



CÓDIGO BÁSICO PARA LA GESTIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

ACTUALIZACIÓN NÚM. 79 (08.03.2023)

Se ha publicado la siguiente norma, que hemos incorporado al Código básico dentro del apartado "Transparencia y protección de informantes":

PUBLICACIÓN	NORMA
BOE núm. 44 21/02/2022	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)

Asimismo, se han publicado las siguientes normas:

PUBLICACIÓN	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

las cuales han supuesto la modificación de **cuatro** de las normas contenidas en el Código:

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		
disposición	tipo	descripción
Art. 14.h)	modificación	Se añade, dentro de los derechos individuales de los empleados públicos, el respeto a la identidad sexual, a la expresión de género y a las características sexuales. Se introduce asimismo que todos los derechos de esta letra deben protegerse no solo especialmente frente al acoso sexual, por razón de género, moral o laboral, sino también frente al acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
Art. 14.i)	modificación	Se añade, dentro de los derechos individuales de los empleados públicos, el relativo a la no discriminación por razón de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
Art. 48.e)	adición	El término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes, respecto del permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.

Art. 49.a) y c)	adición	El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes a los efectos de los permisos por (1) nacimiento para la madre biológica y (2) del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento.
Art. 49.d)	modificación	El permiso por violencia de género elimina las referencias a la violencia sexual como causa habilitante del mismo.
Art. 53.4	modificación	Se añade, en este artículo relativo a los principios éticos de los empleados públicos, que su conducta debe evitar toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
Art. 82.1	modificación	La movilidad por razón de violencia de género elimina la causa de movilidad por violencia sexual, si bien pervive en el título del artículo.
Art. 89.1 y 5	modificación	En cuanto a las excedencias, se elimina la que trae causa de violencia sexual.
Art. 95.1.b)	modificación	Entre las faltas de carácter muy grave atribuibles a los empleados públicos se incluye toda actuación que suponga discriminación por razón de identidad sexual y características sexuales, así como el acoso por razón de expresión de género y características sexuales.

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

disposición	tipo	descripción
Art. 4.2.c)	modificación	Entre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo se introduce el de no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de identidad sexual, expresión de género, o características sexuales.
Arts. 11.4.b) y 14.3	modificación	Se modifica la redacción en cuanto a los signos de puntuación.
Art. 17	modificación	En relación con la no discriminación en las relaciones laborales, se añaden las siguientes causas por las que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo: situaciones de discriminación por identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Asimismo, las personas empleadoras incurrirán en responsabilidad cuando incumplan el deber de tomar medidas de protección frente a la discriminación y violencia dirigida a las personas LGTBI.
Art. 27.2	modificación	Se especifican reglas detalladas sobre embargabilidad del salario mínimo interprofesional.
Art. 37.8	modificación	Se elimina la causa de la violencia sexual como generadora del derecho a la reducción de jornada y a la reordenación del tiempo de trabajo, así como la posibilidad de realizar trabajo a distancia.
Art. 40.4 y 5	modificación	Se suprime la causa de violencia sexual para obtener movilidad geográfica dentro de una misma empresa. Para los otros dos supuestos (violencia de género y violencia terrorista) se modifica la duración inicial del traslado a 6 meses (anteriormente, entre 6 y 12 meses). Se elimina la posibilidad de extinción indemnizada del contrato de trabajo a instancias de la persona trabajadora.

Art. 45.1.d) (entrada en vigor: 1/6/2023)	modificación	Entre las causas de suspensión del contrato de trabajo se suprime que la duración de la guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas, deba ser igual o superior a un año.
Art. 45.1.n)	modificación	Se elimina como causa de suspensión del contrato de trabajo, la relativa a la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia sexual, manteniéndose la de violencia de género.
Art. 48.4	adición	El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes a los efectos de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, tanto respecto de la madre biológica como del progenitor distinto de la madre biológica.
Art. 49.1.m)	modificación	Se elimina la causa de extinción del contrato de trabajo relativa a la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia sexual, manteniéndose la de violencia de género.
Art. 51.2	modificación	Se añade que el informe de Inspección de Trabajo en los casos de despido colectivo se pronunciará sobre la concurrencia 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.
Art. 53.4.b)	modificación	En relación con la forma y efectos de la extinción por causas objetivas, se suprime que la decisión extintiva sea nula como consecuencia del ejercicio del derecho de la persona trabajadora a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el propio ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral en los casos de violencia sexual, manteniéndose la de violencia de género.
Art. 55.5	modificación	En relación con la forma y efectos del despido disciplinario, se suprime que el despido sea nulo como consecuencia del ejercicio del derecho de la persona trabajadora a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el propio ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral en los casos de violencia sexual, manteniéndose la de violencia de género.

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)

disposición	tipo	descripción
Art. 77.1.ñ)	adición	Se añade esta letra, que permite la cesión de datos que tenga por objeto la colaboración con la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos con objeto de garantizar un óptimo desarrollo de las políticas activas de empleo en el marco competencial que le atribuye la <i>Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo</i> , y la demás normativa vigente en la materia.
Art. 144.4 (entrada en vigor: 1/6/2023)	modificación	Se añade que la obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal (IT) por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo y gestación desde el día primero de la semana trigésima novena, manteniéndose el resto de supuestos.

<p>Art. 169.1.a) (entrada en vigor: 1/6/2023)</p>	<p>adición</p>	<p>Se añade que tienen la consideración de IT por contingencias comunes aquellas situaciones en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, de acuerdo con los requisitos que se especifican. Asimismo, tendrá el mismo tratamiento la gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.</p>
<p>Art. 169.2 (entrada en vigor: 1/6/2023)</p>	<p>modificación</p>	<p>Se excluyen de la consideración de recaída en un mismo proceso de IT, los procesos por bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria. A estos efectos, cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de IT y de su posible prórroga.</p>
<p>Art. 172 (entrada en vigor: 1/6/2023)</p>	<p>modificación</p>	<p>Respecto de las beneficiarias de la prestación por IT, no se exigirá período mínimo de cotización si deriva de las situaciones de menstruación incapacitante secundaria o interrupción del embarazo. En el caso de IT derivada de la gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena, se exigirá el período mínimo de cotización de la prestación por maternidad del art. 178.</p>
<p>Art. 173 (entrada en vigor: 1/6/2023)</p>	<p>modificación</p>	<p>En cuanto al nacimiento y duración del subsidio por IT, cuando provenga de menstruación incapacitante secundaria se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo. Si trae causa de interrupción del embarazo o de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, 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.</p> <p>No obstante, en la situación especial de IT a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto esta deba mantenerse.</p>
<p>Art. 177 (entrada en vigor: 1/6/2023)</p>	<p>modificación</p>	<p>Se suprime que, en los casos de prestación por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, la duración haya de ser de un año o superior para que pueda considerarse como situación protegida, siempre de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen.</p>
<p>Arts. 266.c), 267, 268 y 271</p>	<p>modificación</p>	<p>Las referencias al "compromiso de actividad" se modifican a "acuerdo de actividad", con arreglo a la nueva Ley de Empleo, en relación con las prestaciones contributivas por desempleo.</p>
<p>Art. 272</p>	<p>modificación</p>	<p>Se elimina el apartado 2, que regulaba los trabajos de colaboración social.</p>
<p>Art. 276</p>	<p>modificación</p>	<p>Las referencias al "compromiso de actividad" se modifican a "acuerdo de actividad", con arreglo a la nueva Ley de Empleo, en relación con las prestaciones por desempleo de nivel asistencial.</p>
<p>Art. 299.c), e) y f)</p>	<p>modificación</p>	<p>En relación con las obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo: se adapta la terminología a la nueva Ley del Empleo, en el sentido de resultar necesario inscribirse como persona demandante de empleo, mantener la inscripción y suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad. Se actualizan las referencias a la Agencia Española de Empleo e Instituto social de la Marina, y se substituye "compromiso de empleo" por "acuerdo de actividad". Se elimina la referencia a los trabajos de colaboración social.</p>

Arts. 300 y 301	modificación	El art. 300 pasa a llevar por título "Acuerdo de actividad", y su regulación se traslada a la Ley de Empleo. La "colocación adecuada" a que se refiere el art. 301 se regula también en esa ley.
DA 27ª	modificación	Se actualizan las referencias y terminología a la nueva Ley de Empleo, en esta disposición sobre subsidio extraordinario por desempleo.

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

disposición	tipo	descripción
Art. 2	modificación	Se modifica el régimen de situaciones protegidas del subsidio por maternidad de naturaleza contributiva: (1) se elimina la referencia al mínimo de 1 año para considerar el acogimiento como situación protegida y (2) se simplifican las situaciones protegidas de acogimientos provisionales y tutelas.