

Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- **Resumen detallado RD-ley 6/2019** - BOE 07-03-2019 -

ENTRADA EN VIGOR:

1. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE: **el 08-03-2019**

2. La regulación introducida por el presente real decreto-ley en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en el trabajo por cuenta ajena, público y privado, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

En concreto, la prestación económica por cuidado del lactante prevista en el capítulo VII del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento **que se produzcan o constituyan a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley.** (EL **08-03-2019**)

3. Lo dispuesto en el apartado doce del artículo 2 (**art48.4 a 9**) de TRLET "Suspensión con reserva de puesto de trabajo); apartado tres del artículo 3 (**art.49 a) a d) TRLEBEP** "nacimiento, adopción, reducción jornada víctimas violencia mujer); y apartados siete y ocho del artículo 7 (**art.38 Ley 20/2007** "bonificación cuotas descanso por nacimiento, adopción..." y **art.38 bis Ley 20/2007** "bonificación autónomas reincorporen" entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el BOE: **el 01-04-2019**

ESTE RD-LEY ESTÁ TODAVÍA PENDIENTE DE CONVALIDACIÓN O DEROGACIÓN A 18-03-2019

INDICE DE MATERIAS

- PLANES DE IGUALDAD DE EMPRESA. REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD. (pág.2)
- SEGURIDAD SOCIAL. CONVENIOS ESPECIALES DE CUIDADORES NO PROFESIONALES DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA (pág.3)
- TRLET. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. REGISTRO SALARIAL. TRABAJO IGUAL VALOR. (pág.4)
- TRLET. CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Situaciones violencia de género. (pág.5)

Adaptación de jornada (pág.6)

Permiso para el cuidado del lactante. (pág.6)

Supresión permiso por nacimiento (pág.7)

Excedencia para atender cuidado hijo en familias numerosas. Período de reserva (pág.8)

Suspensión del contrato por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses. Equiparación paulatina del permiso de maternidad con el de paternidad. (pág.8)

Suspensión del contrato en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento. Derechos de ambos progenitores. Aplicación paulatina. (pág.10)

Despido por causas objetivas. Despido disciplinario. Nulidad extinción después del reingreso después de suspensión del contrato por nacimiento y adopción. (pág.13)

- SECTOR PÚBLICO. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (pág.14-15)

Aplicación TRLEBEP a los permisos de nacimiento y adopción del progenitor diferente a la madre biológica y lactancia Permiso de lactancia. Duración.

Permisos por nacimiento y adopción.

Retribución víctimas violencia de género.



- ADAPTACIÓN NORMATIVA SEGURIDAD SOCIAL A LAS MODIFICACIONES LABORALES (pág.16-17)

Nueva prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante
Prestación de maternidad o paternidad pasa a denominarse: "prestación por nacimiento y cuidado de menor".
Adaptación terminológica de las novedades en el RETA.

- MODIFICACIONES ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (LEY 20/2007). Adaptación terminológica (pág.18)

PLANES DE IGUALDAD DE EMPRESA. REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD (art.1 y 6)

- Modificaciones en la **LO 3/2007** (Texto Refundido Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Extiende la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad a las empresas de 50 trabajadores o más.

Las empresas de **más de 150 y hasta 250** personas trabajadoras contarán con un periodo de **un año** desde la publicación del RD-Ley 6/2019 (07-03-2019) **para la aprobación** de los planes de igualdad. Las empresas de **más de 100 y hasta 150** personas trabajadoras dispondrán de **dos años** para su aprobación, y las empresas **de 50 a 100** personas trabajadoras dispondrán de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad.

Amplía las materias objeto del diagnóstico previo que se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, como la **auditoria salarial entre mujeres y hombre, la infrarrepresentación femenina.**

Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, que se desarrollará reglamentariamente.

Artículos modificados: Art.45.2, 46.2, nuevo apartados 4 a 6 del art.46, nueva DT décima segunda de la LO 3/2007. [En vigor a partir del 08-03-2019.](#) Esta modificación se aplicará paulatinamente.

- Modificación art.7.13 del **RD Leg 5/2000** (Texto Refundido Ley Infracciones y Sanciones Orden Social)

Define mejor la **infracción laboral grave** por el incumplimiento de las obligaciones empresariales relacionados con los planes de igualdad, para incluir los **planes y medidas de igualdad que establece la LO 3/2007.** [En vigor a partir del 08-03-2019.](#)

Art.45.2 LO 3/2007. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

«2. En el caso de las empresas de **cincuenta o más** trabajadores (*antes: + de 250*), 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.»

Art.46.2 y nuevos 4, 5 y 6 LO 3/2007. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

«2. 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.

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.

(Añade) 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.»

Nuevo «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.

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

Nuevo 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.»

Nueva DT décima segunda LO 3/2007. Aplicación paulatina artículos 45 y 46 en la redacción por el RD-ley 6/2019

“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:

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

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

Las empresas de cincuenta a cien 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”.

Art.7.13 TRLISOS. Infracciones laborales graves.

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

SEGURIDAD SOCIAL. Convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia. (Art.4.Trece y Catorce)



Recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la AGE.

DA Decimocuarta TRLGSS. Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.

1. A partir del 1 de abril de 2019, 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, **se registrarán íntegramente** por lo dispuesto en dicho real decreto.
2. Estos convenios especiales **surtirán efectos desde la fecha de 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 **n 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.»

Nueva DT Trigésima primera TRLGSS. Convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia **existentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019**

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. (Incluye la modificación realizada por la DF Segunda. Tres del RD-ley 8/2019)**
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.»

ESTATUTO TRABAJADORES. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (art.2)

Modificaciones en el **RD Leg 2/2015** (Texto Refundido Ley Estatuto de los Trabajadores)

Artículos modificados: Art.9.3, 28, 22.3 TRLET.

Introduce en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”.

El empresario está obligado a llevar un registro salarial de su empresa 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, **al que podrán acceder las personas trabajadoras**, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa.

La empresa con al menos 50 trabajadores cuyo 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, deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Nuevo Art.9.3 TRLET Validez del contrato.

«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.»

Art. 28 TRLET. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

“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.

(Añade) **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.

(NUEVO) 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.

(NUEVO) 3. **Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores**, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento 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.**”

Art.22.3 TRLET Contenido del contrato de trabajo. Sistema de clasificación profesional

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.**

Art.64.3 TRLET. Derechos de información comité de empresa

La información anual sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades **deberá incluir también el registro** previsto en el art.28.2 del TRLET.

Art.64.7 a) 3º TRLET. Competencias del comité de empresa.

«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.**»

ESTATUTO TRABAJADORES. CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (art.2)

Modificaciones en el **RD Leg 2/2015** (Texto Refundido Ley Estatuto de los Trabajadores):

Art.11.1 b) y 2 b) TRLET. Duración contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje

Las situaciones de violencia de género interrumpen el cómputo de la duración del contrato en prácticas y del contrato para la formación y el aprendizaje.

Modifica el último párrafo: «Las situaciones de incapacidad temporal, **nacimiento** (antes “maternidad y paternidad”), adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y **violencia de género interrumpirán el cómputo** de la duración del contrato.»

Art.12.4 d) TRLET. Reglas del contrato a tiempo parcial.

Las normas o convenios colectivos que regulan los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial deberán garantizar, en todo caso, la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

«d) 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.**»

Art.14.2 y 3 TRLET. Periodo de prueba.

Las situaciones de violencia de género durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

La resolución a instancia empresarial durante el período de prueba 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.

«2. Durante el periodo de prueba, 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.

(Añade) 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 de la **persona trabajadora** en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, **nacimiento (antes "maternidad y paternidad")**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y **violencia de género**, que afecten a la **persona trabajadora** durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»

Art.34.8 TRLET. Adaptación de la Jornada.

Amplía el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, cuyo ejercicio se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, mediante el proceso de **negociación del empresario** con la persona trabajadora que **no podrá exceder de 30 días**. La adaptación de jornada se podrá solicitar no solo a efectos de duración y distribución de la jornada, sino también a efectos de **ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación**, incluida la prestación de su **trabajo a distancia**. Las adaptaciones deberán **ser razonables y proporcionadas**. 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 doce años**. 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.

«8. 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 familiar y laboral. **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.

(Añade) 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 doce 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 treinta 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.

(Añade) 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.

(Añade) 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.

(Añade) 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.»

Art.37.4 TRLET. Permiso para **el cuidado del lactante**. Reducción de jornada.

En vigor a partir del 08-03-2019

El permiso lactancia pasa a denominarse cuidado del lactante, siendo un derecho de ambos progenitores y puede complementarse con una la nueva prestación económica de corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores tienen derecho al permiso para el cuidado del lactante. Hasta ahora solo podía ser ejercido por uno de los progenitores. La **dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo** cuando ambos trabajen en la misma empresa por razones justificadas de funcionamiento. El periodo de disfrute **podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses**, cuando ambos ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

DF segunda.2 RD-Ley 6/2019 La regulación introducida en materia de reducción de jornada por cuidado del lactante será de aplicación a los supuestos **que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor (08-03-2019)**

«4. En los supuestos **de nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 **nueve meses**. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de **nacimiento (antes "parto")**, 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 la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras **(añade)** 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.

(añade) Cuando **ambos** progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante **cumpla doce meses**, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

DA Decimonovena.1 TRLET. Cálculo indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

Incluye la referencia al último párrafo del art.37.4 TRLET.

Art.37.5 TRLET Permiso por nacimiento prematuro. Reducción de jornada.

5. Las **personas trabajadoras (antes: "madre o padre")** 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.»

Art.37.7 TRLET. Concreción horaria y determinación de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados 4, 5 y 6.

Incluye el supuesto del art.37.5 (nacimiento prematuro).

«7. La concreción horaria y la **determinación de los permisos (antes: "determinación del período de disfrute")** y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán 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 de la **persona trabajadora** y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La **persona trabajadora**, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso **de 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.»

Art.37.3 b) TRLET Permisos retribuidos.

Suprime el permiso de 2 días (o 4) por nacimiento de hijo, puesto que la nueva regulación del permiso de paternidad obliga a disfrutar una parte del mismo de forma ininterrumpida tras el parto. [La modificación entra en vigor el 08-03-2019.](#)

«b) Dos días 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Suspensión del contrato

Art.45.1 d) TRLET. Causas de suspensión contrato de trabajo

Sustituye “Maternidad, paternidad” por “**nacimiento**”.

Art.46.3 último párrafo TRLET. Excedencia para atender al cuidado de hijo o para atender al cuidado de un familiar cuando la persona trabajador forme parte de una **familia numerosa**.

Extiende el período de reserva de puesto de trabajo, en la excedencia por cuidado de hijo en familia numerosa, hasta un máximo de 18 meses, cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor.

«No obstante, cuando la **persona trabajadora** forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

(Añade) Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.»

Art.48.4 a 9). Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Modifica los apartados 4 a 9 y suprime el apartado 10 del art.48 del TRLET, **que entrarán en vigor el 01-04-2019**, aunque la nueva DT decimotercera contempla la aplicación paulatina de los apartados 4 a 6.

DF segunda.2 RD-Ley 6/2019 La regulación introducida en materia de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

- ✓ El **art.48.4 del TRLET** regula la **suspensión del contrato por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses**, que incluye el hasta ahora permiso de maternidad o “parto” (antes art.48.4) y el hasta ahora “permiso de paternidad” con modificaciones (antes art.48.7). La prestación de maternidad o paternidad pasa a denominarse: “prestación por nacimiento y cuidado de menor”.

Las modificaciones **equiparan la duración** del permiso por paternidad con la duración del permiso de maternidad (16 semanas), y establece también para **el progenitor distinto a la madre biológica, el disfrute obligatorio de las 6 primeras semanas** ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a **jornada completa**. Aunque las novedades se aplicarán de forma paulatina hasta la total equiparación en los períodos de suspensión del contrato de ambos progenitores en 2021.

También regula la **suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor** que podrá ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto **hasta** que el hijo o la hija cumplan **12 meses**:

- ✓ 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.
- ✓ Distribución voluntaria, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, que debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. A jornada completa o parcial
- ✓ La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto
- ✓ Es un derecho individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
- ✓ Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- ✓ La persona trabajadora debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho.

Aplicación paulatina de la nueva regulación del permiso de nacimiento (detalle DT Decimotercera TRLET)

Madre biológica. Disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el RD-ley 6/2019, desde su entrada en vigor **(01-04-2019)**: 16 semanas de duración total. Las 6 primeras semanas son de disfrute obligado.

Progenitor distinto de la madre biológica:

Desde 01-04-2019: 8 semanas de duración total. Las 2 primeras de disfrute obligado de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.

La madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta **4 semanas** de su descanso no obligatorio.

Desde 01-01-2020: 12 semanas de duración total. Las 4 primeras de disfrute obligado de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.

La madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta **2 semanas** de su descanso no obligatorio.

Desde 01-01-2021: 16 semanas de duración total. Las 6 primeras de disfrute obligado de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto. Total equiparación de los periodos de suspensión de ambos progenitores.

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 aplica 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 tiene derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.
- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor puede 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 tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

Ello implica la supresión de la regulación del permiso de paternidad que establecía el antiguo apartado 7 del art.48.

El actual art.48.7 se refiere a la finalización de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural (antiguo art.48.8), sustituyendo la expresión “parto” por “maternidad biológica”.

Suprime el art.48.10 sobre la duración del período de suspensión en el supuesto del art.45. 1 n) (violencia de género) que ahora consta en el art.48.8 TRLET.

El art.48.9 tiene el mismo redactado. Pero teniendo en cuenta que la mención al apartado 8 ahora se refiere al supuesto mencionado anteriormente.

Art.48. «4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la **madre biológica** durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas **ininterrumpidas** inmediatamente posteriores al parto, que habrán de **disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre**.

(nota: la ampliación en 2 semanas más por parto múltiple ahora regulado en art.48.6)

(Añade) El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del **progenitor distinto de la madre biológica** durante **16 semanas**, de las cuales serán obligatorias las **seis semanas ininterrumpidas** inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el 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 **(suprime “en defecto”)** del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre **biológica**.

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

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, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. **(Sin cambios)**

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, **en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida** y ejercitarse desde la

finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro 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 quince 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 seis 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 quince 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.**

- ✓ El art.48.5 del TRLET modifica la regulación de la **suspensión del contrato en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.**

Tendrá una duración de **16 semanas para cada** adoptante, guardador o acogedor, cuyas **primeras 6 semanas serán de obligado disfrute** y a **jornada completa**. **Las 10 semanas restantes** se podrán disfrutar dentro de los doce 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. 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 quince días**. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho **trabajen para la misma empresa**, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. Las novedades se aplicarán de forma paulatina hasta la total equiparación en los períodos de suspensión del contrato de ambos progenitores. La persona trabajadora debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho.

Aplicación paulatina de la nueva regulación del permiso (detalle DT Decimotercera TRLET)

Desde 01-04-2019:

Cada progenitor: **6 semanas** a disfrutar de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después.

Ambos progenitores conjuntamente: Un total de **12 semanas voluntarias** a disfrutar dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas, quedando las restantes sobre el total de las doce 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.

Desde 01-01-2020:

Cada progenitor: 6 semanas a disfrutar de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después.

Ambos progenitores conjuntamente: Un total de 16 semanas voluntarias a disfrutar dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas, quedando las restantes sobre el total de las doce 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.

Desde 01-01-2021:

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

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:

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 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.

Art.48.º5. 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 dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis 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 diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce 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 quince días. La suspensión de estas diez 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 cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

(Añade) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince 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 diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.”

El art.48.6 del TRLET ha sido modificado para adaptarse a las modificaciones en el permiso por nacimiento

“6. **En el supuesto de discapacidad** del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una **duración adicional** de dos semanas, **una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación** procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.”

Art.48.7 a 9.

“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 **parto** o el lactante cumpla nueve 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. (Antes 48.8)

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 dieciocho meses. (Sin cambios) (Antes 48.10)

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.” (Sin cambios)

DA Decimonovena.2 TRLET. Cálculo indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

Actualiza las referencias al art.48

“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 **séptimo** párrafo del artículo 48.4 y en el **segundo** párrafo del artículo 48.5.”

Nueva DT 13. 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 de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

NUEVA «Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019 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, **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 ocho 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 **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 seis semanas de disfrute obligatorio**, los progenitores/as podrán disponer de **un total de doce semanas** de disfrute **voluntario** que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce 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 doce semanas** totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce 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 doce 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 **doce 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 ocho 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 seis semanas de disfrute obligatorio**, los progenitores/as podrán disponer de un total de **dieciséis semanas de disfrute voluntario** que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce 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 dieciséis 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 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.»

Extinción del contrato

Amplía las garantías ante el despido objetivo para los trabajadores que disfruten de una suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. **También en el caso del despido disciplinario**

Art.53.4 TRLET. Extinción por causas objetivas. Decisiones extintivas nulas.

En el art.53.4 a) **sustituye** “suspensión del contrato de trabajo por maternidad”, y “paternidad” por “suspensión del contrato de trabajo por **nacimiento**”.

En el art.53.4 b) mejora el redactado en relación con la nulidad de la extinción del contrato a las trabajadoras **víctimas de violencia de género**:

“... y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de 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.**”

En el art.53.4 c) amplía el plazo de 9 a 12 meses para considerar nulo el despido después del reingreso al trabajo tras finalizar el plazo de suspensión del contrato por nacimiento (antes maternidad y paternidad), adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

“c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de **doce** meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.”

También establece que **para considerarse procedente la decisión extintiva** por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados en las letras a, b y c, **deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.**

El resto del art.53.4 mantiene su redactado.

Art.55.5 a) a c). Forma y efectos del despido disciplinario. Despido nulo.

En el art.55.5 a) **sustituye** “suspensión del contrato de trabajo por maternidad”, y “paternidad” por “suspensión del contrato de trabajo por **nacimiento**”.

En el art.55.5 b) mejora el redactado en relación con la nulidad de la extinción del contrato a las trabajadoras víctimas de violencia de género:

“, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de 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.**”

En el art.55.5 c) amplía el plazo de 9 a 12 meses para considera nula la extinción tras finalizar el plazo de suspensión del contrato por nacimiento (antes maternidad y paternidad), adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

SECTOR PÚBLICO. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (art.3)

Las modificaciones reflejan en el sector público las medidas planteadas para el sector privado en materia de permiso de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia

- Modificaciones en el **RD Leg 2/2015** (Texto Refundido Ley Estatuto de los Trabajadores)

Nueva DA 22 TRLET. Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.

“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.»

- Modificaciones en el **RD Leg 5/2015** (Texto Refundido Ley Estatuto Básico Empleado Público)

Art. 7. Normativa aplicable al personal laboral. Añade un segundo párrafo en la misma línea que la nueva DA 22 del TRLET.

“No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.”

Art.48. f). Funcionarios públicos. Permiso por lactancia hijo menor de 12 meses. Reducción de jornada. *En vigor a partir del 08-03-2019*

«f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

(NUEVO) El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, **sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.**

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. **(AÑADE)** Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.**»

Art.49 a) a c). Permisos por nacimiento, adopción empleados públicos.

La modificación de las letras a, b) y c) del art.49 (permiso por nacimiento para la madre biológica, permiso por adopción o acogimiento, y permiso del progenitor diferente de la madre biológica) entrarán en **vigor el 01-04-2019**, aunque la nueva DT Novena contempla la **aplicación progresiva** del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el RD-ley 6/2019.

Las primeras seis semanas del permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o **acogimiento**, tanto temporal como permanente 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.

El permiso del **progenitor diferente de la madre biológica** por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija tendrá una duración de **dieciséis semanas** de las cuales las **seis semanas** inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso **obligatorio.**

(Consultar detalle en el art.3 texto íntegro)

Art.49 d). Reducción de jornada funcionarias **víctimas de violencia** sobre la mujer. Mantenimiento de las retribuciones íntegras **cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.** *En vigor a partir del 01-04-2019*

“Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el **plan de igualdad de aplicación o, en su defecto**, la Administración Pública competente en cada caso.

(añade) En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

ADAPTACIÓN NORMATIVA SEGURIDAD SOCIAL A LAS MODIFICACIONES LABORALES

- **Modificaciones en el TRLGSS (RD Leg 8/2015) (Art.4)**

Redefine las prestaciones teniendo en cuenta los nuevos derechos laborales del art.2 del RD-Ley 6/2019,

Art.42.1 c.) Normas generales. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social. Prestaciones.

Sustituye “maternidad y paternidad” por “**nacimiento y cuidado de menor**”

Se incluye la referencia a la nueva **prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante** conforme a las novedades introducidas en el TRLET y TRLEBEP.

RGSS. Prestación por nacimiento y cuidado de menor (Cap.VI, antes “maternidad”)

Las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación “PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR”

Art.177 TRLGSS. Supuesto General. Situaciones protegidas.

Sustituye “prestación por maternidad” por “prestación por **nacimiento y cuidado de menor**” que afecta a madre biológica y también al **otro progenitor**. Añade la referencia al art.49. a c) del TRLEBEP (progenitor diferente de madre biológica)

Art. 178 TRLGSS. Supuesto General. Beneficiarios subsidio

Sustituye “maternidad” por “**nacimiento y cuidado de menor**”
Sustituye “fecha de parto” por “**fecha de nacimiento**”
En el art.178.2 ^{suprime} “y con aplicación exclusiva a la madre biológica”.

Art. 179.1 y 2 TRLGSS. Supuesto General. Prestación económica

Sustituye “maternidad” por “**nacimiento y cuidado de menor**”

Art. 180 TRLGSS. Supuesto General. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.

Sustituye “maternidad” por “**nacimiento y cuidado de menor**”

Art. 181 TRLGSS. Supuesto Especial. Beneficiarias.

Sustituye “maternidad” por “**nacimiento y cuidado de menor**”

Art.182.1 TRLGSS. Supuesto Especial. Prestación económica

Sustituye “prestación económica por maternidad” por “prestación económica por **nacimiento y cuidado de menor**”

Nueva DT trigésima segunda TRLGSS. **Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.**

“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 seis semanas inmediatamente posteriores al parto**, disfruten de las diez 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.»

RGSS. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante. *En vigor a partir del 08-03-2019*

El cap.VII del título II regula la **nueva** prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante consistente 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.

El cap.VII, en su versión anterior, regulaba la prestación por paternidad que ahora queda incluida en el cap.VI “prestación por nacimiento y cuidado de menor”.

DF segunda.2 RD-Ley 6/2019 *En concreto, la prestación económica por cuidado del lactante prevista en el capítulo VII del título II del TRLGSS (RD leg 8/2015) será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir de la entrada en vigor de este RD-ley.*

Art.183. Situación protegida.

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 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 nueve meses hasta los doce 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.

Art.184. Beneficiarios.

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.

Art.185. Prestación económica.

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un **subsidio equivalente al 100 por ciento 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 doce meses de edad.»

RETA. Autónomos. Prestaciones

Art.318. a) y b). Normas aplicables al RETA

Sustituye “maternidad y paternidad” por “**nacimiento y cuidado de menor**”

Añade la regulación establecida en el cap.VII del título II prestación económica por **corresponsabilidad en el cuidado del lactante.**

MODIFICACIONES ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (LEY 20/2007) Art.7

Adaptación terminológica a las novedades en materia de suspensión del contrato por nacimiento (antes paternidad y maternidad) y a las nuevas prestaciones por nacimiento y cuidado de menor y por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

DF segunda.2 RD-Ley 6/2019 *La regulación introducida en materia de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.*

Régimen profesional común del trabajador autónomo.

Art.4.3 g) y h). Derechos profesionales

Sustituye el derecho a suspender la actividad en las situaciones de “maternidad y paternidad” por la situación de “**nacimiento**”

Añade el derecho a suspender la actividad en “**el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**”

«g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de **nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, **guarda con fines de adopción** y 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.»

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de **nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, **guarda con fines de adopción** y 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.»

Régimen profesional del TRADE

Art.11.2 a) 2. Concepto y ámbito subjetivo. Supuestos en que el TRADE puede contratar un trabajador

Sustituye el descanso por “maternidad y paternidad” por el descanso de **“nacimiento”**

«2.a) 2. Períodos de descanso por **nacimiento**, adopción, **guarda con fines** de adopción y acogimiento **familiar**.»

Art.11.2 a) 5. Concepto y ámbito subjetivo. Supuestos en que el TRADE puede sustituir al trabajador inicialmente contratado.

Sustituye la suspensión del contrato por “maternidad y paternidad” por la suspensión del contrato por **“nacimiento”**

Art.16.1 d) y 3. Interrupciones justificadas de la actividad profesional

Sustituye “maternidad y paternidad” por **“nacimiento”**

Protección social del trabajador autónomo

Art.26.1 b). Acción protectora.

Sustituye prestación económica por “maternidad y paternidad” por **“nacimiento y cuidado de menor”**

Añade la prestación por **“el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”**

Art. 38. **Bonificación de cuotas de Seguridad Social** para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural. **En vigor 01-04-2019**

Sustituye descanso por “maternidad y paternidad” por descanso por **“nacimiento”**

Art. 38 bis. **Bonificación a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.** **En vigor 01-04-2019**

Sustituye “maternidad” por **“nacimiento de hijo o hija”**

Sustituye “siendo la cuota a reducir” por **“siendo la cuota a bonificar”**