



## Novetat 5/2019

**REIAL DECRET LLEI 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació**

**MINISTERI DE POLÍTICA TERRITORIAL I FUNCIÓ PÚBLICA**

**BOE núm. 57, 07-03-2019**

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

Aquest Reial decret llei conté 7 articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes.

- L'article 1 planteja la modificació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i pretén essencialment estendre l'exigència de redacció dels plans d'igualtat a empreses de cinquanta o més treballadors, creant l'obligació d'inscriure els mateixos en el registre que es desenvoluparà reglamentàriament.
- L'article 2 assumeix la reforma del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i planteja, resumidament: remarcar el dret dels treballadors a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; així com establir expressament el dret del treballador a la remuneració corresponent al seu treball, plantejant la igualtat de remuneració sense discriminació. En particular, s'introdueix en el nostre ordenament el concepte de «treball d'igual valor.»
- L'article 3 modifica del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i és un reflex en el sector públic de les mesures més amunt plantejades per a la resta de les treballadores i els treballadors.
- Els articles 2 i 3 del Reial decret llei equiparen, en els seus respectius àmbits d'aplicació, la durada dels permisos per naixement de fill o filla de tots dos progenitors. Aquesta equiparació es porta a terme de forma progressiva, en els termes previstos en les disposicions transitòries de l'Estatut dels Treballadors i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic introduïdes per aquest Reial decret llei.
- L'article 4 preveu l'adaptació de la normativa de Seguretat Social a les mesures previstes en la regulació laboral, redefinint les prestacions a la llum dels nous drets. Es crea una nova prestació per a exercici coresponsable de la cura del lactant d'acord amb les novetats introduïdes tant en l'Estatut dels Treballadors com en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Així mateix, aquest article també inclou una mesura com és la recuperació del finançament de les quotes del conveni especial dels cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència a càrrec de l'AGE.
- L'article 5 conté una modificació de la disposició seixantena primera de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de Pressuposts General de l'Estat per a 2009, relativa al Fons de suport per a la promoció i desenvolupament d'infraestructures i serveis del Sistema d'Autonomia i atenció a la Dependència i dels Serveis Socials.
- L'article 6, pel qual es modifica el text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost; té com a objectiu definir millor el tipus infractor corresponent a l'incompliment de les obligacions empresarials relatives als plans i mesures d'igualtat
- L'article 7 conté les adaptacions necessàries per a incloure les noves prestacions sobre la coresponsabilitat en la lactància en l'acció protectora del Règim Especial de Treballadors per Compte Propi o Autònoms de la Seguretat Social.



A continuació concretem els aspectes principals que ha aprovat el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, publicat al BOE núm. 57, de 7 de març de 2019<sup>1</sup>.

En aquest sentit, la norma aborda els aspectes següents:

1.	Modificació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (art. 1).....	2
2.	Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (art. 2): .....	3
3.	Modificació del text refós de la Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (art. 3):.....	13
4.	Modificació del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (art. 4) .....	17
5.	Modificació de del text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (art. 6).....	18
6.	Desenvolupament reglamentari (DF 1ª).....	18
7.	Entrada en vigor (DF 2ª) .....	18

### 1. Modificació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (art. 1)

- L'apartat 1 modifica l'art. 45.2 i estableix que les **empreses de 50 o més treballadors** hauran de negociar i aplicar un pla d'igualtat amb l'abast i contingut establerts per la llei.
- L'apartat 2 introdueix tres nous apartats 4, 5 i 6 a l'article 46, establint que els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. A més amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries: a) Procés de selecció i contractació; b) Classificació professional; c) Formació; d) Promoció professional; e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes; f) Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; g) infrarepresentació femenina; h) Retribucions; i i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessària per elaborar-ho així com les dades del Registre que regula l'article 28-2 de l'Estatut dels Treballadors. »

Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en l'esmentat registre.

Reglamentàriament es desenvoluparà el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

- L'apartat 3 introdueix una DT 12ª a la LO 3/2007, que permet una aplicació transitòria del previst als nous apartats 2, 4, 5 i 6 de l'article 46:

Plantilles	Termini aprovació de Plans d'igualtat
150-250 treballadors	1 any

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>



100-150 treballadors	2 anys
50-100 treballadors	3 anys

## 2. Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (art. 2):

- L'apartat 1 afegeix un apartat 3 a l'art. 9 sobre la validesa del contracte de treball i determina que en cas de nul·litat per discriminació salarial per raó de sexe, el treballador té dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor.
- L'apartat 2, modifica la lletra b) de l'apartat 1 de l'art. 11, relatiu als **contractes en pràctiques**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>b) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys, dins d'aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, si no, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior poden determinar la durada del contracte, atenent a les característiques del sector i de les pràctiques a realitzar.</p> <p>Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.</p>	<p>b) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys, dins d'aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, si no, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior poden determinar la durada del contracte, atenent les característiques del sector i de les pràctiques a realitzar. Les situacions d'incapacitat temporal, <u>naixement</u>, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i <u>violència de gènere interrompan</u> el còmput de la durada del contracte.</p>

- L'apartat 3, modifica la lletra b) de l'apartat 2 de l'art. 11, relatiu als **contractes d'aprenentatge**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>b) La durada mínima del contracte serà d'un any i la màxima de tres. No obstant això, mitjançant conveni col·lectiu es poden establir diferents durades del contracte, en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys.</p> <p>En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, es pot prorrogar mitjançant acord de les parts, fins per dues vegades, sense que la durada de cada pròrroga pugui ser inferior a sis mesos i sense que la durada total del contracte pugui excedir la durada màxima.</p> <p>Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.</p>	<p>b) La durada mínima del contracte serà d'un any i la màxima de tres. No obstant això, mitjançant conveni col·lectiu es poden establir diferents durades del contracte, en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys.</p> <p>En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, es pot prorrogar mitjançant acord de les parts, fins per dues vegades, sense que la durada de cada pròrroga pugui ser inferior a sis mesos i sense que la durada total del contracte pugui excedir la durada màxima.</p> <p>Les situacions d'incapacitat temporal, <u>naixement</u>, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i <u>violència de gènere interrompan</u> el còmput de la durada del contracte.</p>

- L'apartat 4, modifica la lletra d) de l'apartat 4 de l'art. 12, relatiu als **contractes a temps parcial**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
d) Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet.	d) Les <u>persones</u> treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
Quan correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.	correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat, <u>i s'ha de garantir en tot cas l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.</u>

- L'apartat 5, es modifiquen els apartats 2 i 3 de l'art. 14 sobre el **període de prova**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>2. Durant el període de prova, el treballador té els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupa com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.</p> <p>3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador a l'empresa.</p> <p>Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin el treballador durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest sempre que hi hagi acord entre les dues parts.</p>	<p>2. Durant el període de prova, <u>la persona</u> treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupa com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.</p> <p><u>La resolució a instància empresarial serà nul·la en el cas de les treballadores per raó d'embaràs, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix l'article 48.4, o maternitat, llevat que concorrin motius no relacionats amb l'embaràs o maternitat.</u></p> <p>3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i el temps dels serveis prestats en l'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa.</p> <p>Les situacions d'incapacitat temporal, <u>naixement</u>, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i <u>violència de gènere</u>, que afecten la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.</p>

- L'apartat 6, es modifica l'apartat 3 de l'art. 22, sobre el sistema de **classificació professional**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
3. La definició dels grups professionals s'ajustarà a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.	3. La definició dels grups professionals s'ajustarà a criteris i sistemes que, <u>basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions,</u> tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes. <u>Aquests criteris i sistemes, en tot cas, han de complir amb el que preveu l'article 28.1.</u>

- L'apartat 7, es modifica l'art. 28, sobre la **igualtat per raó de sexe**, i es determina que el treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa. Quan en una empresa amb almenys 50 treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre 20% o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores

- L'apartat 8, es modifica l'art. 34, sobre **la jornada**, en relació al dret a l'adaptació de la durada i la distribució de la jornada de treball en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa. En el cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els **fills o filles compleixin dotze anys**.

En la negociació col·lectiva es pactaran els termes del seu exercici, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un i altre sexe. En la seva absència, l'empresa, davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies. Finalitzat el mateix, l'empresa, per escrit, ha de comunicar l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa a seu exercici. En aquest últim cas, s'indicaran les raons objectives en què se sustenta la decisió.

La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, tot i que no hagués transcorregut el període previst.

Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social mitjançant el procediment establert en l'article 139 de LRJS.

- L'apartat 9, es modifica la lletra b) de l'apartat 3 i els apartats 4, 5 i 7 de l'article 37 relatiu als **descansos setmanals, festes i permisos**.

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.	b) Dos dies per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la <u>persona</u> treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
4. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, en és el cas, el que estableix aquella. Aquest permís constitueix un dret individual dels	4. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per al cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresa respectant, en és el cas, el que estableix aquella. <u>La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix</u>

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.</p> <p>5. En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al que preveu l'apartat 7.</p> <p>(...)</p> <p>7. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 6, corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 6, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador, llevat de força major, ha d'avisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.</p> <p>Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4, 5 i 6 seran resoltes per la jurisdicció social mitjançant el procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.</p>	<p><u>un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.</u></p> <p><u>Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.</u></p> <p>5. Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al que preveu l'apartat 7.</p> <p>7. La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada, previstos en els apartats 4, 5 i 6, corresponen a la persona treballadora dins la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 6, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. <u>La persona treballadora</u>, excepte força major, ha d'avisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.</p> <p>Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4, 5 i 6 seran resoltes per la jurisdicció social mitjançant el procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.</p>

- L'apartat 10, es modifica la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, relatiu a **causes i efectes de la suspensió:**

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
d) Maternitat, paternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat que siguin més grans de sis anys quan es tracti de menors amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i	d) <u>Naixement</u> , adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o d' menors d'edat majors de sis anys amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i



experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

- L'apartat 11, es modifica l'últim paràgraf de l'apartat 3 de l'article 46, relatiu a **les excedències**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial.	No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. <u>Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.</u>

- L'apartat 12 modifica els apartats 4, 5, 6, 7, 8 i 9 i se suprimeix l'apartat 10 de l'article 48, relatiu a la **suspensió amb reserva del lloc de treball**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>4. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.</p> <p>No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.</p> <p>En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que</p>	<p>4. <u>El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, ha de suspendre el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.</u></p> <p><u>El naixement de suspendre el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi Civil.</u></p> <p>En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare biològica o l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.</p> <p>En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nou-nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es</p>

### Redacció actual de l'article

hagués correspost a la mare, el que serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'apartat 7.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o si no, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de part prematur amb falta de pes i aquells altres en què el nou-nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

5. En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. La suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

6. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats 4 i 5 o de les que corresponguin en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat, en situació de guarda amb fins d'adopció o acollit, la suspensió del contracte a què es refereixen els esmentats apartats tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes als quals es refereixen aquests apartats podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin.

7. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d), el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte per

### Nova redacció de l'article

desenvolupi.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cada un dels progenitors per la cura de menor, un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

5. En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps



Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>paternitat durant cinc setmanes, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans regulats en els apartats 4 i 5.</p> <p>En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'apartat 5 sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.</p> <p>El treballador que exerceixi aquest dret podrà iniciar el seu gaudi durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per les causes establertes en els apartats 4 i 5 o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.</p> <p>El període de suspensió serà ininterromput excepte l'última setmana del període total a què es tingui dret, que, previ acord entre empresari i treballador, podrà gaudir-se de forma independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill, la resolució judicial o la decisió administrativa a què es refereix el paràgraf anterior. Aquest acord s'ha d'adoptar a l'inici del període de suspensió.</p> <p>La suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del cinquanta per cent, previ acord entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament. En tot cas, el règim de jornada serà el mateix per a tot el període de suspensió inclòs, si s'escau, el de gaudi independent a què es refereix el paràgraf anterior.</p> <p>El treballador ha de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius.</p> <p>8. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.</p> <p>9. Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereixen els apartats 4 a 8.</p>	<p>parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin.</p> <p>En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix la adopció.</p> <p>Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.</p> <p>La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.</p> <p>6. En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats 4 i 5 tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cada un dels progenitors. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.</p> <p>7. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.</p> <p>8. En el supòsit que preveu l'article 45.1.n), el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.</p> <p>9. Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereixen els apartats 4 a 8.</p>

- L'apartat 13 modifica l'apartat 4 de l'article 53, relatiu a la **forma i efectes de l'extinció per causes objectives**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
4. Quan la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil	4. Quan la decisió extintiva de l'empresari tingui com a

algunes de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei o bé s'hagués produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva és nul·la, i l'autoritat judicial fer aquesta declaració d'ofici.

També és nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) La dels treballadors durant els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, paternitat, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereixen els articles 45.1.d) ie) o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència que preveu l'article 46.3; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en aquesta llei.

c) La dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment o paternitat a què es refereix l'article 45.1.d), sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció, delegació de guarda amb fins d'adopció o acolliment del fill o del menor.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en aquests casos, es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats.

La decisió extintiva es considerarà procedent sempre que s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió extintiva i s'haguessin complert els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article. En un altre cas es considerarà improcedent.

No obstant, la no concessió del preavis o l'error excusable en el càlcul de la indemnització no determinarà la improcedència de l'acomiadament, sense perjudici de l'obligació de l'empresari d'abonar els salaris corresponents a l'esmentat període o al pagament de la indemnització en la quantia correcta, amb independència dels altres efectes que siguin procedents.

mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei o bé s'hagués produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva és nul·la, i l'autoritat judicial fer aquesta declaració d'ofici.

També és nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) La de les persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereix l'article 45.1.d) ie), o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència que preveu l'article 46.3; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

c) La de les persones treballadores després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, a què es refereix l'article 45.1.d), sempre que no hagin transcorregut més de dotze mesos des de la data del naixement, l'adopció, la guarda amb fins d'adopció o l'acolliment.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en aquests casos, es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats. Per considerar procedent s'ha d'acreditar suficientment que la causa objectiva que sustenta l'acomiadament requereix concretament l'extinció del contracte de la persona esmentada.

En la resta de supòsits, la decisió extintiva es considera procedent si s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió extintiva i s'haguessin complert els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article. En un altre cas es considerarà improcedent.

No obstant, la no concessió del preavis o l'error excusable en el càlcul de la indemnització no determinarà la improcedència de l'acomiadament, sense perjudici de l'obligació de l'empresari d'abonar els salaris corresponents a l'esmentat període o al pagament de la indemnització en la quantia correcta, amb independència dels altres efectes que siguin procedents.

- L'apartat 14 modifica les lletres a) a c) de l'apartat 5 de l'article 55, relatiu a la **forma i efectes de l'acomiadament disciplinari**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>També és nul l'acomiadament en els següents supòsits:</p> <p>a) El dels treballadors durant els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, paternitat, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereixen els articles 45.1.d) i e) o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes.</p> <p>b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); el dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència que preveu l'article 46.3; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en aquesta llei.</p> <p>c) El dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció, delegació de guarda, acolliment, o paternitat a què es refereix l'article 45.1.d), sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció, delegació de guarda o acolliment del fill o del menor.</p>	<p>També és nul l'acomiadament en els següents supòsits:</p> <p>a) El de les <u>persones</u> treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball <u>per naixement</u>, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereix l'article 45.1.d) i e), o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes.</p> <p>b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència que preveu l'article 46.3; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici <u>del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral</u>.</p> <p>c) El de <u>les persones treballadores</u> després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, a què es refereix l'article 45.1.d), sempre que no hagin transcorregut més de <u>dotze mesos</u> des de la data del naixement, l'adopció, la guarda amb fins d'adopció o l'acolliment.</p>

- L'apartat 15 modifica l'apartat 3 i el paràgraf tercer de la lletra a) de l'apartat 7 de l'article 64, relatiu als **drets d'informació i consulta i competències**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>3. També tindrà dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si és el cas, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.</p>	<p>3. També tindrà dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, <u>en la qual s'haurà d'incloure el registre que preveu l'article 28.2</u> i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si és el cas, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.</p>

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>3r De vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.</p>	<p>3r De vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, <u>especialment en matèria salarial</u>.</p>

- L'apartat 16 modifica la DA 19a novena, relativa al **càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda** :

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>1. En els supòsits de reducció de jornada que preveu l'article 37.5, 6 i 8, el salari a tenir en compte a efectes del càlcul de les indemnitzacions que preveu aquesta Llei és el que hauria correspost al treballador sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per a aquesta reducció.</p> <p>2. Igualment, és aplicable el que disposa el paràgraf anterior en els supòsits d'exercici a temps parcial dels drets segons el que estableix el tercer paràgraf de l'article 48.6 i en el penúltim paràgraf de l'article 48.7.</p>	<p>1. En els supòsits de reducció de jornada <u>que preveu l'article 37.4 en el seu paràgraf final</u>, així com en els seus apartats 5, 6 i 8, el salari a tenir en compte a efectes del càlcul de les indemnitzacions que preveu aquesta Llei serà el que hagués correspost <u>a la persona treballadora</u> sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per a aquesta reducció.</p> <p>2. Igualment, és aplicable el que disposa el paràgraf anterior en els supòsits d'exercici a temps parcial dels drets segons el que estableix el setè paràgraf de l'article 48.4 i en el segon paràgraf de l'article 48.5.</p>

- L'apartat 17 s'afegeix una nova DA 22a, relativa a **permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància del personal laboral al servei de les administracions públiques**, que determina que són aplicables al personal laboral de les Administracions públiques els permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància regulats en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, no sent d'aplicació a aquest personal, per tant, les previsions d'aquesta Llei sobre les suspensions dels contractes de treball que, si escau, correspondrien pels mateixos supòsits de fet.
- L'apartat 18 afegeix una nova DT 13a relativa a **l'aplicació gradual de l'article 48 (apartats 4,5 i 6) en la redacció pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació:**
  - a) Des del 08-03-2019, la mare biològica, en el cas de naixement, gaudirà completament dels períodes de suspensió regulats en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març.
  - b) Des del 08-03-2019, l'altre progenitor, en el cas de naixement, tindrà un període de suspensió total de **vuit setmanes**, de les quals les dues primeres, les haurà de fer de forma ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor un període de fins a quatre setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants sis setmanes, s'adequarà al que disposa l'article 48.4.
  - c) Des del 08-03-2019, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de sis setmanes a gaudir a temps complet de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. Al costat de les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors / es podran disposar d'un total de dotze setmanes de gaudi voluntari que han de gaudir de forma ininterrompuda dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, de conformitat amb el que preveu l'article 48.5. Cada progenitor pot gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les dotze setmanes totals de gaudi voluntari, quedant les restants sobre el total de les dotze setmanes a disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les dotze setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, gaudament motivades per escrit.
  - d) A partir d'1 de gener de 2020, en el cas de naixement, l'altre progenitor tindrà **un període de suspensió total de dotze setmanes**, de les quals les quatre primeres les haurà de fer de forma ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor un període de fins a dues setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants vuit setmanes, s'adequarà al que disposa l'article 48.4.
  - e) A partir d'1 de gener de 2020, en el cas d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de **sis setmanes** a gaudir a temps complet de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la

decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. Al costat de les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors / es podran disposar d'un total de setze setmanes de gaudi voluntari que han de gaudir de forma ininterrompuda dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, de conformitat amb el que preveu l'article 48.5. Cada progenitor pot gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les setze setmanes totals de gaudi voluntari, quedant les restants sobre el total de les setze setmanes a disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les setze setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

f) **A partir d'1 de gener de 2021, cada progenitor gaudirà del mateix període de suspensió del contracte de treball, incloent sis setmanes de permís obligatori per a cada un d'ells, sent d'aplicació íntegra la nova regulació disposada en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març.**

**Mentre no es produeixi la total equiparació en els períodes de suspensió de tots dos progenitors, i en el període d'aplicació gradual, el nou sistema s'aplicarà amb les següents particularitats:**

a) En cas de defunció de la mare biològica, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor tindrà dret a la totalitat de 16 setmanes de suspensió previstes per a la mare biològica de conformitat amb l'article 48.4.

b) En el cas de naixement, l'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió inicialment cedit per la mare biològica encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

c) En el cas que un progenitor no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball per la totalitat de 16 setmanes, sense que li sigui aplicable cap limitació del règim transitori.

d) En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), en cas que tots dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir de forma simultània o successiva, dins dels límits de gaudi compartit establerts per a cada any del període transitori. Els períodes als quals es refereixen aquests apartats podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin.

### 3. Modificació del text refós de la Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (art. 3):

- L'apartat 1 modifica l'article 7 relatiu a la **normativa aplicable al personal laboral** i determina que el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes convencionalment aplicables, pels preceptes d'aquest Estatut que així ho disposin. **No obstant això, en matèria de permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància, el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix pel que preveu el present Estatut, i no és d'aplicació a aquest personal, per tant, les previsions del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors sobre les suspensions dels contractes de treball que, si escau, correspondrien pels mateixos supòsits de fet.**
- L'apartat 2 modifica l'apartat f) de l'article 48, relatiu als **permisos del funcionaris públics**:

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
f) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas	f) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindran dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. <b>El permís contemplat en aquest apartat constitueix un dret</b>

que tots dos treballin.

Igualment la funcionària podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

individual dels funcionaris, sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o un cop que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els esmentats permisos.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple.

- L'apartat 3 modifica els apartats a), b) c) i d) de l'article 49, relatiu als **permisos de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes:**

Redacció actual de l'article	Nova redacció de l'article
<p>a) Permís per part: tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribuirà a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.</p> <p>No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.</p> <p>En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.</p> <p>Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa oa temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin.</p> <p>En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.</p> <p><b>Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.</b></p>	<p>a) <u>Permís per naixement per a la mare biològica:</u> tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. <u>Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla</u> i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cada un dels progenitors.</p> <p>No obstant, en cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.</p> <p>En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, <u>el període de gaudi d'aquest permís es pot portar a terme a voluntat d'aquells</u>, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior <u>al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.</u></p> <p>Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin, d'acord amb les regles establertes en el present article.</p> <p>En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.</p> <p><u>En el supòsit de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.</u></p> <p>Durant el gaudi d'aquest permís, un cop finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.</p> <p>b) Permís per adopció, per guarda amb fins d'adopció, o</p>

b) Permís per adopció, per guarda amb fins d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una durada de setze setmanes **ininterrompudes**. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà a elecció del funcionari, a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En el cas que els dos progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en l'esmentat paràgraf, el permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

c) Permís de paternitat pel naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: tindrà una durada de cinc setmanes ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon, a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. El gaudi del permís serà ininterromput excepte l'última setmana, que podrà

acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot portar a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple, una per a cada un dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que es determini, d'acord amb les regles establertes en el present article.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en l'esmentat paràgraf, el permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: tindrà una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cada un dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement,

gaudir-se de forma independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill, la resolució judicial o la decisió administrativa a què es refereix aquest paràgraf, quan així ho sol·liciti, a l'inici del permís, el progenitor que vagi a gaudir d'aquest, i se li autoritzi, en els termes que preveu la normativa, per l'Administració en la qual presti serveis.

Igualment, aquesta normativa pot preveure que s'autoritzi, quan així se sol·liciti prèviament, que l'inici del permís tingui lloc en una data posterior a la del naixement del fill, la resolució judicial o la decisió administrativa abans indicades, sempre que sigui abans de la finalització del corresponent permís o de la suspensió del contracte per part, adopció o acolliment de l'altre progenitor, o immediatament després de la seva finalització.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos contemplats en els apartats a) i b).

En els casos que preveuen els apartats a), b), i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció guarda amb fins d'adopció o acolliment tant temporal com permanent, tindran dret, un cop finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent en cada cas.

adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís podrà distribuir pel progenitor que vagi a gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís es pot portar a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos.

En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optés pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin, d'acord amb les regles establertes en el present article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

En els casos que preveuen els apartats a), b), i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, un cop finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al



	<p><u>gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la seva absència</u></p> <p>d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència, de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi.</p> <p>Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, si no, l'administració pública competent en cada cas.</p> <p><u>En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, la funcionària pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.</u></p>
--	---

- L'apartat 4 introdueix una nova DT 9ª relativa a l'**aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica per a empleats públics**. La durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment, o adopció (art. 49.s) c) s'incrementarà de forma progressiva, de tal manera que:

Any	Durada permís en setmanes	Condicions exercici
2019	8	Les <b>2 primeres</b> setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les <b>6 setmanes</b> restants podran ser de gaudi interromput; ja sigui amb posterioritat a les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment
2020	12	les <b>4 primeres setmanes</b> seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les <b>8 setmanes restants</b> podran ser de gaudi interromput; ja sigui amb posterioritat a les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.
2021	16	Les <b>6 primeres setmanes</b> seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les <b>10 setmanes restants</b> podran ser de gaudi interromput; ja sigui amb posterioritat a les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment

#### 4. Modificació del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (art. 4)

- L'apartat 1 es modifica la lletra c) de l'apartat 1 de l'article 42, relatiu a l'acció protector del sistema de la Seguretat Social
- L'apartat 2 es modifica la rúbrica del capítol VI del títol II



- L'apartat 3 es modifica l'article 177 relatiu a les situacions protegides de la prestació de maternitat
- L'apartat 4 es modifica l'article 178 relatiu als beneficiaris de la prestació de maternitat
- L'apartat 5 es modifica l'apartat 1 i el primer paràgraf de l'apartat 2 de l'article 179 de la prestació econòmica de la prestació maternitat
- L'apartat 6 es modifica l'article 180 relatiu a la pèrdua o suspensió de dret al subsidi por maternitat
- L'apartat 7 es modifica l'article 181 relatiu als beneficiaris de la prestació de maternitat (supòsit especial)
- L'apartat 8 es modifica l'apartat 1 de l'article 182 relatiu a la prestació econòmica de la prestació maternitat (supòsit especial)
- L'apartat 9 es modifica el capítol VII del títol II relatiu a la coresponsabilitat en la cura del lactant
- L'apartat 10 modifica les lletres a) i b) de l'article 318 relatiu a les normes aplicables a les prestacions
- L'apartat 11 modifica el paràgraf primer de l'apartat 1 de la DA 1ª relatiu a les normes aplicables als règims especials
- L'apartat 12 modifica la DA 14ª relatiu al règim jurídic dels convenis especials dels cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència
- L'apartat 13 afegeix una DT 30ª relativa als convenis especials en el Sistema de la Seguretat Social dels cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència
- L'apartat 13 afegeix una nova DT 32 relativa al període transitori per a l'abonament del període no obligatori de la prestació per naixement i cura de menor

#### 5. Modificació de del text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (art. 6)

- Es modifica l'apartat 13 de l'article 7 i estableix que és una infracció greu no complir les obligacions en matèria de plans i mesures d'igualtat que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació.

#### 6. Desenvolupament reglamentari (DF 1ª)

El Govern, en el termini de sis mesos, ha de dictar totes les disposicions necessàries per a l'aplicació i el desenvolupament del present Reial decret llei en les matèries que siguin de la seva competència.

#### 7. Entrada en vigor (DF 2ª)

- El Reial decret llei entra en vigor el 08-03-2019.
- La regulació introduïda en matèria d'adaptació de jornada, reducció de jornada per cura del lactant, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció i acolliment en el treball per compte d'altri, públic i privat, així com a les prestacions de Seguretat Social corresponents, serà d'aplicació als supòsits que es produeixin o constitueixin a partir de la seva entrada en vigor.
- La prestació econòmica per cura del lactant (prevista en el capítol VII del títol II del TRLGSS) serà d'aplicació als naixements, adopcions, guarda amb fins d'adopció o acolliment que es produeixin o constitueixin a partir de l'entrada en vigor d'aquest reial decret llei.
- Entraran en vigor el dia 01-04-2019 els articles següents:
  - apartat 12 de l'article 2 (art. 48 del TRLET)
  - apartat tres de l'article 3 (art. 49 del TRLEBEP)
  - apartats set i vuit de l'article 7 (art. 7 de la LISOS i art. 4 de La LETA)