

NOVEDADES LEGISLATIVAS

GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

Principales medidas aprobadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Nº 4/2019



Artículo 1.- Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Nueva redacción

(...)

2. En el caso de las empresas de más de ~~250~~ **50 o más** trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

(...)

Apunte:

- *Las empresas de 50 o más trabajadores deberán contar con un Plan de Igualdad (hasta ahora sólo estaban obligadas las empresas con más de 250 trabajadores).*
- *Esta modificación se llevará a cabo de forma paulatina, en los términos que fija la nueva Disposición Adicional 12ª (ver más adelante), a partir del 8 de marzo de 2019:*
 - *Empresas de 151 hasta 250 trabajadores: Un año para aprobar un Plan de Igualdad.*
 - *Empresas de 101 hasta 150 trabajadores: Dos años para aprobar un Plan de Igualdad.*
 - *Empresas de 50 hasta 100 trabajadores: Tres años para aprobar un Plan de Igualdad.*

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Nueva redacción

(...)

2. ~~Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.~~ **Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:**

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Nueva redacción

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Apunte:

- *Se establece el contenido mínimo de los Planes de Igualdad, previo diagnóstico negociado, en su caso, con los representantes de los trabajadores. Dentro de ese contenido mínimo se incluye expresamente la auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina.*
- *Los Planes de Igualdad de las empresas deberán inscribirse en un Registro creado al efecto, dependiente de la Dirección General de Trabajo y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.*
- *Tanto el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes; así como el Registro de Planes de Igualdad, deberán desarrollarse reglamentariamente.*

Disposición Transitoria 12ª. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Disposición incorporada

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Disposición Transitoria 12ª. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Disposición incorporada

Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

Apunte:

- *Se establece la paulatina implantación de las nuevas medidas relativas a obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad en función del volumen de trabajadores de la empresa.*
- *Téngase en cuenta que, con carácter general, la entrada en vigor de este Real Decreto-ley se produjo el 8 de marzo de 2019.*

Artículo 2.- Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Artículo 9. Validez del contrato.

Nueva redacción

(...)

3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

Apunte:

- *En caso de nulidad del contrato por discriminación salarial, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.*
- *Con respecto a qué se entiende por “trabajo de igual valor”, véase la nueva redacción del artículo 28.1 (ver más adelante).*

Artículo 11. Contratos formativos.

Nueva redacción

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de

Artículo 11. Contratos formativos.

Nueva redacción

siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

(...)

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, ~~maternidad~~ nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y ~~paternidad~~ violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

(...)

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

(...)

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, ~~maternidad~~ nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y ~~paternidad~~ violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

(...)

Apunte: Se sustituyen los términos maternidad y paternidad por la referencia al “nacimiento”, al haberse equiparado ambos permisos. Además, se incorpora la violencia de género como causa de interrupción de la duración de los contratos formativos.

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

Nueva redacción

(...)

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

(...)

d) ~~Los trabajadores~~ **Las personas trabajadoras** a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, **debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.**

(...)

Apunte: En la modalidad de contrato a tiempo parcial se concreta el derecho a la no discriminación entre mujeres y hombres.

Artículo 14. Período de prueba.

Nueva redacción

(...)

2. Durante el periodo de prueba, ~~el trabajador~~ **la persona trabajadora** tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Las situaciones de incapacidad temporal, ~~maternidad nacimiento~~, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y ~~paternidad~~ **violencia de género** que afecten ~~al trabajador~~ **a la persona trabajadora** durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Apunte: Durante el período de prueba, se blindan las situaciones de embarazo, desde la fecha de su inicio hasta el comienzo del período de suspensión por nacimiento, salvo que en la resolución a instancia de la empresa concurren motivos no relacionados con esta situación.

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

Nueva redacción

(...)

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, **basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones**, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. **Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.**

(...)

Apunte: Se precisan los fundamentos en que han de basarse los criterios y sistemas utilizados para la definición de los grupos profesionales: un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones. Dichos criterios y sistemas se ponen en relación con la igualdad de retribución por razón de sexo (ver artículo siguiente).

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Nueva redacción

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Apunte:

- Se define lo que debe entenderse como “trabajo de igual valor”.
- Se establece la obligación, con independencia del número de trabajadores que tenga la empresa, de llevar un registro con los valores medios de los salarios de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Los trabajadores, a través de sus representantes, tendrán derecho a acceder a ese registro.
- En empresas a partir de 50 trabajadores, cuando el promedio de retribuciones de un sexo sea superior a los del otro en un 25%, deberá justificarse (en el propio Registro salarial) que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de los trabajadores.

Artículo 34. Jornada.

Nueva redacción

(...)

8. ~~El trabajador tendrá derecho a adaptar~~ **Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de** la duración y distribución de la jornada de trabajo, **en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida ~~personal~~, familiar y laboral ~~en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.~~ **Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.**

~~A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.~~

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Apunte:

- *Los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de su vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos, tendrán derecho a solicitarlo hasta que aquéllos cumplan los 12 años.*
- *Se fija el procedimiento a seguir cuando no se haya pactado en la negociación colectiva los términos del ejercicio de este derecho. En estos casos, la empresa abrirá un procedimiento de negociación con el trabajador durante un período máximo de 30 días tras el cual, y por escrito, comunicará bien la aceptación de la solicitud, bien una propuesta alternativa o bien su negativa, indicando en este último caso las razones objetivas de su decisión.*
- *Las discrepancias entre empresa y trabajador se resolverán en la vía jurisdiccional social (artículo 139 de la LRJS).*

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

Nueva redacción

(...)

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...)

b) Dos días ~~por el nacimiento de hijo y~~ por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo ~~el trabajador~~ **la persona trabajadora** necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

(...)

4. En los supuestos de nacimiento ~~de hijo~~, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), ~~para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores~~ **las personas trabajadoras** tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, **para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses**. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de ~~parto nacimiento~~, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con ~~el empresario~~ **la empresa** respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

~~Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.~~ **La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.**

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

Nueva redacción

5. ~~En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.~~ **Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.** Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

(...)

7. La concreción horaria y la determinación ~~del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada~~ **de los permisos y reducciones de jornada**, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán ~~al trabajador~~ **a la persona trabajadora**, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ~~del trabajador~~ **de la persona trabajadora** y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. ~~El trabajador~~ **La persona trabajadora**, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de ~~lactancia~~ **cuidado del lactante** o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

(...)

Apunte:

- *Desaparece el permiso de dos días por nacimiento de hijo.*
- *Nótese que el hasta ahora permiso “para lactancia del menor” pasa a denominarse “para el cuidado del lactante”.*
- *Se introduce la posibilidad de que ambos progenitores ejerzan simultáneamente el derecho de reducción de jornada para el cuidado del lactante, en cuyo caso, el período de disfrute se extenderá hasta que el lactante cumpla 12 meses. Este período de reducción de jornada desde los 9 a los 12 meses se traduce en una nueva prestación de Seguridad Social (ver más adelante los artículos 183 a 185 de la LGSS), por lo que el salario se reducirá proporcionalmente a partir del cumplimiento de los 9 meses.*

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

Nueva redacción

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

(...)

d) ~~Maternidad, paternidad,~~ **Nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años ~~cuando se trate de menores~~ con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

Nueva redacción

o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

(...)

Apunte: Se sustituyen los términos maternidad y paternidad por el de “nacimiento”.

Artículo 46. Excedencias.

Nueva redacción

(...)

3. (...)

No obstante, cuando ~~el trabajador~~ **la persona trabajadora** forme parte de una familia que tenga reconocida **oficialmente** la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. **Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.**

(...)

Apunte: Se amplía hasta un máximo de 18 meses el período de reserva de puesto de trabajo cuando ambos progenitores ejerzan con la misma duración y régimen el derecho a la excedencia por cuidado de hijos en familias numerosas de categoría especial.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Nueva redacción

(...)

~~4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descunte del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.~~

~~No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.~~

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Nueva redacción

~~En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.~~

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuáles serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para dar cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre **biológica** o ~~en su defecto~~, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre **biológica**.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo **o hija**, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, ~~la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.~~

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización desde la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios Colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ~~ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada~~

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Nueva redacción

~~menor a partir del segundo para cada adoptante, guardador o acogedor. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.~~

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

~~En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.~~

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios Colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

~~6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.~~

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento ~~o del menor adoptado~~, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o ~~acogido de acogimiento~~, la suspensión del contrato a que se refieren los ~~citados~~ apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. ~~En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.~~

~~Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.~~

~~7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o~~

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Nueva redacción

~~acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.~~

~~En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.~~

~~El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.~~

~~El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.~~

~~La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.~~

~~El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.~~

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por **maternidad biológica parto** o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

~~10.~~

Apunte:

- *Se regula la suspensión del contrato de trabajo por “nacimiento”, que comprende el “parto” y el “cuidado de menor de 12 meses”. De este modo, se equipara la duración del permiso de ambos progenitores. Ello supone una ampliación del que hasta ahora era el permiso de paternidad, que*

pasa de 5 a 16 semanas, si bien se hará de manera gradual. En concreto, el permiso para el “progenitor distinto de la madre biológica” será de 8 semanas desde el 1 de abril de 2019, de 12 semanas en 2020 y de 16 semanas en 2021.

- Ambos progenitores deberán disfrutar de forma obligatoria, ininterrumpida y a jornada completa, de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. Transcurridas esas 6 semanas, el resto del descanso podrá ejercitarse hasta que el hijo cumpla 12 meses, distribuyéndose a voluntad de los padres, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida y en régimen de jornada completa o parcial.
- El ejercicio de este derecho es individual y no puede transferirse al otro progenitor.
- Cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el ejercicio simultáneo de los permisos por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- Las dos semanas adicionales de permiso por discapacidad del hijo o nacimiento múltiple, se reparten a razón de una semana para cada progenitor.

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

Nueva redacción

(...)

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de ~~los trabajadores~~ **las personas trabajadoras** durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por **maternidad nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, ~~paternidad~~, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren ~~los artículos~~ **el artículo 45.1.d) y e)** o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); ~~la de los trabajadores~~ **el de las personas trabajadoras** que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de ~~los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley~~ **su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.**

c) La de ~~los trabajadores~~ **las personas trabajadoras** después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por **maternidad nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción **o** acogimiento, ~~o paternidad~~ a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de **9 12** meses desde la fecha del nacimiento, **la** adopción, ~~delegación de~~ **la** guarda con fines de adopción o **el** acogimiento ~~del hijo o del menor.~~

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. **Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que**

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

Nueva redacción

la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretar la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente ~~siempre que~~ **cuando** se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

(...)

Apunte: Para que pueda considerarse procedente la extinción contractual por causas objetivas se exigirá no sólo que no existen motivos relacionados con el embarazo o con el ejercicio de los permisos o excedencia, sino que, además, se acredite suficientemente que la causa que sustenta el despido requiere concretar la extinción del contrato de la persona referida.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

Nueva redacción

(...)

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de ~~los trabajadores~~ **las personas trabajadoras** durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por ~~maternidad~~ **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, ~~paternidad~~, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o ~~el notificado~~ **la notificada** en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de ~~los trabajadores~~ **las personas trabajadoras** que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de ~~los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley~~ **su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.**

c) El de ~~los trabajadores~~ **las personas trabajadoras** después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por ~~maternidad~~ **nacimiento**, adopción, ~~delegación de~~ **guarda con fines de adopción o** acogimiento, ~~o paternidad~~ a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de **9 12** meses desde la fecha del **nacimiento, la guarda con fines de** adopción, ~~delegación~~

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

Nueva redacción

~~de guarda~~ o ~~el~~ acogimiento ~~del hijo o del menor~~.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

(...)

Apunte: Al igual que en el artículo anterior (53), se incluye la ampliación de los 9 a los 12 meses tras el nacimiento en el que el despido se considera nulo.

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

Nueva redacción

(...)

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ~~entre la que se incluirán en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los~~ datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

(...)

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

(...)

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, **especialmente en materia salarial**.

(...)

Apunte: Entre la información que el comité de empresa tiene derecho a recibir, se incluye el Registro salarial previsto en el artículo 28, sobre igualdad de retribución por razón de sexo. Asimismo, se le otorgan funciones de vigilancia en materia salarial, relacionadas con el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Disposición Adicional 19ª. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de reducción de jornada.

Nueva redacción

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 **en su párrafo final, así como en sus apartados** 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido ~~al trabajador a la~~ **persona trabajadora** sin considerar la

Disposición Adicional 19ª. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de reducción de jornada.

Nueva redacción

reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el ~~tercer~~ **séptimo** párrafo del artículo 48-~~6.4~~ y en el ~~penúltimo~~ **segundo** párrafo del artículo 48-~~7.5~~.

Disposición Adicional 22ª. Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.

Disposición incorporada

Resultarán de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones de la presente Ley sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Apunte: En materia de permisos por nacimiento, para el personal laboral de las Administraciones públicas rige el Estatuto Básico del Empleado Público, no siendo de aplicación las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Transitoria 13ª. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Disposición incorporada

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de 8 semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de 12 semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma

Disposición Transitoria 13ª. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Disposición incorporada

ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 12 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las 12 semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 12 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de 12 semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes 8 semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de 16 semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 16 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de

Disposición Transitoria 13ª. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Disposición incorporada

disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Apunte: Se recoge el régimen transitorio del nuevo permiso por nacimiento, cuya aplicación se llevará a cabo de forma paulatina para el progenitor distinto de la madre biológica, tanto en lo que se refiere al incremento de su duración, como a las semanas de cumplimiento obligatorio e inmediato tras el nacimiento.

Artículo 4.- Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

Nueva redacción

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

(...)

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; ~~maternidad;~~ ~~paternidad~~ **nacimiento y cuidado del menor**; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; **ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnizaciones en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

(...)

Apunte: En coherencia con los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores, se incorporan como parte de la acción protectora del sistema de Seguridad Social, las nuevas prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor, y por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

CAPÍTULO VI. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Artículo 177. Situaciones protegidas.

Nueva redacción

A efectos de la prestación por ~~maternidad~~ **nacimiento y cuidado de menor** prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas ~~la maternidad~~ **el nacimiento**, la adopción, la guarda con fines de

Artículo 177. Situaciones protegidas.

Nueva redacción

adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), ~~y b) y c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del texto refundido de la Ley~~ del Estatuto Básico del Empleado Público.

Apunte: Se cambia la rúbrica del Capítulo VI (“Maternidad”), que pasa a englobar con carácter genérico el “nacimiento y cuidado de menor”.

Artículo 178. Beneficiarios.

Nueva redacción

1. Serán beneficiarios del subsidio por ~~maternidad~~ **nacimiento y cuidado del menor** las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si ~~el trabajador~~ **la persona trabajadora** tiene menos de 21 años de edad en la fecha del ~~parte~~ **nacimiento**, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si ~~el trabajador~~ **la persona trabajadora** tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26 en la fecha del ~~parte~~ **nacimiento**, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si ~~el trabajador~~ **la persona trabajadora** tiene cumplidos 26 años de edad en la fecha del ~~parte~~ **nacimiento**, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de ~~parte nacimiento, y con aplicación exclusiva a la madre biológica~~, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el ~~segundo tercer~~ párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo ~~séptimo cuarto~~ del artículo 49.b) ~~de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del texto refundido de la Ley~~ del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 179. Prestación económica.

Nueva redacción

1. La prestación económica por ~~maternidad~~ **nacimiento y cuidado de menor** consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases de datos corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por ~~maternidad~~ **nacimiento y cuidado de menor**.

(...)

Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por ~~maternidad~~ **nacimiento del menor**.

Nueva redacción

El derecho al subsidio por ~~maternidad~~ **nacimiento y cuidado del menor** podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de descanso.

Artículo 181. Beneficiarias.

Nueva redacción

Serán beneficiarias del subsidio por ~~maternidad~~ **nacimiento** previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por ~~maternidad~~ **nacimiento y cuidado del menor** regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

Artículo 182. Prestación económica.

Nueva redacción

1. La prestación económica por ~~maternidad~~ **nacimiento** regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

(...)

CAPÍTULO VII. ~~PATERNIDAD~~ **CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE**

Apunte: Al desaparecer la prestación por “paternidad” (recordemos que ahora se regulan conjuntamente la maternidad y la paternidad en una nueva prestación por “nacimiento y cuidado de menor”), se dedican los artículos que hasta ahora contenían esta prestación (artículos 183 a 185), al desarrollo de la nueva prestación por “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”.

Artículo 183. Situación protegida.

Nueva redacción

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a

Artículo 183. Situación protegida.

Nueva redacción

cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

Apunte:

- *Esta nueva prestación económica cubre la reducción de salario en el caso de que ambos progenitores se beneficien de la reducción de jornada de media hora diaria (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores) por cuidado del lactante desde los 9 a los 12 meses.*
- *Las empresas de ambos progenitores deberán certificar la reducción de jornada (reglamentariamente se determinarán los requisitos de la documentación a presentar).*

Artículo 184. Beneficiarios.

Nueva redacción

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 185. Prestación económica

Nueva redacción

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla 12 meses de edad.

Apunte: *Cuando el trabajador ejerza su derecho al cuidado del lactante, la empresa cubrirá (salario) la hora de ausencia al trabajo (que podrá dividir en dos fracciones) hasta que el menor cumpla los 9 meses. En caso de ampliar ese derecho hasta los 12 meses, se percibirá como prestación de Seguridad Social a cargo de la Entidad gestora.*

Artículo 318. Normas aplicables.

Nueva redacción

Será de aplicación a este régimen especial:

a) En materia de ~~maternidad y paternidad~~ **protección por nacimiento y cuidado del menor**, lo dispuesto en ~~los capítulos VI y VII el capítulo VI~~ del título II, ~~respectivamente~~, excepto ~~los artículos el artículo~~ 179.1 ~~y 185~~.

~~Las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad consistirán~~ **La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá** en un subsidio equivalente al 100 % de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los 6 meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre 180.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de 6 meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los 6 meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir ~~los subsidios por maternidad y paternidad~~ **el subsidio por nacimiento y cuidado de menor** serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir ~~los subsidios por maternidad y paternidad~~ **el subsidio por nacimiento y cuidado de menor** en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

~~La prestación por paternidad podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para la prestación por maternidad. Será de aplicación a la prestación por paternidad lo previsto en el artículo 179.2.~~

b) En materia de **corresponsabilidad en el cuidado del lactante**, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, lo dispuesto, respectivamente, en los capítulos **VII**, VIII, IX y X del título II, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

(...)

Disposición Adicional 1ª. Normas aplicables a los regímenes especiales.

Nueva redacción

1. Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos **146.4**; 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VII VIII, IX, y X del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195, excepto el apartado 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II.

(...)

Disposición Adicional 14ª. Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia

Nueva redacción

1. A partir del ~~15 de julio de 2012~~ **1 de abril de 2019**, ~~el convenio especial regulado~~ **los convenios especiales que se suscriban según lo previsto** en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, ~~tendrá carácter voluntario~~

Disposición Adicional 14ª. Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia

Nueva redacción

~~para los cuidadores no profesionales y podrá ser suscrito entre el cuidador no profesional y la Tesorería General de la Seguridad Social~~ **se registrarán íntegramente por lo dispuesto en dicho Real Decreto.**

~~2. Las cotizaciones a la Seguridad Social por el convenio especial indicado en el apartado anterior serán a cargo exclusivamente del suscriptor del mismo.~~

~~3.~~ **2.** Estos convenios especiales surtirán efectos desde la fecha de ~~la solicitud de suscripción del convenio especial~~ **reconocimiento de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.**

3. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. Lo establecido en esta disposición no afecta al rango del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, que podrá ser modificado mediante norma de igual rango.

Disposición Adicional 31ª. Convenios especiales en el sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia existentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Disposición incorporada

1. Los convenios especiales en el sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y se registrarán íntegramente por lo dispuesto en el real decreto-ley citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1 de abril de 2019.

2. Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con anterioridad al 1 de abril de 2019, fecha de entrada en vigor del artículo 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

Apunte: Se recupera la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1 de abril de 2019.

Disposición Adicional 32ª. Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Disposición incorporada

En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el capítulo VI del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, disfruten de las 10 semanas de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.

Apunte: Los beneficiarios que, transcurridas las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, disfruten de las otras 10 semanas de manera interrumpida, no percibirán el abono de la prestación de estos periodos hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto no se realicen por parte del INSS los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.

Artículo 6.- Modificación del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

Artículo 7. Infracciones graves.

Nueva redacción

Son infracciones graves:

(...)

13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes **y medidas** de igualdad establecen **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Apunte: Se define mejor el tipo infractor grave correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad, incluyendo la referencia a las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que también ha sido modificada (ver el inicio de estas Novedades Legislativas).

Artículo 7.- Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo

Apunte:

- *Se han modificado diversos artículos de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (artículos 4, 11, 16 y 26) al efecto de llevar a cabo las adecuaciones que proceden de las novedades introducidas en materia de permisos y las correspondientes prestaciones que de ellos se derivan.*
- *Idéntica adecuación se lleva a cabo, con efectos de 1 de abril de 2019, en los artículos 38 y 38 bis con respecto a las bonificaciones de cuotas para autónomos durante los períodos de descanso por nacimiento (100% de la cuota durante 12 meses), y por reincorporación a la actividad por cuenta propia de la trabajadora autónoma en los dos años inmediatamente siguientes a su interrupción con motivo de la maternidad (tarifa plana de 60 € durante 12 meses).*
- *Con respecto a esta última bonificación (artículo 38 bis) el último criterio de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social es el de considerar que el requisito de la reincorporación se cumple también si la trabajadora autónoma, tras disfrutar del correspondiente descanso por maternidad, haya optado, sin solución de continuidad, por reanudar la actividad laboral.*



MUTUA COLABORADORA
CON LA SEGURIDAD SOCIAL

NÚMERO 1

24 horas de atención

900 300 144

www.mc-mutual.com