

I. DISPOSICIONS GENERALS

CAP DE L'ESTAT

3244 *Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.*

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va tenir per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de qualsevol discriminació, directa i indirecta, de les dones. Es va tractar d'una llei pionera en el desplegament legislatiu dels drets d'igualtat de gènere a Espanya.

No obstant això, les mesures de naturalesa fonamentalment promocional o de foment van obtenir resultats discrets, fins i tot insignificants, la qual cosa contravé la mateixa finalitat de la Llei orgànica esmentada. En la mesura que aquest tipus de previsions no ha permès garantir l'efectivitat de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, i mentre persisteixen unes desigualtats intolerables en les condicions laborals de dones i homes, almenys si una societat aspira a ser plenament democràtica, és necessària l'elaboració d'un nou text articulat integral i transversal en matèria de treball i ocupació que contingui les garanties necessàries per fer efectiu aquest principi, sobre la base dels articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola.

Aquesta situació de desigualtat, visible en la bretxa salarial que no s'ha reduït en els últims anys, exigeix una actuació urgent i necessària per part de l'Estat, atès que la meitat de la població està patint una fort discriminació i està veient afectats els seus drets fonamentals. Un retard més gran, tenint en compte el temps transcorregut, comportaria un dany de difícil reparació que no pot assumir una societat moderna com l'espanyola. Més encara quan les dones s'enfronten al repte de la revolució industrial 4.0, en què les bretxes de gènere es manifesten en la infrarepresentació de les dones en les disciplines de ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques. Els nous llocs laborals que s'estan creant són, al seu torn, els millors remunerats; per això, les polítiques públiques d'igualtat han de remoure els obstacles que impedeixin l'accés i el desenvolupament de les dones en els àmbits de la ciència, la investigació i la tecnologia.

En altres termes, concorren els requisits constitucionals de necessitat extraordinària i urgent que habiliten el Govern per aprovar aquest Reial decret llei dins del marge d'apreciació que, com a òrgan de direcció política de l'Estat, li reconeix l'article 86.1 de la Constitució (STC 142/2014, FJ 3, i 33/2017, FJ 3). A més, s'ha produït un clar retard en el compliment dels objectius d'igualtat i el fet que aquesta situació persisteixi un llarg temps no és obstacle perquè s'hi faci front per la via de la legislació d'urgència (STC 11/2002, FJ 7). El caràcter estructural d'una situació no impedeix que, en el moment actual, es pugui convertir en un supòsit de necessitat extraordinària i urgent a la vista de les circumstàncies concurrents (STC 137/2011, FJ 6; 183/2014, FJ 5; 47/2015, FJ 5; 139/2016, FJ 3; i 33/2017, FJ 3).

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal manera que hi hagi les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en el treball i l'ocupació.

Per això, són contràries al dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes les discriminacions directes i indirectes; l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; la discriminació per l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars o

l'exercici dels drets de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral; les represàlies com a conseqüència de les denúncies contra actes discriminatoris; i els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin una discriminació per raó de sexe.

En aquest sentit, els poders públics estan obligats a adoptar mesures específiques a favor de les dones quan hi hagi situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin les situacions esmentades, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

És essencial tenir present que, en la relació de treball, les persones treballadores, dones o homes, tenen dret a exercir la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral, i queda prohibit qualsevol tracte discriminatori directe i indirecte per raó de sexe.

En la cerca de donar a la societat un marc jurídic que permeti donar un pas més cap a la plena igualtat, 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 l'esmentada 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, i crea l'obligació d'inscriure'ls en el registre que s'ha de desplegar reglamentàriament. Aquest article es complementa amb 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; aquesta modificació té com a objectiu definir millor el tipus infractor corresponent a l'incompliment de les obligacions empresarials relatives als plans i les mesures d'igualtat.

L'article 2 assumeix la reforma del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel 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, i planteja la igualtat de remuneració sense discriminació.

En aquest punt, cal recordar que la igualtat de retribució ja l'exigia la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. A causa de la persistència de desigualtats salarials, el 2014 la Comissió Europea va adoptar la Recomanació de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència. Aquesta Recomanació facilita orientacions als estats membres per ajudar-los a aplicar millor i d'una manera més eficaç el principi d'igualtat de retribució i en aquest context s'inscriu aquest Reial decret llei. En particular, tal com preveu la Recomanació, s'introdueix en el nostre ordenament el concepte de «treball d'un valor igual».

L'article 3 desplega la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i és un reflex en el sector públic de les mesures plantejades més amunt per a la resta de les treballadores i els treballadors.

Els articles 2 i 3 d'aquest Reial decret llei equiparen, en els seus àmbits d'aplicació respectius, la durada dels permisos pel naixement d'un fill o una filla de tots dos progenitors. Aquesta equiparació respon a l'existència d'una clara voluntat i demanda social. Els poders públics no poden desatendre aquesta demanda, que, d'altra banda, és una exigència derivada dels articles 9.2 i 14 de la Constitució; dels articles 2 i 3.2 del Tractat de la Unió Europea; i dels articles 21 i 23 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea. D'aquesta manera es fa un pas important en la consecució de la igualtat real i efectiva entre homes i dones, en la promoció de la conciliació de la vida personal i familiar, i en el principi de corresponsabilitat entre tots dos progenitors, elements tots dos essencials per al compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits. Aquesta equiparació es duu a terme d'una manera progressiva, en els termes

que preveuen les disposicions transitòries de l'Estatut dels treballadors i de l'Estatut bàsic de l'empleat públic que introdueix aquest Reial decret llei.

L'article 4 preveu l'adaptació de la normativa de Seguretat Social a les mesures que preveu la regulació laboral, i redefeix les prestacions tenint en compte els nous drets. Igualment, es crea una nova prestació per a l'exercici corresponsable de la cura del lactant de conformitat amb les novetats introduïdes tant en l'Estatut dels treballadors com en l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Per la seva banda, l'article 7 conté les adaptacions necessàries per incloure aquestes prestacions en l'acció protectora del règim especial de treballadors per compte propi o autònoms de la Seguretat Social.

En la mesura que la redefinició de les prestacions suposa un augment de la despesa, l'ampliació de l'acció protectora s'ha d'atendre quan sigui necessari amb fons procedents de l'Estat per mantenir la sostenibilitat del sistema de la Seguretat Social.

Així mateix, aquest Reial decret llei inclou una mesura de protecció social de caràcter extraordinari i urgent, 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'Administració General de l'Estat. D'aquesta manera, es posa en valor la figura del cuidador no professional de persones en situació de dependència, que en molts casos es veu abocat a abandonar el seu lloc de treball, i per tant a interrompre la seva carrera de cotització a la Seguretat Social, per cuidar de la persona dependent. Aquesta mesura, atesa la seva naturalesa particular, requereix una actuació urgent, i sens dubte necessària per a aquest col·lectiu, que està format en gran manera per dones, ja que tradicionalment són elles les que assumeixen les cures de les persones dependents.

L'article 5 conté una modificació de la disposició seixanta-unena de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 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.

Els articles 6 i 7, com ja s'ha indicat, modifiquen 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, i la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.

A més de totes aquestes mesures, que entren en vigor de manera immediata, el Govern ha de reforçar les polítiques públiques destinades a l'atenció i les cures dels menors i les menors, així com de les persones en situació de dependència. Això inclou actuacions com l'elaboració d'un pla d'universalització de l'educació de 0 a 3 anys, conjuntament amb les comunitats autònomes que tenen competència en aquesta matèria, de manera que aquesta etapa s'incorpori al cicle educatiu en una xarxa de recursos integrada, pública i gratuïta; o la millora dels serveis i la cobertura del Sistema per a l'Autonomia i Atenció a la Dependència.

Aquest Reial decret llei és coherent amb els principis de bona regulació que estableix l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. El Reial decret llei dona compliment als principis de necessitat i eficàcia i és conforme al principi de proporcionalitat, atès que conté la regulació imprescindible per a la consecució dels objectius esmentats prèviament. Igualment s'ajusta al principi de seguretat jurídica. Pel que fa al principi de transparència, no s'ha dut a terme el tràmit de consulta pública, ni el tràmit d'audiència i informació públiques, tal com exceptua l'article 26.11 de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern.

En virtut d'això, en ús de l'autorització que conté l'article 86 de la Constitució, a proposta de la vicepresidenta del Govern i ministra de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat i de les ministres de Treball, Migracions i Seguretat Social i de Política Territorial i Funció Pública, amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres a la reunió del dia 1 de març de 2019,

DISPOSO:

Article 1. *Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, queda modificada en els termes següents:

U. Es modifica l'apartat 2 de l'article 45, que ha de tenir la redacció següent:

«2. En el cas de les empreses de cinquanta treballadors o més, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.»

Dos. Es modifica l'apartat 2 i s'afegeixen tres nous apartats 4, 5 i 6 a l'article 46, amb la redacció següent:

«2. 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. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir almenys les matèries següents:

- 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 corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic s'ha de fer en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a la qual cosa la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i la informació necessària per elaborar-lo en relació amb les matèries que enumera aquest apartat, així com les dades del registre que regula l'article 28, apartat 2, de l'Estatut dels treballadors.»

«4. 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.

5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.

6. S'han de desplegar reglamentàriament 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 l'accés.»

Tres. S'introdueix una nova disposició transitòria dotzena, amb la redacció següent:

«Disposició transitòria dotzena. *Aplicació gradual dels articles 45 i 46 en la redacció que en fa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents*

per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Per a l'aplicació del que disposen l'apartat 2 de l'article 45 i els apartats 2, 4, 5 i 6 de l'article 46 d'aquesta Llei orgànica, en la redacció que en fa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació:

Les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta persones treballadores disposen d'un període d'un any per a l'aprovació dels plans d'igualtat.

Les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores disposen d'un període de dos anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat.

Les empreses de cinquanta a cent persones treballadores disposen d'un període de tres anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat.

Aquests períodes de transitorietat es computen des de la publicació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, en el "Butlletí Oficial de l'Estat".»

Article 2. Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, queda modificat en els termes següents:

U. S'afegeix un nou apartat 3 a l'article 9, amb la redacció següent:

«3. 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'un valor igual.»

Dos. Es modifica la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 11, amb la redacció següent:

«b) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els dos anys, i dins d'aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior poden determinar la durada del contracte, atenent les característiques del sector i de les pràctiques a fer.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte.»

Tres. Es modifica la lletra b) de l'apartat 2 de l'article 11, amb la redacció següent:

«b) La durada mínima del contracte és d'un any i la màxima de tres. No obstant això, mitjançant un 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.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima establerta legalment o convencionalment, es pot prorrogar mitjançant un acord de les parts, fins a 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 esmentada.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte.»

Quatre. Es modifica la lletra d) de l'apartat 4 de l'article 12, amb la redacció següent:

«d) Les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en consideració a la seva

naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts a les disposicions legals i reglamentàries i als convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat, i s'ha de garantir en tot cas l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.»

Cinc. Es modifiquen els apartats 2 i 3 de l'article 14, amb la redacció següent:

«2. Durant el període de prova, la persona treballadora té els drets i les obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que es pot produir a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

La resolució a instància empresarial és 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, tret que concorrin motius no relacionats amb l'embaràs o la maternitat.

3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produeix plens efectes, i el temps dels serveis prestats s'ha de computar en l'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere, que afectin la persona treballadora durant el període de prova, n'interrompen el còmput sempre que hi hagi un acord entre les dues parts.»

Sis. Es modifica l'apartat 3 de l'article 22, amb la redacció següent:

«3. La definició dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que, basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes. Aquests criteris i sistemes, en tot cas, han de complir el que preveu l'article 28.1.»

Set. Es modifica l'article 28, amb la redacció següent:

«Article 28. *Igualtat de remuneració per raó de sexe.*

1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'un valor igual la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball té un valor igual a un altre quan la naturalesa de les funcions o les 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.

2. 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, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual.

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.

3. Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, a partir del conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari ha d'incloure en el registre salarial una justificació del fet que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.»

Vuit. Es modifica l'apartat 8 de l'article 34, amb la redacció següent:

«8. Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions 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 cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar la sol·licitud fins que els fills o les filles compleixin dotze anys.

En la negociació col·lectiva s'han de pactar 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 sexe i l'altre. Si no n'hi ha, l'empresa, davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, ha d'obrir un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies. Finalitzat aquest, l'empresa, per escrit, ha de comunicar l'acceptació de la petició, ha de plantejar una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé ha de manifestar la negativa al seu exercici. En aquest últim cas, s'han d'indicar les raons objectives en què se sustenta la decisió.

La persona treballadora té 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, encara que no hagi transcorregut el període previst.

El que disposen els paràgrafs anteriors s'entén, en tot cas, sense perjudici dels permisos a què tingui dret la persona treballadora d'acord amb el que estableix l'article 37.

Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora les ha de resoldre la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.»

Nou. Es modifiquen la lletra b) de l'apartat 3 i els apartats 4, 5 i 7 de l'article 37, amb la redacció següent:

«b) Dos dies per la defunció, l'accident o malaltia greus, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu la persona treballadora necessita fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de quatre dies.»

«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 tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o el pot acumular en jornades completes en els termes previstos a la negociació col·lectiva o a l'acord a què arribi amb l'empresa respectant, si s'escau, el que estableix aquella.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

Quan tots 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 la reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

5. Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur del fill o la filla, o quan, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 7.»

«7. La concreció horària i la determinació dels permisos i les reduccions de jornada, que preveuen els apartats 4, 5 i 6, corresponen a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius poden establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 6, tenint en compte els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. La persona treballadora, excepte en cas de força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que determini el conveni col·lectiu aplicable, i ha de precisar la data en què inicia i finalitza el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresari i el treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que preveuen els apartats 4, 5 i 6 les ha de resoldre la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.»

Deu. Es modifica la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, que queda redactada en els termes següents:

«d) Naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat que tinguin més de sis anys amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar acreditades degudament pels serveis socials competents.»

Onze. Es modifica l'últim paràgraf de l'apartat 3 de l'article 46, en els termes següents:

«No obstant això, si la persona treballadora forma part d'una família que té reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén 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 quan es tracti de categoria especial. Si la persona exerceix aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estén fins a un màxim de divuit mesos.»

Dotze. Es modifiquen els apartats 4, 5, 6, 7, 8 i 9 i se suprimeix l'apartat 10 de l'article 48, amb la redacció següent:

«4. El naixement, que comprèn el part i la cura d'un menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi civil.

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

es pot computar, a instància de la mare biològica o 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 biològica.

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

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

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura d'un menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals que s'han de gaudir de manera acumulada o interrompuda i s'han d'exercir 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 en pot anticipar l'exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

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

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i tal com 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 a la mateixa empresa, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades 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 té 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 poden 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 dona dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin reglamentàriament.

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 es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.

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 pot limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

6. En el supòsit de discapacitat del fill o la 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 té una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. La mateixa ampliació és procedent en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

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 finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

8. En el supòsit que preveu l'article 45.1.n), el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

9. Els treballadors s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereixen els apartats 4 a 8.»

Tretze. Es modifica l'apartat 4 de l'article 53, amb la redacció següent:

«4. Quan la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació que prohibeixen la Constitució o a la llei o bé s'hagi produït amb la violació de drets fonamentals i de llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva és nul·la i l'autoritat judicial ha de 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) i e), o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavís concedit finalitzi dins dels períodes esmentats.

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 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 estiguin gaudint l'excedència que preveu l'article 46.3; i la 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 que s'hagin 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-la 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 quan s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió extintiva i s'hagin complert els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article. En un altre cas es considera improcedent.

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

Catorze. Es modifiquen les lletres a) a c) de l'apartat 5 de l'article 55, amb la redacció següent:

«a) El 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) 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 dels períodes esmentats.

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 estiguin gaudint 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) El de les persones treballadores després que s'hagin 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.»

Quinze. Es modifiquen l'apartat 3 i el paràgraf tercer de la lletra a) de l'apartat 7 de l'article 64, amb la redacció següent:

«3. També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en què s'han d'incloure el registre que preveu l'article 28.2 i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.»

«3r De vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, especialment en matèria salarial.»

Setze. Es modifica la disposició addicional dinovena, amb la redacció següent:

«Disposició addicional dinovena. *Càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda.*

1. En els supòsits de reducció de jornada que preveu l'article 37.4 en el seu paràgraf final, així com en els seus apartats 5, 6 i 8, el salari que s'ha de tenir en compte a l'efecte del càlcul de les indemnitzacions que preveu aquesta Llei és el que hauria correspost a la persona treballadora sense considerar la reducció de

jornada efectuada, sempre que no hagi transcorregut el termini màxim establert legalment per a aquesta reducció.

2. Igualment, és aplicable el que disposa el paràgraf anterior en els supòsits d'exercici a temps parcial dels drets segons el que estableixen el setè paràgraf de l'article 48.4 i el segon paràgraf de l'article 48.5.»

Disset. S'afegeix una disposició addicional vint-i-dosena, amb la redacció següent:

«Disposició addicional vint-i-dosena. *Permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància del personal laboral al servei de les administracions públiques.*

Són aplicables al personal laboral de les administracions públiques els permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància que regula el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i no són aplicables a aquest personal, per tant, les previsions de la present Llei sobre les suspensions dels contractes de treball que, si s'escau, correspondrien pels mateixos supòsits de fet.»

Divuit. S'afegeix una nova disposició transitòria tretzena, en els termes següents:

«Disposició transitòria tretzena. *Aplicació gradual de l'article 48 en la redacció que en fa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.*

1. Els apartats 4, 5, i 6 de l'article 48, en la redacció que en fa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, són aplicables gradualment de conformitat amb les regles següents:

a) En el cas de naixement, la mare biològica gaudeix completament dels períodes de suspensió que regula el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, des de la seva entrada en vigor.

b) A partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, en el cas de naixement, l'altre progenitor disposa d'un període de suspensió total de vuit setmanes, de les quals les dues primeres les ha de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part.

La mare biològica pot 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 part de l'altre progenitor, així com el de les sis setmanes restants, s'ha d'adequar al que disposa l'article 48.4.

c) A partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, en el cas d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, cada progenitor disposa d'un període de suspensió de sis setmanes, que s'ha de gaudir a temps complet 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. Juntament amb les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors poden disposar d'un total de dotze setmanes de gaudi voluntari, que han de gaudir de manera 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, i les restants sobre el total de les dotze setmanes queden a disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta

pot limitar el gaudi simultani de les dotze setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

d) A partir de l'1 de gener de 2020, en el cas de naixement, l'altre progenitor disposa d'un període de suspensió total de dotze setmanes, de les quals les quatre primeres les ha de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica pot 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 part de l'altre progenitor, així com el de les vuit setmanes restants, s'ha d'adequar al que disposa l'article 48.4.

e) A partir de l'1 de gener de 2020, en el cas d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, cada progenitor disposa d'un període de suspensió de sis setmanes, que s'ha de gaudir a temps complet 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. Juntament amb les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors poden disposar d'un total de setze setmanes de gaudi voluntari, que han de gaudir de manera 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 setze setmanes totals de gaudi voluntari, i les restants sobre el total de les setze setmanes queden a disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixen aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les setze setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

f) A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor ha de gaudir del mateix període de suspensió del contracte de treball, incloses sis setmanes de permís obligatori per a cadascun d'ells, i és aplicable íntegrament la nova regulació que disposa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març.

2. Mentre no es produeixi l'equiparació total en els períodes de suspensió de tots dos progenitors, i en el període d'aplicació gradual, el nou sistema s'ha d'aplicar amb les particularitats següents:

a) En cas de defunció de la mare biològica, independentment del fet que aquesta exercís o no alguna feina, l'altre progenitor té dret a la totalitat de les 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 pot seguir fent ús del període de suspensió cedit inicialment per la mare biològica encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina, aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

c) En cas que un progenitor no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball per la totalitat de les 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 s'ha de distribuir a opció dels interessats, que el poden gaudir de manera simultània o successiva, dins dels límits de gaudi compartit establerts per a cada any del període transitori. Els períodes a què es refereixen els apartats esmentats es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin reglamentàriament.»

Article 3. *Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.*

El text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, queda modificat en els termes següents:

U. Es modifica l'article 7, que queda redactat de la manera següent:

«Article 7. *Normativa aplicable al personal laboral.*

El personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes aplicables convencionalment, 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 aquest Estatut, i no són aplicables 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 s'escau, correspondrien pels mateixos supòsits de fet.»

Dos. Es modifica l'apartat f) de l'article 48, que queda redactat de la manera següent:

«f) Per lactància d'un fill de menys de dotze mesos tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden 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.

El permís que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels funcionaris, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

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

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.»

Tres. Es modifiquen els apartats a), b), c) i d) de l'article 49, que queden redactats de la manera següent:

«a) Permís per naixement per a la mare biològica: té una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part són en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o la filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda, i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i s'ha de fer per setmanes completes.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin reglamentàriament, de conformitat amb les regles que estableix aquest 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'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de durada del permís no es veu reduït, tret 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, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: té 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 constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

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

Aquest permís s'amplia 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 finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

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

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que es determinin reglamentàriament, de conformitat amb les regles que estableix aquest article.

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

Independentment del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

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

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla: té una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant són en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o la filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, que s'han de gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

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

En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme de manera interrompuda i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i s'ha de fer per setmanes completes.

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

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin reglamentàriament, de conformitat amb les regles que estableix aquest article.

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, aquest permís s'amplia en tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de durada del permís no es redueix, tret 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 pot 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 computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si s'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 finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els siguin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permis 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, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons escaigui.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb la 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 aplicable o, si no n'hi ha, l'Administració pública competent en cada cas.

En el supòsit que enuncia el paràgraf anterior, la funcionària pública manté les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.»

Quatre. S'introdueix una nova disposició transitòria novena, amb la redacció següent:

«Disposició transitòria novena. *Aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica per a empleats públics segons el que preveu el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.*

La durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, o adopció a què es refereix l'apartat c) de l'article 49 d'aquesta norma, en la redacció que en fa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, s'incrementa de manera progressiva, de manera que:

a) El 2019 la durada del permís és de vuit setmanes; les dues primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les sis setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja sigui després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

b) El 2020 la durada del permís és de dotze setmanes; les quatre primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les vuit setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja sigui després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

c) Finalment, el 2021 la durada del permís és de setze setmanes; les sis primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les deu setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja sigui després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.»

Article 4. *Modificació del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.*

El text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, queda redactat en els termes següents:

U. Es modifica la lletra c) de l'apartat 1 de l'article 42, amb la redacció següent:

«c) Les prestacions econòmiques en les situacions d'incapacitat temporal; naixement i cura d'un menor; risc durant l'embaràs; risc durant la lactància natural; exercici corresponsable de la cura del lactant; cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu; incapacitat permanent contributiva i invalidesa no contributiva; jubilació, en les modalitats contributiva i no contributiva; desocupació, en els nivells contributiu i assistencial; protecció per cessament d'activitat; pensió de viduïtat; prestació temporal de viduïtat; pensió d'orfanat; prestació d'orfanat; pensió a favor de familiars; subsidi a favor de familiars; auxili per defunció; indemnització en cas de mort per accident de treball o malaltia professional, així com les que s'atorguin en les contingències i les situacions especials que es determinin reglamentàriament mitjançant un reial decret, a proposta del titular del ministeri competent.»

Dos. Es modifica la rúbrica del capítol VI del títol II, amb la denominació següent:

«CAPÍTOL VI

Naixement i cura d'un menor»

Tres. Es modifica l'article 177, que queda redactat en els termes següents:

«Article 177. *Situacions protegides.*

A l'efecte de la prestació per naixement i cura d'un menor que preveu aquesta secció, es consideren situacions protegides el naixement, l'adopció, la guarda amb finalitat d'adopció i l'acolliment familiar, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que, en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any, durant els períodes de descans de què es gaudeixi per aquestes situacions, d'acord amb el que preveuen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 48 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i l'article 49.a), b) i c) del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.»

Quatre. Es modifica l'article 178, que queda redactat en els termes següents:

«Article 178. *Beneficiaris.*

1. Són beneficiaris del subsidi per naixement i cura d'un menor les persones incloses en aquest règim general, siguin quin sigui el seu sexe, que gaudeixin dels descansos indicats a l'article anterior, sempre que, a més de complir la condició general que exigeix l'article 165.1 i les altres que s'estableixin reglamentàriament, acreditin els períodes mínims de cotització següents:

a) Si la persona treballadora té menys de vint-i-un anys d'edat en la data del naixement, o en la data de la decisió administrativa d'acolliment o de guarda amb finalitat d'adopció o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, no s'exigeix un període mínim de cotització.

b) Si la persona treballadora té complerts vint-i-un anys d'edat i té menys de vint-i-sis anys en la data del naixement, o en la data de la decisió administrativa d'acolliment o de guarda amb finalitat d'adopció o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, el període mínim de cotització exigít és de noranta dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considera complert aquest requisit si, alternativament, acredita cent vuitanta dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, abans d'aquesta última data.

c) Si la persona treballadora té complerts vint-i-sis anys d'edat en la data del naixement, o en la data de la decisió administrativa d'acolliment o de guarda amb finalitat d'adopció o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, el període mínim de cotització exigít és de cent vuitanta dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considera complert aquest requisit si, alternativament, acredita tres-cents seixanta dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, abans d'aquesta última data.

2. En el supòsit de naixement, l'edat que assenyala l'apartat anterior és la que tingui complerta la interessada en el moment d'inici del descans, i es pren com a referent el moment del part a l'efecte de verificar l'acreditació del període mínim de cotització que, si s'escau, correspongui.

3. En els supòsits d'adopció internacional que preveuen el tercer paràgraf de l'article 48.5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i el paràgraf quart de l'article 49.b) del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'edat que assenyala l'apartat 1 és la que tinguin complerta els interessats en el moment d'inici del descans, i es pren com a referent el moment de la resolució a l'efecte de verificar l'acreditació del període mínim de cotització que, si s'escau, correspongui.»

Cinc. Es modifiquen l'apartat 1 i el primer paràgraf de l'apartat 2 de l'article 179, que queden redactats en els termes següents:

«1. La prestació econòmica per naixement i cura d'un menor consisteix en un subsidi equivalent al 100 per cent de la base reguladora corresponent. A aquest efecte, la base reguladora ha de ser equivalent a la que estigui establerta per a la prestació d'incapacitat temporal, derivada de contingències comunes.

2. No obstant el que preveu l'apartat anterior, l'Institut Nacional de la Seguretat Social pot reconèixer el subsidi mitjançant una resolució provisional tenint en compte l'última base de cotització per contingències comunes que consti a les bases corporatives del sistema, mentre no estigui incorporada a aquestes la base de cotització per contingències comunes corresponent al mes immediatament anterior al de l'inici del descans o del permís per naixement i cura d'un menor.»

Sis. Es modifica l'article 180, que queda redactat en els termes següents:

«Article 180. *Pèrdua o suspensió del dret al subsidi per naixement i cura d'un menor.*

El dret al subsidi per naixement i cura d'un menor es pot denegar, anul·lar o suspendre quan el beneficiari hagi actuat fraudulentament per obtenir o conservar la prestació, així com quan treballi per compte propi o d'altri durant els períodes de descans corresponents.»

Set. Es modifica l'article 181, que queda redactat en els termes següents:

«Article 181. *Beneficiàries.*

Són beneficiàries del subsidi per naixement que preveu aquesta secció les treballadores incloses en aquest règim general que, en cas de part, compleixin tots els requisits establerts per accedir a la prestació per naixement i cura d'un menor que regula la secció anterior, excepte el període mínim de cotització que estableix l'article 178.»

Vuit. Es modifica l'apartat 1 de l'article 182, que queda redactat en els termes següents:

«1. La prestació econòmica per naixement que regula aquesta secció té la consideració de no contributiva als efectes de l'article 109.»

Nou. Es modifica el capítol VII del títol II, amb la redacció següent:

«CAPÍTOL VII

Corresponsabilitat en la cura del lactant

Article 183. *Situació protegida.*

A l'efecte de la prestació econòmica per exercici corresponsable de la cura del lactant, es considera situació protegida la reducció de la jornada de treball en mitja hora que, d'acord amb el que preveu el paràgraf quart de l'article 37.4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, duguin a terme amb la mateixa durada i règim els dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent, quan tots dos treballin, per a la cura del lactant des que compleixi els nou mesos fins als dotze mesos d'edat.

L'acreditació de l'exercici corresponsable de la cura del lactant s'ha de fer mitjançant una certificació de la reducció de la jornada per part de les empreses on treballin els seus progenitors, adoptants, guardadors o acollidors.

S'han de determinar reglamentàriament els requisits que ha de tenir aquesta documentació.

Article 184. *Beneficiaris.*

1. Per a l'accés al dret a la prestació econòmica per exercici corresponsable de la cura del lactant, s'exigeixen els mateixos requisits i en els mateixos termes i condicions que els establerts per a la prestació per naixement i cura d'un menor que regula la secció 1a del capítol VI.

2. Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent les circumstàncies necessàries per tenir la condició de beneficiaris de la prestació, el dret a percebre-la només pot ser reconegut a favor d'un d'ells.

3. Les previsions que conté aquest capítol no són aplicables als funcionaris públics, que es regeixen pel que estableixen l'article 48.f) del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la normativa que el desplegui.

Article 185. *Prestació econòmica.*

1. La prestació econòmica per exercici corresponsable de la cura del lactant consisteix en un subsidi equivalent al 100 per cent de la base reguladora establerta per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, i en proporció a la reducció que experimenti la jornada de treball.

2. Aquesta prestació s'extingeix quan el menor o la menor compleixi els dotze mesos d'edat.»

Deu. Es modifiquen les lletres a) i b) de l'article 318, amb la redacció següent:

«a) En matèria de protecció per naixement i cura d'un menor, el que disposa el capítol VI del títol II, excepte l'article 179.1.

La prestació econòmica per naixement i cura d'un menor consisteix en un subsidi equivalent al 100 per cent d'una base reguladora la quantia diària de la qual és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades a aquest règim especial durant els sis mesos immediatament anteriors al del fet causant entre cent vuitanta.

Si no ha estat en alta en el règim especial durant la totalitat del període de sis mesos referit, la base reguladora és el resultat de dividir les bases de cotització al règim especial acreditades en els sis mesos immediatament anteriors al del fet causant entre els dies en què el treballador hagi estat en alta en el règim esmentat dins d'aquest període.

Els períodes durant els quals el treballador per compte propi té dret a percebre el subsidi per naixement i cura d'un menor són coincidents, pel que fa tant a la seva durada com a la seva distribució, amb els períodes de descans laboral establerts per als treballadors per compte d'altri. Els treballadors d'aquest règim especial poden igualment percebre el subsidi per naixement i cura d'un menor en règim de jornada parcial, en els termes i les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

b) En matèria de corresponsabilitat en la cura del lactant, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural i cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, allò que disposen, respectivament, els capítols VII, VIII, IX i X del títol II, en els termes i les condicions que s'estableixin reglamentàriament.»

Onze. Es modifica el paràgraf primer de l'apartat 1 de la disposició addicional primera, amb la redacció següent:

«1. Al règim especial de la Seguretat Social per a la mineria del carbó li és aplicable el que preveuen els articles 151; 152; 153; 161.4; els capítols VI, VII, VIII, IX i X del títol II; els articles 194, apartats 2 i 3; 195, excepte l'apartat 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartats 4 i 5; 227, apartat 1, segon paràgraf; 229; 231; 232; 233; 234; i capítols XV i XVII del títol II.»

Dotze. Es modifica la disposició addicional catorzena, que queda redactada en els termes següents:

«Disposició addicional catorzena. *Règim jurídic dels convenis especials dels cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència.*

1. A partir de l'1 d'abril de 2019, els convenis especials que se subscriuguin segons el que preveu el Reial decret 615/2007, d'11 de maig, pel qual es regula la Seguretat Social dels cuidadors de les persones en situació de dependència, es regeixen íntegrament pel que disposa el Reial decret esmentat.

2. Aquests convenis especials tenen efectes des de la data de reconeixement de la prestació econòmica que regula l'article 18 de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, sempre que se sol·liciti dins dels 90 dies naturals següents a aquella data. Transcorregut aquest termini, tenen efectes des de la data en què se n'hagi sol·licitat la subscripció.

3. Les quotes a la Seguretat Social i per formació professional establertes cada any en funció del que preveu l'article 4 del Reial decret 615/2007, d'11 de maig, les ha d'abonar conjuntament i directament l'Institut de Gent Gran i Serveis Socials (IMSERSO) a la Tresoreria General de la Seguretat Social.

4. El que estableix aquesta disposició no afecta el rang del Reial decret 615/2007, d'11 de maig, que es pot modificar mitjançant una norma del mateix rang.»

Tretze. S'afegeix una nova disposició transitòria trenta-unena, amb el text literal següent:

«Disposició transitòria trenta-unena. *Convenis especials en el sistema de la Seguretat Social dels cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència existents a la data d'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.*

1. Els convenis especials en el sistema de la Seguretat Social dels cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència, previstos al Reial decret 615/2007, d'11 de maig, pel qual es regula la Seguretat Social dels cuidadors de les persones en situació de dependència, que es mantinguin a la data d'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, s'entenen subsistents i es regeixen íntegrament pel que disposa el Reial decret llei esmentat, i la quota a abonar queda a càrrec de l'Administració General de l'Estat.

2. Els cuidadors no professionals que acreditin que les persones en situació de dependència que atenen eren beneficiàries de la prestació econòmica que regula l'article 18 de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, abans de l'1 d'abril de 2019, data d'entrada en vigor de l'article 2 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, poden sol·licitar la subscripció d'aquest conveni especial amb efectes des d'aquella data, sempre que formulin la seva sol·licitud dins dels 90 dies naturals següents a aquella. Transcorregut aquest termini, els efectes tenen lloc des de la data en què se n'hagi sol·licitat la subscripció.»

Catorze. S'afegeix una nova disposició transitòria trenta-dosena, amb el text literal següent:

«Disposició transitòria trenta-dosena. *Període transitori per a l'abonament del període no obligatori de la prestació per naixement i cura d'un menor.*

En el supòsit que els beneficiaris de la prestació per naixement i cura d'un menor regulada al capítol VI del títol II del text refós de la Llei general de la Seguretat Social,

aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, gaudeixin de les deu setmanes de manera interrompuda, l'abonament de la prestació d'aquests períodes no es produeix fins a l'esgotament total del gaudi d'aquests, mentre l'entitat gestora no dugui a terme els desenvolupaments informàtics necessaris en les aplicacions de gestió, tràmit i pagament de la prestació esmentada.»

Article 5. Modificació de la disposició addicional seixanta-unena de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2009.

Es modifiquen els apartats u i cinc de la disposició addicional seixanta-unena de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2009, que passen a tenir la redacció següent:

«U. Es crea el Fons de suport per a la promoció i el desenvolupament d'infraestructures i serveis del Sistema d'Autonomia i Atenció a la Dependència i dels Serveis Socials, que té per objecte prestar suport financer a les entitats del tercer sector d'acció social, empreses d'economia social i qualssevol altres entitats i empreses que duguin a terme aquesta activitat en l'àmbit de la dependència i els serveis socials.»

«Cinc. El Fons de suport per a la promoció i el desenvolupament d'infraestructures i serveis del Sistema d'Autonomia i Atenció a la Dependència i dels Serveis Socials té una durada de deu anys a partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, i disposa dels recursos aportats fins a la data al Fons i les dotacions addicionals que es puguin preveure en la corresponent llei de pressupostos generals de l'Estat, les quals s'han de desembossar i transferir a la Societat Estatal de Participacions Industrials (SEPI).»

Article 6. Modificació 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.

Es modifica l'apartat 13 de l'article 7 del text refós de la Llei d'infraccions i sancions, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que queda redactat de la manera següent:

«13. No complir les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableixen 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 aplicable.»

Article 7. Modificació de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.

La Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom, queda redactada en els termes següents:

U. Es modifiquen les lletres g) i h) de l'apartat 3 de l'article 4, amb la redacció següent:

«g) A la conciliació de la seva activitat professional amb la vida personal i familiar, amb el dret a suspendre la seva activitat en les situacions de naixement, exercici corresponsable de la cura del lactant, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, i adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment familiar, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que en aquest últim cas la seva durada no sigui inferior a un any.

h) A l'assistència i prestacions socials suficients davant situacions de necessitat, de conformitat amb la legislació de la Seguretat Social, inclòs el dret a la

protecció en les situacions de naixement, exercici corresponsable de la cura del lactant, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment familiar, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que en aquest últim cas la seva durada no sigui inferior a un any.»

Dos. Es modifica el número 2 de la lletra a) de l'apartat 2 de l'article 11, amb la redacció següent:

«2.a) 2. Períodes de descans per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment familiar.»

Tres. Es modifica el paràgraf cinquè de l'apartat 5 de l'article 11, amb la redacció següent:

«5. No obstant això, en els supòsits de suspensió del contracte de treball per incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment familiar, risc durant l'embaràs o lactància natural o protecció d'una dona víctima de violència de gènere, així com en els supòsits d'extinció del contracte per causes procedents, la persona treballadora autònoma pot contractar un treballador o una treballadora per substituir la persona contractada inicialment, sense que, en cap moment, totes dues persones treballadores per compte d'altri puguin prestar els seus serveis de manera simultània i sense que, en cap cas, se superi el període màxim de durada de la contractació que preveu aquest apartat.»

Quatre. Es modifica la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 16, amb la redacció següent:

«d) Incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment familiar.»

Cinc. Es modifica l'apartat 3 de l'article 16, amb la redacció següent:

«3. Les causes d'interrupció de l'activitat que preveuen els apartats anteriors no poden fonamentar l'extinció contractual per voluntat del client que preveu la lletra f) de l'apartat 1 de l'article anterior, tot això sense perjudici d'altres efectes que per als supòsits esmentats puguin acordar les parts. Si el client dona per extingit el contracte, aquesta circumstància es considera com una falta de justificació als efectes del que disposa l'apartat 3 de l'article anterior.

No obstant això, quan en els supòsits que preveuen les lletres d), e) i g) de l'apartat 1 la interrupció ocasioni un perjudici important al client que paralizzi o pertorbi el normal acompliment de la seva activitat, es pot considerar justificada l'extinció del contracte, als efectes del que disposa la lletra f) de l'apartat 1 de l'article anterior.

Els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment familiar, i risc durant l'embaràs i la lactància natural d'un menor de 9 mesos, que preveuen les lletres d) i e) de l'apartat 1 d'aquest article, s'exceptuen del que disposa el paràgraf anterior, quan el treballador autònom econòmicament dependent mantingui l'activitat de conformitat amb el que disposa la lletra a) de l'apartat 2 de l'article 11.»

Sis. Es modifica la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 26, amb la redacció següent:

«b) Les prestacions econòmiques en les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, naixement i cura d'un menor, exercici corresponsable de la cura del lactant, risc durant la lactància, cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, incapacitat permanent, jubilació, mort i supervivència i familiars per fill o filla a càrrec.»

Set. Es modifica l'article 38, amb la redacció següent:

«Article 38. *Bonificació de quotes de la Seguretat Social per a persones treballadores autònomes durant el descans per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural.*

A la cotització de les persones treballadores per compte propi o autònoms incloses en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms o com a persones treballadores per compte propi en el grup primer de cotització del règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar, durant els períodes de descans per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, sempre que aquest període tingui una durada d'almenys un mes, li és aplicable una bonificació del 100 per cent de la quota d'autònoms, que resulti d'aplicar a la base mitjana que tingui la persona treballadora en els dotze mesos anteriors a la data en què s'aculli a aquesta mesura el tipus de cotització establert com a obligatori per a treballadores i treballadors inclosos en el règim especial de Seguretat Social que correspongui per raó de la seva activitat per compte propi.

En cas que la persona treballadora porti menys de 12 mesos d'alta en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms o com a treballador o treballadora per compte propi inclòs en el grup primer de cotització del règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar, la base mitjana de cotització es calcula des de la data d'alta.

Aquesta bonificació és compatible amb la que estableix el Reial decret llei 11/1998, de 4 de setembre.»

Vuit. Es modifica l'article 38 bis, amb la redacció següent:

«Article 38 bis. *Bonificació a les treballadores autònomes que es reincorporin al treball en determinats supòsits.*

Les treballadores incloses en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms o com a treballadores per compte propi en el grup primer de cotització del règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar, que, després d'haver cessat la seva activitat pel naixement d'un fill o una filla, l'adopció, la guarda amb finalitat d'adopció, l'acolliment i tutela, en els termes establerts legalment, tornin a dur a terme una activitat per compte propi dins dels dos anys immediatament següents a la data efectiva del cessament, tenen dret a una bonificació en virtut de la qual la seva quota per contingències comunes i contingències professionals queda fixada en la quantia de 60 euros mensuals durant els 12 mesos immediatament següents a la data de la seva reincorporació al treball, sempre que optin per cotitzar per la base mínima establerta amb caràcter general en el règim especial que correspongui per raó de l'activitat per compte propi.

Les treballadores per compte propi o autònomes que, amb el compliment dels requisits anteriors, optin per una base de cotització superior a la mínima indicada en el paràgraf anterior es poden aplicar durant el període indicat abans una bonificació del 80 per cent sobre la cotització per contingències comunes, i la quota a bonificar és la resultant d'aplicar a la base mínima de cotització que correspongui el tipus de cotització per contingències comunes vigent en cada moment.»

Disposició addicional única. *Adaptació normativa.*

Totes les referències fetes en textos normatius a les prestacions i els permisos de maternitat i paternitat s'entenen referides a les noves prestacions i permisos que preveu aquest Reial decret llei. Així mateix, totes les referències al Fons de suport per a la promoció i el desenvolupament de les infraestructures i serveis del Sistema d'Autonomia i Atenció a la Dependència s'han d'entendre fetes al Fons de suport per a la promoció i el

desenvolupament d'infraestructures i serveis del Sistema d'Autonomia i Atenció a la Dependència i dels Serveis Socials.

Disposició derogatòria única.

Queden derogades totes les normes del mateix rang o inferior que s'oposin al que disposa aquest Reial decret llei o el contradiguin.

Disposició final primera. *Desplegament reglamentari.*

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

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

1. Aquest Reial decret llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

2. La regulació que introdueix aquest Reial decret llei en matèria d'adaptació de jornada, reducció de jornada per cura del lactant, naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment al treball per compte d'altri, públic i privat, així com les prestacions de Seguretat Social corresponents, és aplicable als supòsits que es produeixin o es constitueixin a partir de la seva entrada en vigor.

En concret, la prestació econòmica per cura del lactant que preveu el capítol VII del títol II del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, és aplicable als naixements, les adopcions, la guarda amb finalitat d'adopció o l'acolliment que es produeixin o es constitueixin a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.

3. El que disposen l'apartat dotze de l'article 2; l'apartat tres de l'article 3; i els apartats set i vuit de l'article 7 entra en vigor el primer dia del mes següent al de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 1 de març de 2019.

FELIPE R.

El president del Govern,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN