largo de la vida. Por eso, estos permisos no tienen límite de días, ni mínimo ni máximo, ni tampoco un número de veces al año. Cubrirán el tiempo que cada mujer necesite. Periodicidad: podrá tener carácter anual, siendo el/la profesional sanitario/a quien decida la misma. La menstruación incapacitante en ningún caso constituye “recaída” de la IT (<i>cada proceso se considerará nuevo</i>), lo que es importante a los efectos de la duración máxima y posibles prórrogas de dicha contingencia.	No se exige La retribución por la incapacidad temporal será asumida por la Seguridad Social desde el primer día, por lo que no supondrá ningún coste para las empresas. Además, no exigirá ningún tiempo mínimo cotizado ni se establecerá un número de días ya que será los que necesite cada mujer.	El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo y mientras dura la situación de IT.	El 100% del salario por los acuerdos en vigor en las Universidades Públicas de Madrid. Con carácter general, en el ámbito de la Seguridad Social: • Día 1 al 20: retribución del 60% del salario. • A partir del día 21: el 75%	Al médico de familia. El personal facultativo tendrá en cuenta la historia clínica de la paciente y si tiene diagnosticadas enfermedades como endometriosis, ovarios poliquísticos, adenomiosis, inflamación pélvica, pólipos endometriales, miomas, etc. Para acceder al permiso debe haber, en primer lugar, un diagnóstico de patología previa que cause esa dismenorrea. No se trata de poder coger la baja médica por una regla dolorosa sin más, sino que hablamos de supuestos en los que existe una patología previamente diagnosticada que da lugar a una sintomatología realmente incapacitante. El diagnóstico en sí de dicha patología ya es más que suficiente para que se pueda acceder a este tipo de incapacidad temporal.

CCOO informa

Nº 31 / 2023

Sector: PAS y PDI

Lo primero las personas

3

IT	Duración	Período mínimo de cotización	Momento desde el que se retribuye	Cuantía	¿Cómo se solicita?
Interrupción del embarazo, sea voluntaria o no mientras la trabajadora reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.	La baja se prolongará hasta finalizar la asistencia sanitaria del Servicio Público de Salud y se considere que la persona afectada puede retomar su actividad laboral. No se establece una duración concreta.	No se exige	El subsidio se abonará desde el día de la baja en el trabajo y mientras dura la situación de IT.	El 100% del salario por los acuerdos en vigor en las Universidades Públicas de Madrid. Con carácter general, en el ámbito de la Seguridad Social: • Día 1: salario íntegro correspondiente a ese día a cargo de la empresa. • Día 2 al 20: retribución del 60% del salario a cargo de la SS. • A partir del día 21: el 75%. La interrupción del embarazo, cuando deriva de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, pasa a tener la consideración de incapacidad temporal por contingencias profesionales (segundo párrafo, letra a) art. 169.1 LGSS) con la mejora de prestaciones que ello conlleva.	El/la profesional del Servicio Público de salud.

IT	Duración	Período mínimo de cotización	Momento desde el que se retribuye	Cuantía	¿Cómo se solicita?
Embarazo a partir de la semana 39	La baja opera automáticamente. Aunque no tengas ninguna dolencia concreta puedes acogerte a ello en la semana 39 de embarazo. No se descontará del permiso por nacimiento. El subsidio se abonará hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora inicie antes una situación de riesgo durante el embarazo, caso en el que permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a esa situación en tanto ésta deba mantenerse. Este último supuesto relativo a la gestación representa un robustecimiento de derechos de Seguridad Social para la madre gestante: a la de riesgo durante el embarazo y las que corresponden al parto y postparto (tradicionalmente denominada como «maternidad») que constituyen causas de baja laboral como contingencias específicas y diferenciadas, se suma ahora esta nueva situación que podría calificarse como causa de IT por “aproximación de la fecha del parto”.	La retribución por la incapacidad temporal de estas mujeres será asumida por la Seguridad Social desde el segundo día de baja, asumiendo las empresas el primero. Se exigen los períodos de cotización de carácter general previstos para la IT (art. 178.1, a) LGSS) por gestación en la trigésima novena semana, en función de la edad de la mujer (nueva redacción del art. 172, a) LGSS): ✓ Cuando la trabajadora tenga cumplidos 21 años y sea menor de 26 en el momento del inicio del descanso, se exigirá acreditar 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores, considerándose cumplido este requisito si, alternativamente, se acreditan 180 cotizados a lo largo de su vida laboral. ✓ Cuando tenga cumplidos 26 años, el período mínimo de cotización exigido será de 180 cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso, considerándose cumplido este requisito de carencia	El subsidio se abonará desde el día de la baja en el trabajo y mientras dura la situación de IT.	El 100% del salario por los acuerdos en vigor en las Universidades Públicas de Madrid. Con carácter general, en el ámbito de la Seguridad Social: • Día 1: salario íntegro correspondiente a ese día a cargo de la empresa. • Día 2 al 20: retribución del 60% del salario a cargo de la SS. • A partir del día 21: el 75%.	Al médico de familia.

CCOO informa

Nº 31 / 2023

Sector: PAS y PDI

Lo primero las personas

5

mínima si,
alternativamente, acredita
360 días cotizados a lo
largo de su vida laboral.

Desde el punto de vista laboral, consideramos especialmente importante el caso del permiso menstrual, ya que se trata de una medida para paliar la discriminación entre trabajadoras y trabajadores. Los hombres no sufren este tipo de patologías y son muchos los casos en los que sus compañeras de trabajo perciben menor salario mensual por estar en situación de incapacidad temporal varios días por estas reglas incapacitantes. Y perciben menos salario porque las incapacidades temporales generales se cobran a partir del cuarto día, que es prácticamente cuando, en la mayoría de los casos, se cursa el alta al desaparecer o mitigarse la sintomatología.

Y si tienes alguna duda, recuerda: los delegados y delegadas de CCOO estamos para ayudarte

#CCOOSeMueve**ACTUAR***es esencial*

PASE LO QUE PASE

CCOO

AFÍLIATE*Madrid, a 7 de junio de 2023*