



***NOTA SOBRE LA NUEVA SITUACIÓN DE IT POR  
MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA,  
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.***

*Suscrito por  
Departamento jurídico- Laboral,  
Luquez Asociados.  
Sabadell, marzo de 2023*



A continuación, desde el Departamento de Gestión laboral de Lúquez Asociados se procede a analizar 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, de Empleo, publicada en fecha 3 de marzo de 2023, relativa a la nueva situación de incapacidad temporal por menstruación incapacitante.

### **SITUACIÓN ESPECIAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA.**

La nova norma establece en su Disposición final tercera, la modificación **del art. 144.4 y del art. 169.1 de la LGSS**, y se establece que *“tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella baja laboral en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis”*.

Así pues, según determina el tenor literal expuesto, a partir de la entrada en vigor de dicha disposición, esto es el **1 de junio de 2023** se contempla la posibilidad de que aquellas mujeres que, por las causas indicadas, se sientan incapacitadas para el desarrollo de sus deberes y obligaciones laborales, deberán acudir a su médico de cabecera de la Seguridad Social para solicitar la baja correspondiente. Por consiguiente, será el facultativo quién decidirá si el dolor es incapacitante y también cuántos días de baja necesitará, pudiendo establecer un periodo de tres días de duración para la misma y, en algunos casos, incluso ampliarla hasta cinco. La Seguridad social se hará cargo del abono de la baja y, a diferencia de lo que sucede en otros procesos de incapacidad temporal por enfermedad, la trabajadora cobrará desde el primer día del mismo, sin que se vea perjudicada por lo que en la jerga coloquial se denomina **“purga”**. Además, para acceder a dicha prestación no es necesario que la mujer trabajadora disponga de un periodo mínimo de cotización.

Esta medida se pretende dar una regulación adecuada a esta situación patológica con el fin de eliminar cualquier tipo de sesgo negativo en el ámbito laboral.



Este es nuestro informe, que, como siempre, sometemos a gustoso criterio a cualesquiera otros mejor fundados en Derecho, y que damos y firmamos en Sabadell, a 15 de marzo de 2023

Departamento Gestión laboral.