

## I. DISPOSICIÓN XERAIS

### XEFATURA DO ESTADO

**3244** *Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.*

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, tivo por obxecto facer efectivo o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, das mulleres. Foi unha lei pioneira no desenvolvemento lexislativo dos dereitos de igualdade de xénero en España.

Non obstante, as medidas de natureza fundamentalmente promocional ou de fomento obtiveron resultados discretos, cando non insignificantes, o que contravén a propia finalidade da citada lei orgánica. Na medida en que este tipo de previsións non permitiron garantir a efectividade da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, e mentres persisten unhas desigualdades intolerables nas condicións laborais de mulleres e homes, ao menos se unha sociedade aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria a elaboración dun novo texto articulado integral e transversal en materia de emprego e ocupación que conteña as garantías necesarias para facer efectivo tal principio, con base nos artigos 9.2 e 14 da Constitución española.

Esta situación de desigualdade, visible na fenda salarial que non foi reducida nos últimos anos, exige unha actuación urxente e necesaria por parte do Estado, posto que a metade da poboación está a sufrir unha forte discriminación e está vendo afectados os seus dereitos fundamentais. Un maior atraso, tendo en conta o tempo transcorrido, produciría un dano de difícil reparación que non pode ser asumido por unha sociedade moderna como a española. Máis aínda cando as mulleres se enfrontan ao reto da revolución industrial 4.0, en que as fendas de xénero se manifestan na infrarrepresentación das mulleres nas disciplinas de ciencia, tecnoloxía, enxeñaría e matemáticas. Os novos postos laborais que están sendo creados son, pola súa vez, os mellor remunerados; por iso, as políticas públicas de igualdade deben remover os obstáculos que impidan o acceso e o desenvolvemento das mulleres nos ámbitos da ciencia, da investigación e da tecnoloxía.

Noutros termos, concorren os requisitos constitucionais de extraordinaria e urxente necesidade que habilitan o Goberno para aprobar o presente real decreto lei dentro da marxe de apreciación que, en canto órgano de dirección política do Estado, lle recoñece o artigo 86.1 da Constitución (SSTC 142/2014, FX 3, e 33/2017, FX 3). Ademais, produciuse un claro atraso no cumprimento dos obxectivos de igualdade e o feito de que esta situación persista durante longo tempo non é óbice para que se lle faga fronte por vía da lexislación de urxencia (STC 11/2002, FX 7). O carácter estrutural dunha situación non impide que, no momento actual, se poida converter nun suposto de extraordinaria e urxente necesidade atendendo ás circunstancias concorrentes (SSTC 137/2011, FX 6; 183/2014, FX 5; 47/2015, FX 5; 139/2016, FX 3; e 33/2017, FX 3).

A igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes é un dereito básico das persoas traballadoras. O dereito á igualdade de trato entre mulleres e homes debe supor a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, a derivada da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil. O dereito á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes supón, así mesmo, a súa equiparación no exercicio dos dereitos e no cumprimento das obrigacións de tal forma que existan as condicións necesarias para que a súa igualdade sexa efectiva no emprego e a ocupación.

Por iso, son contrarias ao dereito á igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes as discriminacións directas e indirectas; o acoso sexual e o acoso por razón de sexo; a discriminación por embarazo, a maternidade, a asunción de obrigacións familiares ou o exercicio dos dereitos de corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral; as represalias como consecuencia das denuncias contra actos discriminatorios e os actos e cláusulas dos negocios xurídicos que constitúan ou causen discriminación por razón de sexo.

Neste sentido, os poderes públicos están obrigados a adoptar medidas específicas a favor das mulleres cando existan situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables mentres subsistan as ditas situacións, deberán ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

É esencial ter presente que, na relación de traballo, as persoas traballadoras, mulleres ou homes, teñen dereito a exercer a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral, e queda prohibido calquera trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Na procura de dar á sociedade un marco xurídico que permita dar un paso máis cara á plena igualdade, este real decreto lei contén sete artigos que se corresponden coa modificación de sete normas con rango de lei que inciden de forma directa na igualdade entre mulleres e homes.

O artigo 1 propón a modificación da citada Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e pretende, esencialmente, estender a exigencia de redacción dos plans de igualdade a empresas de cincuenta ou máis traballadores, creando a obrigaón de os inscribir no rexistro que se desenvolverá regulamentariamente. Este artigo é complementado co artigo 6, polo que se modifica o texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto; esta modificación ten como obxectivo definir mellor o tipo infractor correspondente ao incumprimento das obrigacións empresariais relativas aos plans e medidas de igualdade.

O artigo 2 asume a reforma do texto refundido do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, e establece, resumidamente: remarcar o dereito dos traballadores á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, así como establecer expresamente o dereito do traballador á remuneración correspondente ao seu traballo, propondo a igualdade de remuneración sen discriminación.

Neste punto, débese lembrar que a igualdade de retribución viña xa exixida pola Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación. Debido á persistencia de desigualdades salariais, en 2014 a Comisión Europea adoptou a Recomendación do 7 de marzo de 2014 sobre o reforzo do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres a través da transparencia. Esta recomendación facilita orientacións aos Estados membros para axudalos a aplicar mellor e de forma máis eficaz o principio de igualdade de retribución e, neste contexto, inscríbese o presente real decreto lei. En particular, tal e como prevé a recomendación, introdúcese no noso ordenamento o concepto de «traballo de igual valor».

O artigo 3 desenvolve a modificación do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, e é un reflexo no sector público das medidas máis arriba propostas para o resto das traballadoras e dos traballadores.

Os artigos 2 e 3 do presente real decreto lei equiparan, nos seus respectivos ámbitos de aplicación, a duración dos permisos por nacemento de fillo ou filla de ambos os proxenitores. Esta equiparación responde á existencia dunha clara vontade e demanda social. Os poderes públicos non poden desatender esta demanda que, por outro lado, é unha exigencia derivada dos artigos 9.2 e 14 da Constitución; dos artigos 2 e 3.2 do Tratado da Unión Europea e dos artigos 21 e 23 da Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea. Desta forma, dáse un paso importante na consecución da igualdade real e efectiva entre homes e mulleres, na promoción da conciliación da vida persoal e familiar

e no principio de corresponsabilidade entre ambos os proxenitores, elementos ambos esenciais para o cumprimento do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres en todos os ámbitos. Esta equiparación lévase a cabo de forma progresiva, nos termos previstos nas disposicións transitorias do Estatuto dos traballadores e do Estatuto básico do empregado público introducidas por este real decreto lei.

O artigo 4 recolle a adaptación da normativa de Seguridade Social ás medidas previstas na regulación laboral e redefina as prestacións á luz dos novos dereitos. De igual maneira, créase unha nova prestación para o exercicio corresponsable do coidado do lactante conforme as novidades introducidas tanto no Estatuto dos traballadores como no Estatuto básico do empregado público. Pola súa parte, o artigo 7 contén as adaptacións necesarias para incluír estas prestacións na acción protectora do réxime especial de traballadores por conta propia ou autónomos da Seguridade Social.

Na medida en que a redefinición das prestacións supón un aumento do gasto, a ampliación da acción protectora atenderase cando sexa necesario con fondos procedentes do Estado para manter a sustentabilidade do sistema da Seguridade Social.

Así mesmo, este real decreto lei inclúe unha medida de protección social de carácter extraordinario e urxente, como é a recuperación do financiamento das cotas do convenio especial dos coidadores non profesionais das persoas en situación de dependencia a cargo da Administración xeral do Estado. Desta forma, ponse en valor a figura do coidador non profesional de persoas en situación de dependencia quen, en moitos casos, se ve abocado a abandonar o seu posto de traballo e, por tanto, a interromper a súa carreira de cotización á Seguridade Social, para coidar da persoa dependente. Esta medida, dada a súa particular natureza, require dunha actuación urxente e sen dúbida necesaria para este colectivo, que está formado en maior medida por mulleres, xa que tradicionalmente son elas as que asumen os coidados das persoas dependentes.

O artigo 5 contén unha modificación da disposición sexaxésimo primeira da Lei 2/2008, do 23 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para 2009, relativa ao Fondo de apoio para a promoción e desenvolvemento de infraestruturas e servizos do Sistema de autonomía e atención á dependencia e dos servizos sociais.

Os artigos 6 e 7, como xa se indicou, modifican o texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, e a Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo.

Ademais de todas estas medidas que entrarán en vigor de forma inmediata, o Goberno reforzará as políticas públicas destinadas á atención e coidados dos e das menores, así como das persoas en situación de dependencia. Isto incluírá actuacións como a elaboración dun plan de universalización da educación de 0 a 3 anos, conxuntamente coas comunidades autónomas que teñen competencia nesta materia, de forma que esta etapa se incorpore ao ciclo educativo nunha rede de recursos integrada, pública e gratuíta; ou a mellora dos servizos e a cobertura do Sistema para a autonomía e atención á dependencia.

Este real decreto lei é coherente cos principios de boa regulación establecidos no artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas. O real decreto lei cumpre os principios de necesidade e eficacia e é acorde co principio de proporcionalidade, pois contén a regulación imprescindible para a consecución dos obxectivos previamente mencionados. Igualmente, axústase ao principio de seguranza xurídica. En canto ao principio de transparencia, non se realizou o trámite de consulta pública nin o trámite de audiencia e información públicas, tal e como exceptúa o artigo 26.11 da Lei 50/1997, do 27 de novembro, do Goberno.

Na súa virtude, en uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución, por proposta da vicepresidenta do Goberno e ministra da Presidencia, Relacións coas Cortes e Igualdade e das ministras de Traballo, Migracións e Seguridade Social e de Política Territorial e Función Pública, logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 1 de marzo de 2019,

## DISPOÑO:

Artigo 1. *Modificación da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.*

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, queda modificada nos seguintes termos:

Un. Modifícase o número 2 do artigo 45, que terá a seguinte redacción:

«2. No caso das empresas de cincuenta ou máis traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o número anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser, así mesmo, obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.»

Dous. Modifícase o número 2 e engádense tres novos números 4, 5 e 6 ao artigo 46, coa seguinte redacción:

«2. Os plans de igualdade conterán un conxunto ordenado de medidas avaliáveis dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes. Con carácter previo elaborárase un diagnóstico negociado, de ser o caso, coa representación legal das persoas traballadoras, que conterá ao menos as seguintes materias:

- a) Proceso de selección e contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes.
- f) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- g) Infrarrepresentación feminina.
- h) Retribucións.
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

A elaboración do diagnóstico realizarase no seo da Comisión Negociadora do Plan de Igualdade, para o cal a dirección da empresa facilitará todos os datos e a información necesaria para elaboralo en relación coas materias enumeradas neste punto, así como os datos do Rexistro regulados no artigo 28, número 2 do Estatuto dos traballadores.»

«4. Créase un Rexistro de Plans de Igualdade das Empresas, como parte dos rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo dependentes da Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social e das autoridades laborais das comunidades autónomas.

5. As empresas están obrigadas a inscribir os seus plans de igualdade no citado rexistro.

6. Desenvolveranse regulamentariamente o diagnóstico, os contidos, as materias, as auditorías salariais, os sistemas de seguimento e avaliación dos plans de igualdade, así como o Rexistro de Plans de Igualdade, no relativo á súa constitución, características e condicións para a inscrición e acceso.»

Tres. Introdúcese unha nova disposición transitoria décimo segunda, coa seguinte redacción:

«Disposición transitoria décimo segunda. *Aplicación paulatina dos artigos 45 e 46 na redacción dada polo Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas*

*urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.*

Para a aplicación do disposto no número 2 do artigo 45 e nos números 2, 4, 5 e 6 do artigo 46 desta lei orgánica, na redacción dada a eles polo Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación:

As empresas de máis de cento cincuenta persoas traballadoras e até duascentas cincuenta persoas traballadoras contarán cun período dun ano para a aprobación dos plans de igualdade.

As empresas de máis de cen e até cento cincuenta persoas traballadoras disporán dun período de dous anos para a aprobación dos plans de igualdade.

As empresas de cincuenta a cen persoas traballadoras disporán dun período de tres anos para a aprobación dos plans de igualdade.

Estes períodos de transitoriedade computaranse desde a publicación do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, no *Boletín Oficial del Estado*.»

**Artigo 2.** *Modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, queda modificado nos seguintes termos:

Un. Engádesse un novo número 3 ao artigo 9, coa seguinte redacción:

«3. En caso de nulidade por discriminación salarial por razón de sexo, o traballador terá dereito á retribución correspondente ao traballo igual ou de igual valor.»

Dous. Modifícase a letra b) do número 1 do artigo 11, coa seguinte redacción:

«b) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder os dous anos. Dentro destes límites os convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, os convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior poderán determinar a duración do contrato, atendendo ás características do sector e das prácticas que se vaian realizar.

As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación e violencia de xénero interromperán o cómputo da duración do contrato.»

Tres. Modifícase a letra b) do número 2 do artigo 11, coa seguinte redacción:

«b) A duración mínima do contrato será dun ano e a máxima, de tres. Non obstante, mediante convenio colectivo poderán establecerse distintas duracións do contrato, en función das necesidades organizativas ou produtivas das empresas, sen que a duración mínima poida ser inferior a seis meses nin a máxima superior a tres anos.

En caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, até por dúas veces, sen que a duración de cada prórroga poida ser inferior a seis meses e sen que a duración total do contrato poida exceder a dita duración máxima.

As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación e violencia de xénero interromperán o cómputo da duración do contrato.»

Catro. Modifícase a letra d) do número 4 do artigo 12, coa seguinte redacción:

«d) As persoas traballadoras a tempo parcial terán os mesmos dereitos que os traballadores a tempo completo. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado, e deberase garantir, en todo caso, a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes.»

Cinco. Modifícanse os números 2 e 3 do artigo 14, coa seguinte redacción:

«2. Durante o período de proba, a persoa traballadora terá os dereitos e as obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe como se fose do cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

A resolución por instancia empresarial será nula no caso das traballadoras por razón de embarazo, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire o artigo 48.4, ou maternidade, salvo que concorran motivos non relacionados co embarazo ou maternidade.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, e o tempo dos servizos prestados computarase na antigüidade da persoa traballadora na empresa.

As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación e violencia de xénero, que afecten a persoa traballadora durante o período de proba, interrompen o seu cómputo sempre que se produza acordo entre ambas as partes.»

Seis. Modifícase o número 3 do artigo 22, coa seguinte redacción:

«3. A definición dos grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que, baseados nunha análise correlacional entre nesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións, teñan como obxecto garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes. Estes criterios e sistemas, en todo caso, cumpriran co previsto no artigo 28.1.»

Sete. Modifícase o artigo 28, coa seguinte redacción:

«Artigo 28. *Igualdade de remuneración por razón de sexo.*

1. O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a súa natureza, salarial ou extrasalarial, sen que se poida producir ningunha discriminación por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.

Un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación exixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais en que tales actividades se levan a cabo en realidade sexan equivalentes.

2. O empresario está obrigado a levar un rexistro cos valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do seu cadro de persoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou de igual valor.

As persoas traballadoras teñen dereito a acceder, a través da representación legal dos traballadores na empresa, ao rexistro salarial da súa empresa.

3. Cando nunha empresa con ao menos cincuenta traballadores, a media das retribucións aos traballadores dun sexo sexa superior aos do outro nun vinte e cinco por cento ou máis, tomando o conxunto da masa salarial ou a media das percepcións satisfeitas, o empresario deberá incluír no Rexistro salarial unha xustificación de que

esta diferenza responde a motivos non relacionados co sexo das persoas traballadoras.»

Oito. Modifícase o número 8 do artigo 34, coa seguinte redacción:

«8. As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. Estas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.

No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a dita solicitude até que os fillos ou fillas fagan os doce anos.

Na negociación colectiva pactaranse os termos do seu exercicio, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e doutro sexo. Na súa ausencia, a empresa, ante a solicitude de adaptación de xornada, abrirá un proceso de negociación coa persoa traballadora durante un período máximo de trinta días. Finalizado este, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición, formulará unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Neste último caso, indicaranse as razóns obxectivas en que se sustenta a decisión.

A persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, mesmo cando non transcorrese o período previsto.

O disposto nos parágrafos anteriores enténdese, en todo caso, sen prexuízo dos permisos a que teña dereito a persoa traballadora, de acordo co establecido no artigo 37.

As discrepancias xurdidas entre a dirección da empresa e a persoa traballadora serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.»

Nove. Modifícanse a letra b) do número 3 e os números 4, 5 e 7 do artigo 37, coa seguinte redacción:

«b) Dous días polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, a persoa traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.»

«4. Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante até que este faga os nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa respectando, de ser o caso, o establecido naquela.

A redución de xornada recollida neste número constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. Non obstante, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección

empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cando ambos os proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolletores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de desfrute poderase estender até que o lactante faga os doce meses, con redución proporcional do salario a partir de que faga os nove meses.

5. As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o desfrute deste permiso observarase o previsto no número 7.»

«7. A concreción horaria e a determinación dos permisos e reducións de xornada, previstos nos números 4, 5 e 6, corresponderán á persoa traballadora dentro da súa xornada ordinaria. Non obstante, os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o número 6, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa traballadora e ás necesidades produtivas e organizativas das empresas. A persoa traballadora, salvo forza maior, deberá avisar o empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de coidado do lactante ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nos números 4, 5 e 6 serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.»

Dez. Modifícase a letra d) do número 1 do artigo 45, que queda redactada nos seguintes termos:

«d) Nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de conformidade co Código civil ou coas leis civís das comunidades autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, de menores de seis anos ou de menores de idade maiores de seis anos con discapacidade ou que, polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por proviren do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.»

Once. Modifícase o último parágrafo do número 3 do artigo 46, nos seguintes termos:

«Non obstante, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase até un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e até un máximo de dezaioito meses se se trata de categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que o outro proxenitor, a reserva de posto de traballo estenderase até un máximo de dezaioito meses.»

Doce. Modifícanse os números 4, 5, 6, 7, 8 e 9 e suprímese o número 10 do artigo 48, coa seguinte redacción:

«4. O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de doce meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que se deberán desfrutar a xornada completa, para asegurar a protección da saúde da nai.



O nacemento suspenderá o contrato de traballo do proxenitor distinto da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que se deberán desfrutar a xornada completa, para o cumprimento dos deberes de coidado previstos no artigo 68 do Código civil.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, por instancia da nai biolóxica ou do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naquéloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado de menor, unha vez transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderase distribuír á vontade daqueles, en períodos semanais para desfrutar de forma acumulada ou interrompida, e exercer desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto até que o fillo ou a filla faga os doce meses. Non obstante, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio até catro semanas antes da data previsible do parto. O desfrute de cada período semanal ou, de ser o caso, da acumulación deses períodos deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que se poida transferir o seu exercicio ao outro proxenitor.

A suspensión do contrato de traballo, transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá desfrutarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, logo de acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme se determine regulamentariamente.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, de ser o caso, nos convenios colectivos. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

5. Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas para cada adoptante, gardador ou acolledor. Seis semanas deberán desfrutarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

As dez semanas restantes poderanse desfrutar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola cal se constituía a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. En ningún caso un mesmo menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora. O desfrute de cada período semanal ou, de ser o caso, da acumulación de tales períodos deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas poderase exercer en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre a empresa e a persoa traballadora afectada, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste número poderá iniciarse até catro semanas antes da resolución pola cal se constitúe a adopción.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, de ser o caso, nos convenios colectivos. Cando os dous adoptantes, gardadores ou acolledores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o disfrute simultáneo das dez semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

6. No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato a que se refiren os números 4 e 5 terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada un dos proxenitores. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro.

7. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por parto ou o lactante faga os nove meses, respectivamente ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

8. No suposto previsto no artigo 45.1.n), o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder os seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resulte que a efectividade do dereito de protección da vítima requira a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

9. Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo a que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refiren os números 4 a 8.»

Trece. Modifícase o número 4 do artigo 53, coa seguinte redacción:

«4. Cando a decisión extintiva do empresario teña como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei ou ben se producise con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, a decisión extintiva será nula e a autoridade xudicial deberá facer tal declaración de oficio.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

a) A das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1.d) e e), ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro de tales períodos.

b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos a que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean disfrutando deles, ou solicitasen ou estean disfrutando a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

c) A das persoas traballadoras despois de se reintegraren ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, da adopción, da garda con fins de adopción ou do acollemento.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que a causa obxectiva que sustenta o despedimento require, concretamente, a extinción do contrato da persoa referida.

No resto de supostos, a decisión extintiva considerarase procedente cando se acredite a concurrencia da causa en que se fundamentou a decisión extintiva e se cumprisen os requisitos establecidos no número 1 deste artigo. Noutro caso, considerarase improcedente.

Non obstante, a non concesión do aviso previo ou o erro escusable no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obrigaón do empresario de aboar os salarios correspondentes ao dito período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.»

Catorce. Modifícanse as letras a) a c) do número 5 do artigo 55, coa seguinte redacción:

«a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1.d) e e), ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro de tales períodos.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos a que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean desfrutando deles, ou solicitasen ou estean desfrutando a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

c) O das persoas traballadoras despois de se reintegraren ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, da adopción, da garda con fins de adopción ou do acollemento.»

Quince. Modifícanse o número 3 e o parágrafo terceiro da letra a) do número 7 do artigo 64, coa seguinte redacción:

«3. Tamén terá dereito a recibir información, ao menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en que se deberán incluír o rexistro previsto no artigo 28.2 e os datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, de ser o caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de se ter establecido un plan de igualdade, sobre a súa aplicación.»

«3.º De vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, especialmente en materia salarial.»

Dezaseis. Modifícase a disposición adicional décimo novena, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional décimo novena. *Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reducida.*

1. Nos supostos de redución de xornada recollidos no artigo 37.4 no seu parágrafo final, así como nos seus números 5, 6 e 8, o salario que se terá en conta para efectos do cálculo das indemnizacións previstas nesta lei será o que correspondería á persoa traballadora sen considerar a redución de xornada efectuada, sempre e cando non transcorrese o prazo máximo legalmente establecido para tal redución.

2. Igualmente, será de aplicación o disposto no parágrafo anterior nos supostos de exercicio a tempo parcial dos dereitos segundo o establecido no sétimo parágrafo do artigo 48.4 e no segundo parágrafo do artigo 48.5.»

Dezasete. Engádesse unha disposición adicional vixésimo segunda, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional vixésimo segunda. *Permisos de nacemento, adopción, do proxenitor diferente da nai biolóxica e lactación do persoal laboral ao servizo das administracións públicas.*

Resultarán de aplicación ao persoal laboral das administracións públicas os permisos de nacemento, adopción, do proxenitor diferente da nai biolóxica e lactación regulados no texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro. Polo tanto, non serán de aplicación a este persoal as previsións da presente lei sobre as suspensións dos contratos de traballo que, de ser o caso, corresponderían polos mesmos supostos de feito.»

Dezaoito. Engádesse unha nova disposición transitoria décimo terceira, nos seguintes termos:

«Disposición transitoria décimo terceira. *Aplicación paulatina do artigo 48 na redacción dada polo Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.*

1. Os números 4, 5 e 6 do artigo 48, na redacción dada polo Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, serán de aplicación gradual conforme as seguintes regras:

a) No caso de nacemento, a nai biolóxica desfrutará completamente dos períodos de suspensión regulados no Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, desde a súa entrada en vigor.

b) A partir da entrada en vigor do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, no caso de nacemento, o outro proxenitor contará cun período de suspensión total de oito semanas, das cales as dúas primeiras deberá desfrutalas de forma ininterrompida inmediatamente tras o parto.

A nai biolóxica poderá ceder ao outro proxenitor un período de até catro semanas do seu período de suspensión de desfrute non obrigatorio. O desfrute deste período polo outro proxenitor, así como o das restantes seis semanas, adecuarase ao disposto no artigo 48.4.

c) A partir da entrada en vigor do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, no caso de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, cada proxenitor disporá dun período de suspensión de seis semanas para desfrutar a tempo completo de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da

resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. Xunto ás seis semanas de desfrute obrigatorio, os proxenitores/as poderán dispor dun total de doce semanas de desfrute voluntario que deberán desfrutar de forma ininterrompida dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola cal se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, de conformidade co previsto no artigo 48.5. Cada proxenitor poderá desfrutar individualmente dun máximo de dez semanas sobre as doce semanas totais de desfrute voluntario. As restantes sobre o total das doce semanas quedarán á disposición do outro proxenitor. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o desfrute simultáneo das doce semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir do 1 de xaneiro de 2020, no caso de nacemento, o outro proxenitor contará cun período de suspensión total de doce semanas, das cales as catro primeiras deberá desfrutalas de forma ininterrompida inmediatamente tras o parto. A nai biolóxica poderá ceder ao outro proxenitor un período de até dúas semanas do seu período de suspensión de desfrute non obrigatorio. O desfrute deste período polo outro proxenitor, así como o das restantes oito semanas, adecuarase ao disposto no artigo 48.4.

e) A partir do 1 de xaneiro de 2020, no caso de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, cada proxenitor disporá dun período de suspensión de seis semanas para desfrutar a tempo completo de forma obligatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. Xunto ás seis semanas de desfrute obrigatorio, os proxenitores/as poderán dispor dun total de dezaseis semanas de desfrute voluntario que deberán desfrutar de forma ininterrompida dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola cal se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, de conformidade co previsto no artigo 48.5. Cada proxenitor poderá desfrutar individualmente dun máximo de dez semanas sobre as dezaseis semanas totais de desfrute voluntario. As restantes sobre o total das dezaseis semanas quedarán á disposición do outro proxenitor. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o desfrute simultáneo das dezaseis semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir do 1 de xaneiro de 2021, cada proxenitor desfrutará de igual período de suspensión do contrato de traballo, incluíndo seis semanas de permiso obrigatorio para cada un deles; será de aplicación íntegra a nova regulación disposta no Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo.

2. Mentres non se produza a total equiparación nos períodos de suspensión de ambos os proxenitores, e no período de aplicación paulatina, o novo sistema aplicarase coas seguintes particularidades:

a) En caso de falecemento da nai biolóxica, con independencia de que esta realice ou non algún traballo, o outro proxenitor terá dereito á totalidade de 16 semanas de suspensión previstas para a nai biolóxica, de conformidade co artigo 48.4.

b) No caso de nacemento, o outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión inicialmente cedido pola nai biolóxica aínda que, no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo, esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

c) No caso de que un proxenitor non teña dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a dita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo

pola totalidade de 16 semanas, sen que lle sexa aplicable ningunha limitación do réxime transitorio.

d) Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), en caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, dentro dos límites de desfrute compartido establecidos para cada ano do período transitorio. Os períodos a que se refiren os ditos números poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.»

Artigo 3. *Modificación do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro.*

O texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, queda modificado nos seguintes termos:

Un. Modifícase o artigo 7, que queda redactado da seguinte maneira:

«Artigo 7. *Normativa aplicable ao persoal laboral.*

O persoal laboral ao servizo das administracións públicas réxese, ademais de pola lexislación laboral e polas demais normas convencionalmente aplicables, polos preceptos deste estatuto que así o dispoñan.

Non obstante, en materia de permisos de nacemento, adopción, do proxenitor diferente da nai biolóxica e lactación, o persoal laboral ao servizo das administracións públicas rexeráse polo previsto no presente estatuto. Polo tanto, non serán de aplicación a este persoal as previsións do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores sobre as suspensións dos contratos de traballo que, de ser o caso, corresponderían polos mesmos supostos de feito.»

Dous. Modifícase a letra f) do artigo 48, que queda redactada da seguinte maneira:

«f) Por lactación dun fillo menor de doce meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada, ou nunha hora ao inicio ou ao final da xornada, coa mesma finalidade.

O permiso recollido neste número constitúe un dereito individual dos funcionarios, sen que se poida transferir o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor.

Poderase solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente. Esta modalidade poderase desfrutar unicamente a partir da finalización do permiso por nacemento, adopción, garda, acollemento ou do proxenitor diferente da nai biolóxica respectivo, ou unha vez que, desde o nacemento do menor, transcorre un tempo equivalente ao que comprenden os citados permisos.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple.»

Tres. Modifícanse as letras a), b), c) e d) do artigo 49, que quedan redactadas da seguinte maneira:

«a) Permiso por nacemento para a nai biolóxica: terá unha duración de dezaseis semanas, das cales as seis semanas inmediatas posteriores ao parto serán en todo caso de descanso obrigatorio e ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo ou filla e, por cada fillo ou filla a partir do segundo nos supostos de parto múltiple, unha para cada un dos proxenitores.

Non obstante, en caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste de permiso.

No caso de que ambos os proxenitores traballen e transcorridas as seis primeiras semanas de descanso obrigatorio, o período de desfrute deste permiso poderá levarse a cabo á vontade daqueles, de maneira interrompida e exercerse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao parto até que o fillo ou a filla faga os doce meses. No caso do desfrute interrompido requirirase, para cada período de desfrute, un aviso previo de ao menos 15 días e realizarase por semanas completas.

Este permiso poderá desfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen, conforme as regras establecidas no presente artigo.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de duración do permiso non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

Durante o desfrute deste permiso, unha vez finalizado o período de descanso obrigatorio, poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

b) Permiso por adopción, por garda con fins de adopción, ou acollemento, tanto temporal como permanente: terá unha duración de dezaseis semanas. Seis semanas deberán desfrutarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

No caso de que ambos os proxenitores traballen e transcorridas as seis primeiras semanas de descanso obrigatorio, o período de desfrute deste permiso poderase levar a cabo de maneira interrompida e exercerse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao feito causante até que o fillo ou a filla faga os doce meses. No caso do desfrute interrompido requirirase, para cada período de desfrute, un aviso previo de ao menos 15 días e realizarase por semanas completas.

Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo ou filla, a partir do segundo, nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple, unha para cada un dos proxenitores.

O cómputo do prazo contarase á elección do proxenitor, a partir da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou acollemento, ou a partir da resolución xudicial pola cal se constitúa a adopción, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de desfrute deste permiso.

Este permiso poderá desfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades de servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determine, conforme as regras establecidas no presente artigo.

De ser necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de até dous meses de duración, percibindo durante este período exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso de até dous meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto previsto nese parágrafo, o permiso por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto temporal como permanente, poderase iniciar até catro semanas antes da resolución xudicial pola cal se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Durante o desfrute deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Os supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto temporal como permanente, previstos neste artigo serán os que así se establezan no Código civil ou nas leis civís das comunidades autónomas que os regulen; o acollemento temporal deberá ter unha duración non inferior a un ano.

c) Permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica por nacemento, garda con fins de adopción, acollemento ou adopción dun fillo ou filla: terá unha duración de dezaseis semanas das cales as seis semanas inmediatas posteriores ao feito causante serán en todo caso de descanso obrigatorio. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis, unha para cada un dos proxenitores, no suposto de discapacidade do fillo ou filla, e por cada fillo ou filla a partir do segundo nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples, para desfrutar a partir da data do nacemento, da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou acollemento, ou da resolución xudicial pola cal se constituía a adopción.

Este permiso poderá distribuílo o proxenitor que vaia desfrutar del sempre que as seis primeiras semanas sexan ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, da decisión xudicial de garda con fins de adopción ou acollemento ou decisión xudicial pola cal se constituía a adopción.

No caso de que ambos os proxenitores traballen e unha vez transcorridas as seis primeiras semanas, o período de desfrute deste permiso poderá levarse a cabo de maneira interrompida e exercerse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao parto até que o fillo ou a filla faga os doce meses. No caso do desfrute interrompido requirirase, para cada período de desfrute, un aviso previo de ao menos 15 días e realizarase por semanas completas.

No caso de que se opte polo desfrute do presente permiso con posterioridade á semana dezaseis do permiso por nacemento, se o proxenitor que desfruta deste último permiso solicita a acumulación do tempo de lactación dun fillo menor de doce meses en xornadas completas da letra f) do artigo 48, será cando finalice ese período cando se dará inicio ao cómputo das dez semanas restantes do permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica.

Este permiso poderá desfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen, conforme as regras establecidas no presente artigo.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de duración do permiso non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

Durante o desfrute deste permiso, transcorridas as seis primeiras semanas ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Nos casos previstos nas letras a), b) e c), o tempo transcorrido durante o desfrute destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, e garantirase a plenitude de dereitos económicos da funcionaria e, de ser o caso, do outro proxenitor funcionario, durante todo o período de duración do permiso e, de ser o caso, durante os períodos posteriores ao desfrute deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de desfrute do permiso.

Os funcionarios que fixesen uso do permiso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto temporal como permanente, terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de



traballo en termos e condicións que non lles resulten menos favorables ao disfrute do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo a que puidesen ter dereito durante a súa ausencia

d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria: as faltas de asistencia, das funcionarias vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Así mesmo, as funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza o plan de igualdade de aplicación ou, na súa falta, a Administración pública competente en cada caso.

No suposto enunciado no parágrafo anterior, a funcionaria pública manterá as súas retribucións íntegras cando reduza a súa xornada nun terzo ou menos.»

Catro. Introdúcese unha nova disposición transitoria novena, coa seguinte redacción:

«Disposición transitoria novena. *Aplicación progresiva do permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica para empregados públicos segundo o previsto no Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.*

A duración do permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica por nacemento, garda con fins de adopción, acollemento, ou adopción a que se refire a letra c) do artigo 49 da presente norma, na redacción dada polo Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, incrementárase de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, a duración do permiso será de oito semanas; as dúas primeiras semanas serán ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, da decisión xudicial de garda con fins de adopción ou acollemento ou decisión xudicial pola cal se constituía a adopción. As seis semanas restantes poderán ser de disfrute interrompido, xa sexa con posterioridade ás seis semanas inmediatas posteriores ao período de descanso obrigatorio para a nai, ou ben con posterioridade á finalización dos permisos contidos nas letras a) e b) do artigo 49 ou da suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento.

b) En 2020, a duración do permiso será de doce semanas; as catro primeiras semanas serán ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, da decisión xudicial de garda con fins de adopción ou acollemento ou decisión xudicial pola cal se constituía a adopción. As oito semanas restantes poderán ser de disfrute interrompido, xa sexa con posterioridade ás seis semanas inmediatas posteriores ao período de descanso obrigatorio para a nai, ou ben con posterioridade á finalización dos permisos contidos nas letras a) e b) do artigo 49 ou da suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento.

c) Finalmente en 2021, a duración do permiso será de dezaseis semanas; as seis primeiras semanas serán ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, da decisión xudicial de garda con fins de adopción ou acollemento ou decisión xudicial pola cal se constituía a adopción. As dez semanas restantes poderán ser de disfrute interrompido, xa sexa con posterioridade ás seis semanas inmediatas posteriores ao período de descanso obrigatorio para a nai, ou ben con posterioridade á finalización dos permisos contidos nas letras a) e b) do artigo 49 ou da suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento.»

Artigo 4. *Modificación do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.*

O texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, queda redactado nos seguintes termos:

Un. Modifícase a letra c) do número 1 do artigo 42, coa seguinte redacción:

«c) As prestacións económicas nas situacións de incapacidade temporal; nacemento e coidado de menor; risco durante o embarazo; risco durante a lactación natural; exercicio corresponsable do coidado do lactante; coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave; incapacidade permanente contributiva e invalidez non contributiva; xubilación, nas súas modalidades contributiva e non contributiva; desemprego, nos seus niveis contributivo e asistencial; protección por cesamento de actividade; pensión de viuvez; prestación temporal de viuvez; pensión de orfandade; prestación de orfandade; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional, así como as que se outorguen nas continxencias e situacións especiais que regulamentariamente se determinen mediante real decreto, por proposta do titular do ministerio competente.»

Dous. Modifícase a rúbrica do capítulo VI do título II, coa seguinte denominación:

#### «CAPÍTULO VI

#### **Nacemento e coidado de menor»**

Tres. Modifícase o artigo 177, que queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 177. *Situacións protexidas.*

Para efectos da prestación por nacemento e coidado de menor prevista nesta sección, considéranse situacións protexidas o nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción e o acollemento familiar, de conformidade co Código civil ou coas leis civís das comunidades autónomas que o regulen, sempre que, neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano, durante os períodos de descanso que por tales situacións se desfruten, de acordo co previsto nos números 4, 5 e 6 do artigo 48 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no artigo 49.a), b) e c) do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.»

Catro. Modifícase o artigo 178, que queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 178. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarias do subsidio por nacemento e coidado de menor as persoas incluídas neste réxime xeral, calquera que sexa o seu sexo, que desfruten dos descansos referidos no artigo anterior, sempre que, ademais de reuniren a condición xeral exixida no artigo 165.1 e as demais que regulamentariamente se establezan, acrediten os seguintes períodos mínimos de cotización:

a) Se a persoa traballadora ten menos de vinte e un anos de idade na data do nacemento, ou na data da decisión administrativa de acollemento ou de garda con fins de adopción ou da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción, non se exixirá período mínimo de cotización.

b) Se a persoa traballadora ten feitos os vinte e un anos de idade e é menor de vinte e seis na data do nacemento, ou na data da decisión administrativa de acollemento ou de garda con fins de adopción ou da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción, o período mínimo de cotización exixido será de noventa días

cotizados dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento de inicio do descanso. Considerarase cumprido o mencionado requisito se, alternativamente, acredita cento oitenta días cotizados ao longo da súa vida laboral, con anterioridade a esta última data.

c) Se a persoa traballadora ten feitos os vinte e seis anos de idade na data do nacemento, ou na data da decisión administrativa de acollemento ou de garda con fins de adopción ou da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción, o período mínimo de cotización exixido será de cento oitenta días cotizados dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento de inicio do descanso. Considerarase cumprido o mencionado requisito se, alternativamente, acredita trescentos sesenta días cotizados ao longo da súa vida laboral, con anterioridade a esta última data.

2. No suposto de nacemento, a idade sinalada no número anterior será a que teña feita a interesada no momento de inicio do descanso, tomándose como referente o momento do parto para efectos de verificar a acreditación do período mínimo de cotización que, de ser o caso, corresponda.

3. Nos supostos de adopción internacional previstos no terceiro parágrafo do artigo 48.5 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no parágrafo cuarto do artigo 49.b) do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, a idade sinalada no número 1 será a que teñan feita os interesados no momento de inicio do descanso, tomándose como referente o momento da resolución para efectos de verificar a acreditación do período mínimo de cotización que, de ser o caso, corresponda.»

Cinco. Modifícanse o número 1 e o primeiro parágrafo do número 2 do artigo 179, que quedan redactados nos seguintes termos:

«1. A prestación económica por nacemento e coidado de menor consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por cento da base reguladora correspondente. Para tales efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias comúns.

2. Malia o previsto no número anterior, o Instituto Nacional da Seguridade Social poderá recoñecer o subsidio mediante resolución provisional tendo en conta a última base de cotización por continxencias comúns que conste nas bases corporativas do sistema, mentres non estea incorporada a elas a base de cotización por continxencias comúns correspondente ao mes inmediatamente anterior ao do inicio do descanso ou do permiso por nacemento e coidado de menor.»

Seis. Modifícase o artigo 180, que queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 180. *Perda ou suspensión do dereito ao subsidio por nacemento e coidado de menor.*

O dereito ao subsidio por nacemento e coidado de menor poderá ser denegado, anulado ou suspendido, cando o beneficiario actuase fraudulentamente para obter ou conservar a dita prestación, así como cando traballase por conta propia ou allea durante os correspondentes períodos de descanso.»

Sete. Modifícase o artigo 181, que queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 181. *Beneficiarias.*

Serán beneficiarias do subsidio por nacemento previsto nesta sección as traballadoras incluídas neste réxime xeral que, en caso de parto, reúnan todos os requisitos establecidos para acceder á prestación por nacemento e coidado de menor regulada na sección anterior, salvo o período mínimo de cotización establecido no artigo 178.»

Oito. Modifícase o número 1 do artigo 182, que queda redactado nos seguintes termos:

«1. A prestación económica por nacemento regulada nesta sección terá a consideración de non contributiva para os efectos do artigo 109.»

Nove. Modifícase o capítulo VII do título II, coa seguinte redacción:

#### «CAPÍTULO VII

#### **Corresponsabilidade no coidado do lactante**

Artigo 183. *Situación protexida.*

Para efectos da prestación económica por exercicio corresponsable do coidado do lactante, considérase situación protexida a redución da xornada de traballo en media hora que, de acordo co previsto no parágrafo cuarto do artigo 37.4 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, leven a cabo coa mesma duración e réxime os dous proxenitores, adoptantes, gardadores con fins de adopción ou acolledores de carácter permanente, cando ambos traballen, para o coidado do lactante desde que faga os nove meses até os doce meses de idade.

A acreditación do exercicio corresponsable do coidado do lactante realizarase mediante certificación da redución da xornada polas empresas en que traballen os seus proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolledores.

Determinaranse regulamentariamente os requisitos que deberá cumprir esta documentación.

Artigo 184. *Beneficiarios.*

1. Para o acceso ao dereito á prestación económica por exercicio corresponsable do coidado do lactante exixíranse os mesmos requisitos e nos mesmos termos e condicións que os establecidos para a prestación por nacemento e coidado de menor regulada na sección 1.<sup>a</sup> do capítulo VI.

2. Cando concorran en ambos os proxenitores, adoptantes, gardadores con fins de adopción ou acolledores de carácter permanente as circunstancias necesarias para ter a condición de beneficiarios da prestación, o dereito a percibila só poderá ser recoñecido a favor dun deles.

3. As previsións contidas neste capítulo non serán aplicables aos funcionarios públicos, que se rexerán polo establecido no artigo 48.f) do texto refundido da Lei do Estatuto básico do emprego público, e na normativa que o desenvolva.

Artigo 185. *Prestación económica.*

1. A prestación económica por exercicio corresponsable do coidado de lactante consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por cento da base reguladora establecida para a prestación de incapacidade temporal derivada de continxencias comúns, e en proporción á redución que experimente a xornada de traballo.

2. Esta prestación extinguirase cando o ou a menor faga os doce meses de idade.»

Dez. Modifícanse as letras a) e b) do artigo 318, coa seguinte redacción:

«a) En materia de protección por nacemento e coidado de menor, o disposto no capítulo VI do título II, excepto o artigo 179.1.

A prestación económica por nacemento e coidado de menor consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por cento dunha base reguladora cuxa contía diaria será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas a este réxime

especial durante os seis meses inmediatamente anteriores ao do feito causante entre cento oitenta.

De non ter permanecido en alta no réxime especial durante a totalidade do referido período de seis meses, a base reguladora será o resultado de dividir as bases de cotización ao réxime especial acreditadas nos seis meses inmediatamente anteriores ao do feito causante entre os días en que o traballador estivese de alta no dito réxime dentro dese período.

Os períodos durante os cales o traballador por conta propia terá dereito a percibir o subsidio por nacemento e coidado de menor serán coincidentes, no relativo tanto á súa duración como á súa distribución, cos períodos de descanso laboral establecidos para os traballadores por conta allea. Os traballadores deste réxime especial poderán, igualmente, percibir o subsidio por nacemento e coidado de menor en réxime de xornada parcial, nos termos e condicións que se establezan regulamentariamente.

b) En materia de corresponsabilidade no coidado do lactante, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural e coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, o disposto, respectivamente, nos capítulos VII, VIII, IX e X do título II, nos termos e condicións que se establezan regulamentariamente.»

Once. Modifícase o parágrafo primeiro do número 1 da disposición adicional primeira, coa seguinte redacción:

«1. Ao réxime especial da Seguridade Social para a minaría do carbón seralle de aplicación o previsto nos artigos 151; 152; 153; 161.4; os capítulos VI, VII, VIII, IX e X do título II; os artigos 194, números 2 e 3; 195, excepto o número 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, números 4 e 5; 227, número 1, segundo parágrafo; 229; 231; 232; 233; 234 e capítulos XV e XVII do título II.»

Doce. Modifícase a disposición adicional décimo cuarta, que queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición adicional décimo cuarta. *Réxime xurídico dos convenios especiais dos coidadores non profesionais das persoas en situación de dependencia.*

1. A partir do 1 de abril de 2019, os convenios especiais que se subscriban segundo o previsto no Real decreto 615/2007, do 11 de maio, polo que se regula a Seguridade Social dos coidadores das persoas en situación de dependencia, rexeranse integramente polo disposto no dito real decreto.

2. Estes convenios especiais producirán efectos desde a data de recoñecemento da prestación económica regulada no artigo 18 da Lei 39/2006, do 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia, sempre e cando se solicite dentro dos 90 días naturais seguintes a esa data. Transcorrido o dito prazo, producirán efectos desde a data en que se solicitase a súa subscrición.

3. As cotas á Seguridade Social e por Formación Profesional establecidas cada ano en función do previsto no artigo 4 do Real decreto 615/2007, do 11 de maio, serán aboadas conxunta e directamente polo Instituto de Maiores e Servizos Sociais (Imserso) á Tesouraría Xeral da Seguridade Social.

4. O establecido nesta disposición non afecta o rango do Real decreto 615/2007, do 11 de maio, que poderá ser modificado mediante norma de igual rango.»

Trece. Engádesse unha nova disposición transitoria trixésimo primeira, co seguinte teor literal:

«Disposición transitoria trixésimo primeira. *Convenios especiais no sistema da Seguridade Social dos cuidadores non profesionais das persoas en situación de dependencia existentes na data de entrada en vigor do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.*

1. Os convenios especiais no sistema da Seguridade Social dos cuidadores non profesionais das persoas en situación de dependencia, previstos no Real decreto 615/2007, do 11 de maio, polo que se regula a Seguridade Social dos cuidadores das persoas en situación de dependencia, que se manteñan na data de entrada en vigor do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, entenderanse subsistentes e rexeranse integramente polo disposto no real decreto lei citado, e a cota que hai que aboar será por conta da Administración xeral do Estado.

2. Os cuidadores non profesionais que acrediten que as persoas en situación de dependencia por eles atendidas eran beneficiarias da prestación económica regulada no artigo 18 da Lei 39/2006, do 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia, con anterioridade ao 1 de abril de 2019, data de entrada en vigor do artigo 2 do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, poderán solicitar a subscrición deste convenio especial con efectos desde esa data, sempre que formulen a súa solicitude dentro dos 90 días naturais seguintes a ela. Transcorrido ese prazo, os efectos terán lugar desde a data en que se solicitase a súa subscrición.»

Catorce. Engádesse unha nova disposición transitoria trixésimo segunda, co seguinte teor literal:

«Disposición transitoria trixésimo segunda. *Período transitorio para o aboamento do período non obrigatorio da prestación por nacemento e coidado de menor.*

No suposto de que os beneficiarios da prestación por nacemento e coidado de menor regulada no capítulo VI do título II do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, unha vez transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, desfruten das dez semanas de maneira interrompida, o aboamento da prestación destes períodos non se producirá até o esgotamento total do seu desfrute, mentres a entidade xestora non realice os desenvolvementos informáticos necesarios nos aplicativos de xestión, trámite e pagamento da citada prestación.»

Artigo 5. *Modificación da disposición adicional sexaxésimo primeira da Lei 2/2008, do 23 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para 2009.*

Modifícanse os números un e cinco da disposición adicional sexaxésimo primeira da Lei 2/2008, do 23 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para 2009, que pasarán a ter a seguinte redacción:

«Un. Créase o Fondo de apoio para a promoción e desenvolvemento de infraestruturas e servizos do Sistema de autonomía e atención á dependencia e dos servizos sociais, que terá por obxecto prestar apoio financeiro ás entidades do terceiro sector de acción social, empresas de economía social e calquera outra entidade e empresa que leven a cabo a dita actividade no ámbito da dependencia e dos servizos sociais.»

«Cinco. O Fondo de apoio para a promoción e desenvolvemento de infraestruturas e servizos do Sistema de autonomía e atención á dependencia e dos servizos sociais terá unha duración de dez anos a partir da entrada en vigor do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, e contará cos recursos achegados até a data ao Fondo e as dotacións adicionais que se poidan prever na correspondente lei de orzamentos xerais do Estado, as cales serán desembolsadas e transferidas á Sociedade Estatal de Participacións Industriais (SEPI).»

Artigo 6. *Modificación do texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.*

Modifícase o número 13 do artigo 7 do texto refundido da Lei de infraccións e sancións, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, que queda redactado como segue:

«13. Non cumprir as obrigacións que en materia de plans e medidas de igualdade establecen a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o Estatuto dos traballadores ou o convenio colectivo que sexa de aplicación.»

Artigo 7. *Modificación da Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo.*

A Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo, queda redactada nos seguintes termos:

Un. Modifícanse as letras g) e h) do número 3 do artigo 4, coa seguinte redacción:

«g) Á conciliación da súa actividade profesional coa vida persoal e familiar, co dereito a suspender a súa actividade nas situacións de nacemento, exercicio corresponsable do coidado do lactante, risco durante o embarazo, risco durante a lactación e adopción, garda con fins de adopción e acollemento familiar, de conformidade co Código civil ou coas leis civís das comunidades autónomas que o regulen, sempre que, neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano.

h) Á asistencia e prestacións sociais suficientes ante situacións de necesidade, de conformidade coa lexislación da Seguridade Social, incluído o dereito á protección nas situacións de nacemento, exercicio corresponsable do coidado do lactante, risco durante o embarazo, risco durante a lactación e adopción, garda con fins de adopción e acollemento familiar, de conformidade co Código civil ou coas leis civís das comunidades autónomas que o regulen, sempre que, neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano.»

Dous. Modifícase o punto 2 da letra a) do número 2 do artigo 11, coa seguinte redacción:

«2.a) 2. Períodos de descanso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento familiar.»

Tres. Modifícase o parágrafo quinto do número 5 do artigo 11, coa seguinte redacción:

«5. Non obstante, nos supostos de suspensión do contrato de traballo por incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento familiar, risco durante o embarazo ou lactación natural ou protección de muller vítima de violencia de xénero, así como nos supostos de extinción do contrato por causas procedentes, a persoa traballadora autónoma poderá contratar un traballador ou traballadora para substituír a persoa inicialmente contratada, sen que, en ningún momento, ambas as persoas traballadoras por conta allea poidan prestar

os seus servizos de maneira simultánea e sen que, en ningún caso, se supere o período máximo de duración da contratación previsto no presente número.»

Catro. Modifícase a letra d) do número 1 do artigo 16, coa seguinte redacción:

«d) Incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento familiar.»

Cinco. Modifícase o número 3 do artigo 16, coa seguinte redacción:

«3. As causas de interrupción da actividade previstas nos números anteriores non poderán fundamentar a extinción contractual por vontade do cliente prevista na letra f) do número 1 do artigo anterior, todo isto sen prexuízo doutros efectos que para tales supostos poidan acordar as partes. Se o cliente dá por extinguido o contrato, tal circunstancia consideraríase como unha falta de xustificación para os efectos do disposto no número 3 do artigo anterior.

Non obstante, cando nos supostos recollidos nas letras d), e) e g) do número 1 a interrupción ocasione un prexuízo importante ao cliente que paralice ou perturbe o normal desenvolvemento da súa actividade, poderá considerarse xustificada a extinción do contrato, para efectos do disposto na letra f) do número 1 do artigo anterior.

Os supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento familiar, e risco durante o embarazo e a lactación natural dun menor de 9 meses, recollidos nas letras d) e e) do número 1 do presente artigo, exceptuaranse do disposto no parágrafo anterior, cando o traballador autónomo economicamente dependente manteña a actividade conforme o disposto na letra a) do número 2 do artigo 11.»

Seis. Modifícase a letra b do número 1 do artigo 26, coa seguinte redacción:

«b) As prestacións económicas nas situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, nacemento e coidado de menor, exercicio corresponsable do coidado do lactante, risco durante a lactación, coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, incapacidade permanente, xubilación, morte e supervivencia e familiares por fillo ou filla a cargo.»

Sete. Modifícase o artigo 38, coa seguinte redacción:

«Artigo 38. *Bonificación de cotas de Seguridade Social para persoas traballadoras autónomas durante o descanso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural.*

Á cotización das persoas traballadoras por conta propia ou autónomos incluídas no réxime especial da Seguridade Social dos traballadores por conta propia ou autónomos ou como persoas traballadoras por conta propia no grupo primeiro de cotización do réxime especial da Seguridade Social dos traballadores do mar, durante os períodos de descanso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural, sempre que este período teña unha duración de ao menos un mes, seralle de aplicación unha bonificación do 100 por cento da cota de autónomos, que resulte de aplicar á base media que tivese a persoa traballadora nos doce meses anteriores á data en que se acolla a esta medida o tipo de cotización establecido como obrigatorio para traballadoras e traballadores incluídos no réxime especial de Seguridade Social que corresponda por razón da súa actividade por conta propia.

No caso de que a persoa traballadora leve menos de 12 meses de alta no réxime especial da Seguridade Social dos traballadores por conta propia ou autónomos ou como traballador ou traballadora por conta propia incluído no grupo



primeiro de cotización do réxime especial da Seguridade Social dos traballadores do mar, a base media de cotización calcularase desde a data de alta.

Esta bonificación será compatible coa establecida no Real decreto lei 11/1998, do 4 de setembro.»

Oito. Modifícase o artigo 38 bis, coa seguinte redacción:

«Artigo 38 bis. *Bonificación ás traballadoras autónomas que se reincorporen ao traballo en determinados supostos.*

As traballadoras incluídas no réxime especial da Seguridade Social dos traballadores por conta propia ou autónomos ou como traballadoras por conta propia no grupo primeiro de cotización do réxime especial da Seguridade Social dos traballadores do mar que, tendo cesado a súa actividade por nacemento de fillo ou filla, adopción, garda con fins de adopción, acollemento e tutela, nos termos legalmente establecidos, volvan realizar unha actividade por conta propia dentro dos dous anos inmediatamente seguintes á data efectiva do cesamento, terán dereito a unha bonificación en virtude da cal a súa cota por contingencias comúns e contingencias profesionais quedará fixada na contía de 60 euros mensuais durante os 12 meses inmediatamente seguintes á data da súa reincorporación ao traballo, sempre que opten por cotizar pola base mínima establecida con carácter xeral no réxime especial que corresponda por razón da actividade por conta propia.

Aquelas traballadoras por conta propia ou autónomas que, cumprindo cos requisitos anteriores, opten por unha base de cotización superior á mínima indicada no parágrafo anterior, poderán aplicarse durante o período antes indicado unha bonificación do 80 por cento sobre a cotización por contingencias comúns. A cota bonificable será a resultante de aplicar á base mínima de cotización que corresponda o tipo de cotización por contingencias comúns vixente en cada momento.»

Disposición adicional única. *Adaptación normativa.*

Todas as referencias realizadas en textos normativos ás prestacións e permisos de maternidade e paternidade se entenderán referidas ás novas prestacións e permisos recollidos neste real decreto lei. Así mesmo, todas as referencias ao Fondo de apoio para a promoción e desenvolvemento das infraestruturas e servizos do Sistema de autonomía e atención á dependencia se deben entender realizadas ao Fondo de apoio para a promoción e desenvolvemento de infraestruturas e servizos do Sistema de autonomía e atención á dependencia e dos servizos sociais.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan o disposto no presente real decreto lei.

Disposición derradeira primeira. *Desenvolvemento regulamentario.*

O Goberno, no prazo de seis meses, deberá ditar cantas disposicións sexan necesarias para a aplicación e o desenvolvemento do presente real decreto lei nas materias que sexan da súa competencia.

Disposición derradeira segunda. *Entrada en vigor.*

1. O presente real decreto lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

2. A regulación introducida polo presente real decreto lei en materia de adaptación de xornada, redución de xornada por coidado do lactante, nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento no traballo por conta allea, público e privado, así como ás

prestacións de Seguridade Social correspondentes, será de aplicación aos supostos que se produzan ou constitúan a partir da súa entrada en vigor.

En concreto, a prestación económica por coidado do lactante prevista no capítulo VII do título II do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, será de aplicación aos nacementos, adopcións, garda con fins de adopción ou acollemento que se produzan ou constitúan a partir da entrada en vigor deste real decreto lei.

3. O disposto no número doce do artigo 2, no número tres do artigo 3 e nos números sete e oito do artigo 7 entrará en vigor o día primeiro do mes seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 1 de marzo de 2019.

FELIPE R.

O presidente do Goberno,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN