



CODI BÀSIC PER A LA GESTIÓ DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL
ACTUALITZACIÓ NÚM. 102 (08.03.2023)

S'ha publicat la següent norma, que hem incorporat al Codi bàsic dintre de l'apartat "Transparència i protecció d'informants":

PUBLICACIÓ	NORMA
BOE núm. 44 21/02/2022	<u>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 (selección)</u>

Així mateix, s'han publicat les següents normes:

PUBLICACIÓ	NORMA
BOE núm. 51 01/03/2023	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
BOE núm. 51 01/03/2023	Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo
BOE núm. 51 01/03/2023	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

les quals han suposat la modificació de **quatre** de les normes contingudes en el Codi:

1) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público		
disposició	tipus	descripció
<u>Art. 14.h)</u>	modificació	S'hi afegeix, entre els drets individuals dels empleats públics, el respecte a la identitat sexual, a l'expressió de gènere i a les característiques sexuals. Així mateix, s'hi introdueix que tots els drets d'aquesta lletra han de protegir-se no només especialment davant l'assetjament sexual, per raó de gènere, moral o laboral, sinó també davant l'assetjament per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
<u>Art. 14.i)</u>	modificació	S'hi afegeix, dins dels drets individuals dels empleats públics, el relatiu a la no-discriminació per raó d'identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Art. 48.e)	addició	El terme "funcionàries embarassades" inclou també les persones funcionàries trans gestants, respecte del permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per a funcionàries embarassades i en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció.
Art. 49.a) i c)	addició	El terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants als efectes dels permisos per (1) naixement per a la mare biològica i (2) del progenitor diferent de la mare biològica per naixement.
Art. 49.d)	modificació	El permís per violència de gènere elimina les referències a la violència sexual com a causa habilitant.
Art. 53.4	modificació	S'hi afegeix, en aquest article relatiu als principis ètics dels empleats públics, que la seva conducta ha d'evitar les actuacions que puguin produir discriminació per raó d'identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
Art. 82.1	modificació	La mobilitat per raó de violència de gènere elimina la causa de mobilitat per violència sexual, si bé perviu al títol de l'article.
Art. 89.1 i 5	modificació	Quant a les excedències, s'elimina l'originada en violència sexual.
Art. 95.1.b)	modificació	Entre les faltes de caràcter molt greu atribuïbles als empleats públics, s'hi inclouen les actuacions que suposin discriminació per raó d'identitat sexual i característiques sexuals, així com l'assetjament per raó d'expressió de gènere i característiques sexuals.

2) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

disposició	tipus	descripció
Art. 4.2.c)	modificació	Entre els drets dels treballadors en la relació de treball s'hi introdueix el de no ser discriminats de manera directa o indirecta per a l'ocupació, o tan bon punt ja tenen ocupació, per raons d'identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
Arts. 11.4.b) i 14.3	modificació	Es modifica la redacció quant als signes de puntuació.
Art. 17	modificació	En relació amb la no-discriminació en les relacions laborals, s'hi afegeixen les causes següents per les quals s'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc a l'ocupació, retribucions, jornada i altres condicions de treball: situacions de discriminació per identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. Així mateix, les persones ocupadores incorren en responsabilitat quan incompleixin el deure de prendre mesures de protecció davant la discriminació i violència adreçada a les persones LGTBI.
Art. 27.2	modificació	S'hi especifiquen regles detallades sobre embargabilitat del salari mínim interprofessional.
Art. 37.8	modificació	S'elimina la causa de la violència sexual com a generadora del dret a la reducció de jornada i a la reordenació del temps de treball, així com la possibilitat de fer feina a distància.

Art. 40.4 i 5	modificació	Se suprimeix la causa de violència sexual per obtenir mobilitat geogràfica dins una mateixa empresa. Per als altres dos supòsits (violència de gènere i violència terrorista) es modifica la durada inicial del trasllat a 6 mesos (anteriorment entre 6 i 12 mesos). S'elimina la possibilitat d'extinció indemnitzada del contracte de treball a instàncies del treballador.
Art. 45.1.d) (entrada en vigor: 1/6/2023)	modificació	Entre les causes de suspensió del contracte de treball, se suprimeix que la durada de la guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes, hagi de ser igual o superior a un any.
Art. 45.1.n)	modificació	S'elimina com a causa de suspensió del contracte de treball, la relativa a la decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència sexual, mantenint-se la de violència de gènere.
Art. 48.4	addició	El terme de mare biològica inclou també les persones transgestants als efectes de la suspensió del contracte de treball per naixement, tant respecte de la mare biològica com del progenitor diferent de la mare biològica.
Art. 49.1.m)	modificació	S'elimina la causa d'extinció del contracte de treball relativa a la decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència sexual, mantenint-se la de violència de gènere.
Art. 51.2	modificació	S'hi afegeix que l'informe d'Inspecció de Treball en els casos d'acomiadament col·lectiu cal que es pronunciï sobre la concurrència de les causes especificades per l'empresa a la comunicació inicial, i ha de constatar que la documentació presentada per aquesta s'ajusta a l'exigida en funció de la causa concreta al·legada per acomiadar.
Art. 53.4.b)	modificació	En relació amb la forma i els efectes de l'extinció per causes objectives, se suprimeix que la decisió extintiva sigui nul·la com a conseqüència de l'exercici del dret de la persona treballadora a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en el propi ET per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral en els casos de violència sexual, mantenint-se la de violència de gènere.
Art. 55.5	modificació	En relació amb la forma i efectes de l'acomiadament disciplinari, se suprimeix que l'acomiadament sigui nul com a conseqüència de l'exercici del dret de la persona treballadora a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts al mateix ET per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral en els casos de violència sexual, mantenint-se la de violència de gènere.

3) Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (selección)

disposició	tipus	descripció
Art. 77.1.ñ)	addició	S'hi afegeix aquesta lletra, que permet la cessió de dades que tingui per objecte la col·laboració amb l'Agencia Española de Empleo i els serveis públics d'ocupació autonòmics per garantir un desenvolupament òptim de les polítiques actives d'ocupació en el marc competencial que li atribueix la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, i la resta de normativa vigent en la matèria.

Art. 144.4 (entrada en vigor: 1/6/2023)	modificació	S'hi afegeix que l'obligació de cotitzar continua en les situacions d'incapacitat temporal (IT) per menstruació incapacitant secundària, interrupció de l'embaràs i gestació des del primer dia de la setmana trenta-novena, mantenint-se la resta de supòsits.
Art. 169.1.a) (entrada en vigor: 1/6/2023)	addició	S'hi afegeix que tenen la consideració d'IT per contingències comunes aquelles situacions en què es pugui trobar la dona en cas de menstruació incapacitant secundària, així com la causada per interrupció de l'embaràs, d'acord amb els requisits que s'hi especifiquen. Així mateix, ha de tenir el mateix tractament la gestació de la dona treballadora des del dia primer de la setmana trenta-novena.
Art. 169.2 (entrada en vigor: 1/6/2023)	modificació	S'exclouen de la consideració de recaiguda en un mateix procés d'IT els processos per baixes mèdiques per menstruació incapacitant secundària. A aquests efectes, cada procés es considera nou sense computar als efectes del període màxim de durada de la situació d'IT i de la seva possible pròrroga.
Art. 172 (entrada en vigor: 1/6/2023)	modificació	Pel que fa a les beneficiàries de la prestació per IT, no és exigible període mínim de cotització si deriva de les situacions de menstruació incapacitant secundària o interrupció de l'embaràs. En el cas d'IT derivada de la gestació de la dona treballadora des del primer dia de la setmana trenta-novena, s'exigeix el període mínim de cotització de la prestació per maternitat de l'art. 178.
Art. 173 (entrada en vigor: 1/6/2023)	modificació	Quant al naixement i durada del subsidi per IT, quan provingui de menstruació incapacitant secundària s'abonarà a càrrec de la Seguretat Social des del dia de la baixa al treball. Si deriva d'interrupció de l'embaràs o de gestació des del dia primer de la setmana trenta-novena de gestació, s'abonarà a càrrec de la Seguretat Social des de l'endemà de la baixa, i el salari íntegre estarà a càrrec de l'empresari corresponent al dia de la baixa. Això no obstant, en la situació especial d'IT a partir de la setmana trenta-novena de gestació, el subsidi s'abonarà des que s'iniciï la baixa laboral fins a la data del part, llevat que la treballadora hagi iniciat anteriorment una situació de risc durant l'embaràs, supòsit en el qual percebrà la prestació corresponent a aquesta situació mentre aquesta s'hagi de mantenir.
Art. 177 (entrada en vigor: 1/6/2023)	modificació	Se suprimeix que, en els casos de prestació per guarda amb fins d'adopció o acolliment familiar, la durada hagi de ser d'un any o superior perquè es pugui considerar com a situació protegida, sempre de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin.
Arts. 266.c), 267, 268 i 271	modificació	Les referències al "compromís d'activitat" es modifiquen a "acord d'activitat", d'acord amb la nova <i>Ley de Empleo</i> , en relació amb les prestacions contributives d'atur.
Art. 272	modificació	S'elimina l'apartat 2, que regulava els treballs de col·laboració social.
Art. 276	modificació	Les referències al "compromís d'activitat" es modifiquen a "acord d'activitat", d'acord amb la nova <i>Ley de Empleo</i> , en relació amb les prestacions d'atur de nivell assistencial.

Art. 299.c), e) i f)	modificació	Pel que fa a les obligacions dels treballadors, sol·licitants i beneficiaris de prestacions d'atur: s'adapta la terminologia a la nova <i>Ley de Empleo</i> , en el sentit de ser necessari inscriure's com a persona demandant d'ocupació, mantenir la inscripció i subscriure i complir les exigències de l'acord d'activitat. S'actualitzen les referències a l' <i>Agencia Española de Empleo</i> i l' <i>Instituto social de la Marina</i> i se substitueix "compromís d'ocupació" per "acord d'activitat". S'elimina la referència als treballs de col·laboració social.
Arts. 300 i 301	modificació	L'art. 300 passa a portar per títol "Acord d'activitat" i la seva regulació es trasllada a la <i>Ley de Empleo</i> . La "col·locació adequada" a què fa referència l'art. 301 es regula també en aquella llei.
DA 27a	modificació	S'actualitzen les referències i la terminologia a la nova <i>Ley de Empleo</i> , en aquesta disposició sobre subsidi extraordinari d'atur.

4) Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

disposició	tipus	descripció
Art. 2	modificació	Es modifica el règim de situacions protegides del subsidi per maternitat de naturalesa contributiva: (1) s'elimina la referència al mínim d'un any per considerar l'acolliment com a situació protegida i (2) se simplifiquen les situacions protegides d'acolliments provisionals i tuteles.