

ACTUALIDAD JURÍDICO LABORAL

Novedades Laborales 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.

- *LA REFORMA EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.*
- *DERECHO A LA IGUALDAD. LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN SIN DISCRIMINACIÓN.*
- *DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN.*
- *PERMISO POR CUIDADO DE LACTANTE.*
- *LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO. LA AMPLIACIÓN DEL DERECHO AL OTRO PROGENITOR (“PATERNIDAD”)*
- *PROTECCIÓN FRENTE A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.*
- *CONVENIOS ESPECIALES DE LOS CUIDADORES NO PROFESIONALES DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA*

Sumario

I. LA REFORMA EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. (pg. 6)

1. Se amplían las empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad: a partir de 50 trabajadores.
2. Negociación de los Planes de Igualdad: El Diagnóstico negociado y el deber de información a la representación de los trabajadores.
3. Plazos de entrega en vigor de la nueva regulación sobre planes de igualdad.
4. Modificación de la LISOS en relación con las obligaciones sobre Planes de Igualdad.

II. DERECHO A LA IGUALDAD. LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN SIN DISCRIMINACIÓN. (pg.12)

1. Derecho a la remuneración en caso de discriminación salarial por razón de sexo:
2. Principio de igualdad en el contrato a tiempo parcial: Prohibición de la discriminación directa e indirecta.
3. Igualdad de remuneración por razón de sexo: Definición de trabajo de igual valor.
4. El Registro Salarial según el sexo.
 1. El deber empresarial de disponer de un registro salarial desagregado por sexos.
 2. Deber de justificación de la diferencia salarial.
 3. Información a los representantes de los trabajadores del Registro de Salarios.
5. Definición de los grupos profesionales con ausencia de discriminación.

III. DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN. (pg.18)

1. Reconocimiento pleno del derecho laboral a la adaptación de la jornada como medida de conciliación.
2. Límite de edad de los hijos para solicitar la adaptación.
3. Procedimiento para el ejercicio del derecho a la adaptación. Papel de la negociación colectiva y sistema supletorio.
4. Derecho al regreso a la jornada anterior.
5. Compatibilidad del derecho a la adaptación de jornada con los permisos.
6. Tutela judicial del derecho a la adaptación de la jornada.

IV. PERMISO POR CUIDADO DE LACTANTE. (pg. 21)

1. Reconocimiento de la finalidad del permiso vinculado al cuidado del lactante.
2. Carácter individual e intransferible del permiso por cuidado de lactante.
3. Régimen del permiso en caso de ejercicio concurrente en la misma empresa.
4. Ampliación del permiso en caso de ejercicio simétrico por los dos titulares.
5. Sustitución de la referencia al padre y la madre, y uso de lenguaje inclusivo.

VI. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO. LA AMPLIACIÓN DEL DERECHO AL OTRO PROGENITOR (“PATERNIDAD”) (pg. 24)

1. Reconocimiento del nacimiento como causa de suspensión, en lugar de la maternidad y paternidad. Supresión del permiso por nacimiento de hijo.
2. Régimen de la suspensión del contrato por nacimiento
 1. Derecho de la madre biológica a la suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija.
 2. Derecho del otro progenitor a la suspensión del contrato. (“Permiso de paternidad”)
 3. Adecuación terminológica en caso de parto prematuro u hospitalización.
 4. Régimen flexible del disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija.
3. Suspensión del contrato por adopción, guarda y acogimiento.
4. Regulación de la ampliación de la suspensión, en caso de discapacidad del hijo a favor de los dos progenitores.
5. Adecuaciones sistemáticas y terminológicas.
6. Aplicación paulatina de la suspensión por nacimiento, adopción y otros supuestos introducidas por el RDL 6/2019.
7. Ampliación de la reserva de puesto en excedencia por cuidado de hijo en caso de familia numerosa, por ejercicio simultáneo de los dos progenitores.
8. Personal de las Administraciones Públicas.
 1. Aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas, de los permisos por nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público.
 2. La reforma del Estatuto Básico del Empleado Público: Aplicación progresiva de los permisos del progenitor diferente de la madre biológica.
9. Prestaciones de Seguridad Social:
 1. Prestación por nacimiento.
 2. Prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.
 3. Régimen transitorio para el abono del período no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
 4. Alusiones al RETA.

VI. PROTECCIÓN FRENTE A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO. (pg. 40)

1. Extinción del contrato durante el período de prueba: Cese nulo de la trabajadora embarazada. Causas de suspensión del período de prueba.
2. Protección ante el despido por causas objetivas.
 1. Adecuación terminológica.
 2. Ampliación de la Nulidad del despido objetivo en caso de víctimas de violencia de género, por el ejercicio de la tutela judicial como víctima.

3. Ampliación de 9 a 12 meses del período de declaración de nulidad del despido tras el reingreso en el trabajo por la finalización de la suspensión del contrato como medidas de conciliación.
4. Justificación reforzada de la necesidad de extinguir el contrato de la trabajadora embarazada, y de quienes solicitan la suspensión y excedencia, y las víctimas de violencia de género.
3. Protección ante el despido disciplinario.
 1. Adecuación terminológica.
 2. Ampliación de la Nulidad del despido objetivo en caso de víctimas de violencia de género, por el ejercicio de la tutela judicial como víctima.
 3. Ampliación de 9 a 12 meses del período de declaración de nulidad del despido tras el reingreso en el trabajo por la finalización de la suspensión del contrato como medidas de conciliación.
4. Indemnización en caso de reducción de jornada.
5. Causas que interrumpen los contratos formativos.

VII. CONVENIOS ESPECIALES DE LOS CUIDADORES NO PROFESIONALES DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA. (pg. 48)

1. Cotización de los convenios especiales a cargo del IMSERSO.
2. Régimen aplicable a los convenios especiales de los cuidadores no profesionales existentes en la entrada en vigor del RDL.
3. Fondo de promoción de infraestructuras y servicios del sistema de apoyo a la Dependencia.

Presentación.

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, BOE 7-03-2019.

Aunque está pendiente de ratificación en el Congreso, se trata de un norma que entró en vigor con carácter general, a partir del día siguiente a su publicación en el BOE, si bien introduce determinadas previsiones transitorias que implican una entrada en vigor gradual de algunas previsiones.

Introduce toda una serie de modificaciones tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Estatuto de los Trabajadores, en el EBEP, en la LGSS, en la LISOS, en el Estatuto del Trabajo Autónomo.

En la medida que se afectan las principales normas socio-laborales, genera dificultades para determinar su alcance práctico. A fin de ofrecer un conocimiento sistemático de estas reformas, hemos elaborado este documento, que pretende recoger el alcance de las principales novedades normativas en materia socio-laboral, incluyendo de forma destacada los nuevos contenidos, su vigencia, así como un breve resumen de la finalidad perseguida con la medida, según expresa la Exposición de Motivos, que se es un primer referente interpretativo para determinar su alcance concreto.

Se trata de un documento de carácter instrumental, para facilitar el conocimiento de las reformas, y sirva de base para un análisis sistemático de los contenidos y el alcance de las distintas medidas.

I. LA REFORMA EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. (Arts. 1 y 6 RDL)

Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Arts. 45 y 46

Justificación ofrecida por el RDL:

*El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente **extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores**, creando la **obligación de inscribir** los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.*

*Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo **definir mejor el tipo infractor** correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.*

1. Se amplían las empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad: a partir de 50 trabajadores.

Se modifica el apartado 2 del artículo 45. Dicho precepto pasa a tener la siguiente redacción

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

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de

<p><i>oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.</i></p>	
<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p><i>«2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.»</i></p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR:</p> <p><i>2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.</i></p>
<p><i>3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.</i></p>	
<p><i>4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.</i></p>	
<p><i>5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.</i></p>	

2. Negociación de los Planes de Igualdad: El Diagnóstico negociado y el deber de información a la representación de los trabajadores.

Se modifica el art. 46, apartados 2, y se añaden los apartados 4, 5, y 6. El precepto en conjunto tiene la siguiente redacción.

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

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

NUEVA REGULACIÓN:

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.**

REGULACIÓN ANTERIOR:

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

<p>h) Retribuciones.</p> <p>i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>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.</p>	
<p>3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.</p>	
<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>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.</p>	
<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.</p>	
<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>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.</p>	

3. Plazos de entrega en vigor de la nueva regulación sobre planes de igualdad.

«Disposición transitoria décima segunda.

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

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”.» (BOE 7-03-2019)*

4. Modificación de la LISOS en relación con las obligaciones sobre Planes de Igualdad. (Art. 6 RDL)

Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Se modifica el apartado 13 del artículo 7 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado como sigue:

<p>Artículo 7. Infracciones graves.</p> <p><i>Son infracciones graves:</i></p>	<p>Artículo 7. Infracciones graves.</p> <p><i>Son infracciones graves:</i></p>
<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p><i>13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»</i></p>	<p><i>TEXTO ANTERIOR:</i></p> <p><i>13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.</i></p>

II. DERECHO A LA IGUALDAD. LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN SIN DISCRIMINACIÓN.

MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE. (Art. 2 RDL).

Justificación ofrecida por el RDL:

El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

En este punto, debe recordarse que la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución y en contexto se inscribe el presente real decreto-ley. En particular, tal y como prevé la Recomendación, se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de «trabajo de igual valor.»

1. Derecho a la remuneración en caso de discriminación salarial por razón de sexo:

Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 9, con la siguiente redacción:

Artículo 9. Validez del contrato.

1. Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.

2. En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

NUEVA REGULACIÓN:

«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.»

2. Principio de igualdad en el contrato a tiempo parcial: Prohibición de la discriminación directa e indirecta.

Se modifica la letra d) del apartado 4 del artículo 12 con la siguiente redacción:

Artículo 12. Contrato a tiempo

<p><i>parcial y contrato de relevo</i></p> <p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p><i>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.</i></p>	<p><i>REGULACIÓN ANTERIOR</i></p> <p><i>d) Los trabajadores 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.</i></p>
--	--

3. Igualdad de remuneración por razón de sexo: Definición de trabajo de igual valor.

Se modifica el artículo 28 mediante la adición de diversos párrafos, cada uno de los cuales con un fin específico:

<p>Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.</p> <p><i>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.</i></p> <p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p><i>Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de</i></p>
--

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.

4. El Registro salarial según el sexo.

1. El deber empresarial de disponer de un registro salarial desagregado por sexos.

NUEVA REGULACIÓN:

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.

2. Deber de justificación de la diferencia salarial.

NUEVA REGULACIÓN:

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.

3. Información a los representantes de los trabajadores del Registro de Salarios.

Se modifican el art. 64.3 y 7, párrafo tercero de la letra a) con la siguiente redacción:

NUEVA REGULACIÓN:

REGULACIÓN ANTERIOR:

<p>3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo</p>	<p>3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.</p>
<p>7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias: ...</p> <p>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.</p>	<p>3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>

5. Definición de los grupos profesionales con ausencia de discriminación.

Se modifica el apartado 3 del artículo 22, con la siguiente redacción:

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y</p>	<p><i>REGULACIÓN ANTERIOR:</i></p> <p>3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y</p>
---	--

<p><i>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.»</i></p>	<p><i>sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.</i></p>
---	--

III. DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN.

Se modifica el apartado 8 del artículo 34, que tiene el siguiente contenido:

1. Reconocimiento pleno del derecho laboral a la adaptación de la jornada como medida de conciliación.

<p>Art. 34.8</p> <p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>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.</p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR.</p> <p>8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.</p> <p>A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la</p>
---	---

	<i>mejora de la productividad en las empresas.</i>
--	--

2. Límite de edad de los hijos para solicitar la adaptación.

NUEVA REGULACIÓN:

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.

3. Procedimiento para el ejercicio del derecho a la adaptación. Papel de la negociación colectiva y sistema supletorio.

NUEVA REGULACIÓN:

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.

4. Derecho al regreso a la jornada anterior.

NUEVA REGULACIÓN:

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.

5. Compatibilidad del derecho a la adaptación de jornada con los permisos.

NUEVA REGULACIÓN:

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.

6. Tutela judicial del derecho a la adaptación de la jornada.

NUEVA REGULACIÓN:

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.

IV. PERMISO POR CUIDADO DE LACTANTE.

Se modifican los apartados 4, 5 y 7 del artículo 37.

1. Reconocimiento de la finalidad del permiso vinculado al cuidado del lactante.

NUEVA REGULACIÓN:	REGULACIÓN ANTERIOR:
<p>«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, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>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.</p>	<p>4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parte, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p>

--	--

2. Carácter individual e intransferible del permiso por cuidado de lactante.

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p><i>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.</i></p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR:</p> <p><i>Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</i></p>
---	--

3. Régimen del permiso en caso de ejercicio concurrente en la misma empresa.

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p><i>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</i></p>
--

4. Ampliación del permiso en caso de ejercicio simétrico por los dos titulares.

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p>

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.

5. Sustitución de la referencia al padre y la madre, y uso de lenguaje inclusivo.

Se modifican los apartados 5 y 7 del art. 37 ET para incorporar los términos persona trabajadora e hijo o hija.

V. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO. LA AMPLIACIÓN DEL DERECHO AL OTRO PROGENITOR (“PATERNIDAD”)

1. Reconocimiento del nacimiento como causa de suspensión, en lugar de la maternidad y paternidad. Supresión del permiso por nacimiento de hijo.

1. Supresión del permiso por nacimiento de hijo.

Se modifica el artículo 37.3.b), para suprimir el nacimiento de hijo como permiso retribuido.

La letra b) del apartado 3

NUEVA REGULACIÓN:	REGULACIÓN ANTERIOR.
<i>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</i>	<i>b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será</i>

<i>efecto, el plazo será de cuatro días.</i>	<i>de cuatro días.</i>
--	------------------------

Ello se complementa con la incorporación del nacimiento como causa de suspensión del contrato –art. 45.1.d), que igualmente sustituye a la maternidad y paternidad.

2. Reconocimiento del nacimiento como causa de suspensión, en lugar de la maternidad y paternidad.

Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, para suprimir la alusión a la maternidad y paternidad como causas de suspensión del contrato, recogiendo el término “nacimiento” como causa de suspensión.

2. Régimen de la suspensión del contrato por nacimiento.

Se modifican los apartados 4, 5, 6, 7, 8 y 9 y se suprime el apartado 10 del artículo 48.

1. Derecho de la madre biológica a la suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija.

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>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</p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR:</p> <p><i>4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá</i></p>
--	---

	<p><i>hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</i></p>
--	--

2 Derecho del otro progenitor a la suspensión del contrato. (“Permiso de paternidad”)

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

	<i>derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.</i>
--	--

3. Adecuación terminológica en caso de parto prematuro u hospitalización.

Se da nueva redacción a los párrafos 3, 4 y 5 para llevar a cabo una adecuación terminológica, en relación con los supuestos de parto prematuro, hospitalización. Igualmente se introduce una mejora sistemática de la regulación del caso de fallecimiento del hijo o hija.

4. Régimen flexible del disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija.

Se añaden determinados párrafos al apartado 4 del art. 48 ET, para introducir un régimen de flexibilidad en el disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento d hijo o hija.

NUEVA REGULACIÓN:

*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 períodos 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***

3. Suspensión del contrato por adopción, guarda y acogimiento.

Se da nueva redacción al apartado 5 del art. 48 ET, para introducir un régimen de mayor flexibilidad en el disfrute de la suspensión.

NUEVA REGULACIÓN:	REGULACIÓN ANTERIOR:
<p>5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de 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.</p>	<p>5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor</p>

<p>Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos 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 períodos, 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.</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.</i></p> <p><i>La persona trabajadora deberá</i></p>	<p><i>pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</i></p>
---	--

<p><i>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.</i></p>	
---	--

4. Regulación de la ampliación de la suspensión, en caso de discapacidad del hijo a favor de los dos progenitores.

Se da nueva redacción al apartado 6 del art. 48 ET.

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p><i>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</i></p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR:</p> <p><i>6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</i></p> <p><i>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre</i></p>
---	--

<p><i>distinta del primero</i></p>	<p><i>de forma ininterrumpida.</i></p> <p><i>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.</i></p>
------------------------------------	---

5. Adecuaciones sistemáticas y terminológicas.

La suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia se regula en el apartado 7 del art.48. Se sustituye por tanto la regulación que hacía ese apartado del permiso de paternidad.

Se regula la suspensión del contrato de la víctima de violencia de género en el apartado 8., en lugar del apartado 10 anterior.

6. Aplicación paulatina de la suspensión por nacimiento, adopción y otros supuestos introducidas por el RDL 6/2019.

Se añade una nueva disposición transitoria decimotercera al ET, en los siguientes términos:

NUEVA REGULACIÓN:

Disposición transitoria decimotercera. 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.

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

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

b) *A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **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.

7. Ampliación de la reserva de puesto en excedencia por cuidado de hijo en caso de familia numerosa, por ejercicio simultáneo de los dos progenitores.

Se modifica el último párrafo del apartado 3 del artículo 46, en los siguientes términos:

NUEVA REGULACIÓN:

*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. **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.***

8. Personal de las Administraciones Públicas.

1. Aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas, de los permisos por nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Se añade una disposición adicional vigesimosegunda al ET, con la siguiente redacción:

NUEVA REGULACIÓN:

Disposición adicional vigesimosegunda. 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.

Del mismo modo, se modifica el art. 7 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se modifica el artículo 7, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral. El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

NUEVA REGULACIÓN

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 registrará 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.

2. La reforma del Estatuto Básico del Empleado Público: Aplicación progresiva de los permisos del progenitor diferente de la madre biológica.

El art. 3 del RDL modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en los artículos 7, 48.f), 49.a), b) c) y d), y una nueva Disposición Transitoria Novena, sobre la aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley.

9. Prestaciones de Seguridad Social:

1. Prestación por nacimiento.

En el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, se sustituye la mención de la prestación por maternidad por la de nacimiento y cuidado de menor. Igualmente se introduce la prestación de ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 42, con la siguiente redacción: «c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; **nacimiento y cuidado de menor**; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; **ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de

trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.»

Se modifica la rúbrica del capítulo VI del título II, con la siguiente denominación:
CAPÍTULO VI. Nacimiento y cuidado de menor.

Se modifican en los artículos 177 a 182 la mención de la prestación por maternidad por la de nacimiento y cuidado de menor.

2. Prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Se regula en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, la prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

se modifica el Capítulo VII del Título II, ahora denominado: Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

NUEVA REGULACIÓN:

CAPÍTULO VII. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Artículo 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.

Artículo 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 mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

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

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

Artículo 185. Prestación económica.

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.

3. Régimen transitorio para el abono del período no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Disposición transitoria trigésima segunda. 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.

4. Alusiones al RETA.

En el RETA, se sustituyen las alusiones a la maternidad y paternidad por las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor. Para ello se modifican las letras a) y b) del artículo 318.

VI. PROTECCIÓN FRENTE A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

1. Extinción del contrato durante el período de prueba: Cese nulo de la trabajadora embarazada. Causas de suspensión del período de prueba.

Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 14 con la siguiente redacción:

NUEVA REGULACIÓN:	<i>REGULACIÓN ANTERIOR:</i>
<p>Art. 14.2</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>2. Durante el periodo de prueba, el trabajador 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.</p>

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>Art. 14.3</p> <p>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.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, 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</p>	<p><i>REGULACIÓN ANTERIOR:</i></p> <p>3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.</p>
--	---

2. Protección ante el despido por causas objetivas.

Se modifica el apartado 4 del art. 53 ET, relativo a “Forma y efectos de la extinción por causas objetivas”, en estos aspectos:

1. Adecuación terminológica.

Con carácter general, se da nueva redacción al precepto para adecuarse a la terminología no sexista, mediante la alusión a persona trabajadora, la referencia al nacimiento en lugar de maternidad o paternidad.

2. Ampliación de la Nulidad del despido objetivo en caso de víctimas de violencia de género, por el ejercicio de la tutela judicial como víctima.

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>...</p> <p>b)....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.</p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR:</p> <p>b)... y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.</p>
--	---

3. Ampliación de 9 a 12 meses del período de declaración de nulidad del despido tras el reingreso en el trabajo por la finalización de la suspensión del contrato como medidas de conciliación.

Se da nueva redacción al apartado c) del art. 53.4:

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>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</p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR:</p> <p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción,</p>
--	---

<p>guarda con fines de adopción o el acogimiento.</p>	<p>delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor</p>
---	--

4. Justificación reforzada de la necesidad de extinguir el contrato de la trabajadora embarazada, y de quienes solicitan la suspensión y excedencia, y las víctimas de violencia de género.

Se añade una nueva previsión al párrafo tercero del art. 53.4.

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.</p> <p>En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.</p> <p>No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la</p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR:</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p> <p>La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.</p> <p>No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la</p>
---	--

<p>indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»</p>	<p>indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.</p>
---	--

3. Protección ante el despido disciplinario.

Se modifican las letras a) a c) del apartado 5 del art. 55 ET, relativo a “Forma y efectos del despido disciplinario”, en estos aspectos:

1. Adecuación terminológica.

Con carácter general, se da nueva redacción al precepto para adecuarse a la terminología no sexista, mediante la alusión a persona trabajadora, la referencia al nacimiento en lugar de maternidad o paternidad.

2. Ampliación de la Nulidad del despido objetivo en caso de víctimas de violencia de género, por el ejercicio de la tutela judicial como víctima.

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>...</p> <p>b)...y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de</p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR:</p> <p>b)... y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de</p>
--	---

<p>los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p>	<p>su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.</p>
---	--

3. Ampliación de 9 a 12 meses del período de declaración de nulidad del despido tras el reingreso en el trabajo por la finalización de la suspensión del contrato como medidas de conciliación.

Se da nueva redacción al apartado c) del art. 55.5:

<p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p>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.</p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR:</p> <p>c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor</p>
---	--

4. Indemnización en caso de reducción de jornada.

Se modifica la disposición adicional decimonovena ET para incluir la reducción de jornada por cuidado de lactante prevista en el art. 37.4, párrafo final, a los supuestos de considerar la jornada completa para calcular la indemnización prevista en el ET por la extinción del contrato.

Igualmente se modifica el párrafo segundo para adecuar las referencias normativas a los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos regulados en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

5. Causas que interrumpen los contratos formativos:

Entre las causas de interrupción de la duración de los contratos formativos, se sustituyen las referencias al permiso de maternidad, y paternidad, por el nacimiento de hijos. Además, se incluye la violencia de género.

<p>Contrato en prácticas.</p> <p><i>Dos. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 11, con la siguiente redacción:</i></p> <p>NUEVA REGULACIÓN:</p> <p><i>«b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</i></p> <p><i>Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, 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.»</i></p>	<p>TEXTO ANTERIOR:</p> <p><i>b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</i></p> <p><i>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</i></p>
<p>Contrato para la formación y el</p>	

<p>aprendizaje.</p> <p>NUEVA REGULACIÓN.</p> <p>Artículo 11.2.b, inciso tercero:</p> <p><i>Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, 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.</i></p>	<p>REGULACIÓN ANTERIOR</p> <p><i>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</i></p>
--	--

VII. CONVENIOS ESPECIALES DE LOS CUIDADORES NO PROFESIONALES DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.

1. Cotización de los convenios especiales a cargo del IMSERSO.

Se modifica la disposición adicional decimocuarta de la LGSS, que queda redactada en los siguientes términos:

NUEVA REGULACIÓN:	REGULACIÓN ANTERIOR:
<p><i>Disposición adicional decimocuarta. Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.</i></p> <p><i>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 regirán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.</i></p>	<p><i>Disposición adicional decimocuarta. Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.</i></p> <p><i>1. A partir del 15 de julio de 2012, el convenio especial regulado en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, tendrá carácter voluntario para los cuidadores no profesionales y podrá ser suscrito entre el cuidador no profesional y la Tesorería General de la Seguridad Social.</i></p>

<p>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.</p>	<p>3. Estos convenios especiales surtirán efectos desde la fecha de la solicitud de suscripción del convenio especial.</p>
<p>3. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.</p>	<p>2. Las cotizaciones a la Seguridad Social por el convenio especial indicado en el apartado anterior serán a cargo exclusivamente del suscriptor del mismo.</p>
<p>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.</p>	

2. Régimen aplicable a los convenios especiales de los cuidadores no profesionales existentes en la entrada en vigor del RDL.

Se añade una nueva disposición transitoria trigésima primera, con el siguiente tenor literal:

--

NUEVA REGULACIÓN:

Disposición transitoria trigésima primera. 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, 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.

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 regirán íntegramente por lo dispuesto en el real decreto-ley citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado.**

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.**

3. Fondo de promoción de infraestructuras y servicios del sistema de apoyo a la Dependencia.

Se modifica la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009 para la creación de un Fondo de apoyo al sistema de atención a la dependencia.

Se modifican los apartados uno y cinco de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, que pasarán a tener la siguiente redacción: «

Uno. Se crea el **Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales**, que tendrá por objeto prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades y empresas que lleven a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia y los servicios sociales.»

«Cinco. El Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales **tendrá una duración de diez años** a partir de la entrada en vigor 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, y contará con los recursos aportados hasta la fecha al Fondo y las dotaciones adicionales que puedan preverse en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las cuales serán desembolsadas y transferidas a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).»

* * * * *