



ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL ELADIO VILLANUEVA

Nº 160 - MAYO 2019

**PRINCIPALES
NOVEDADES
INTRODUCIDAS
POR EL
REAL DECRETO LEY
6/2019,
de 1 de Marzo,
DE MEDIDAS URGENTES
PARA GARANTÍA
DE LA IGUALDAD
DE TRATO
Y DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES
EN EL EMPLEO
Y LA OCUPACIÓN**

BOLETÍN

INFORMATIVO



INTRODUCCION

El modelo de relaciones laborales del Estado Español, al igual que el modelo europeo, se encuentra constituido por el neoliberalismo y ausente de Derechos Fundamentales.

Las políticas laborales que constituyen el modelo de relaciones laborales, *sostienen*, desde la revolución neoliberal a principios de la década de los 80, que la *rigidez o rigideces*, -es decir los derechos necesarios acerca del tiempo de trabajo, los salarios abonados por trabajos de igual valor, el derecho a empleos estables y no ser despedidas sin causa, el mantenimiento de las condiciones de trabajo colectivas, etc.-, *en los mercados laborales, tanto públicos como privados, estrangulaban el “mercado” e impedían la libertad de comercio y la competitividad, debiéndose flexibilizar el derecho laboral, para otorgar a la economía de mercado (capitalismo) libertad absoluta.*

Las distintas reformas laborales, especialmente desde la década de los 90 del siglo XX, liberalizan hasta tal punto los mercados de trabajo que desconfiguran y vacían de derechos al trabajo: los sistemas de organización del trabajo giran en torno al modelo de ***descentralización productiva*** donde las contratas y subcontratas estructuralizan la precariedad al posibilitar que los trabajos concretos iguales en valor, sean pagados a precios muy inferiores que los mismos trabajos realizados por la empresa principal, a la vez que sus condiciones de trabajo (jornada laboral, turnos, derechos sindicales (huelga especialmente), empeoran hasta el punto, que desaparece derechos fundamentales en toda la cadena del trabajo.

Las Reformas Laborales del 2010 (PSOE) y del 2012 (PP), representan “*la legalidad*” aplicada de manera autoritaria sobre las clases asalariadas, las cuales son sometidas de manera unilateral a la *flexibilidad* que permite cualquier discriminación en toda la cadena del contrato de trabajo desde su entrada, - con gravedad extrema durante la permanencia del contrato-, hasta su salida.

La homogenización a la baja de las condiciones de trabajo, supone una auténtica revolución del neoliberalismo, la cual consigue eliminar los límites y los derechos del trabajo, a través de legislaciones inversas, donde la clase política que viene obligada a legislar en función del “***interés general***”, lesionando gravemente dicho interés general, fija unas reglas económicas, fiscales, laborales y sociales, para garantizar “***la libertad absoluta del capital***”, constituyendo al mismo como el único principio de la vida.

Este RD, carece de una corrección radical de dichas reglas de juego y, no es sino, un mero “lavado de cara” (en la retórica) de la “social democracia buenista”, ante la flagrante desigualdad y discriminación que especialmente las mujeres vienen sufriendo de manera atávica y, tratar de frenar el empuje y la fuerza del movimiento feminista y la lucha de las mujeres contra el patriarcado que les impone cuotas de desigualdad y discriminación de manera estructural.

El Boletín que tienes en tus manos debe ser utilizado como una herramienta sindical que trascienda del enunciado retórico (no a las desigualdades salariales en trabajos de igual valor, por ejemplo) y cuestionemos con hechos (denuncias, movilización, etc.) nuestras prácticas sindicales en las relaciones laborales, para que la desigualdad desaparezca y recuperemos los derechos fundamentales para todas las personas asalariadas.

ÍNDICE

1.- MODIFICACIONES EN TORNO A LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

- 1.1.- Ampliación de las empresas, según plantilla, que tienen la obligación de negociar un plan de igualdad.
- 1.2.- Modificación en la redacción del artículo 46 de la Ley de Igualdad sobre concepto y contenidos de los PI.
- 1.3.- Registro de Planes de Igualdad de las empresas y obligación por parte de las empresas de inscribir sus planes de igualdad.
- 1.4.- Pendiente desarrollo reglamentario.

2.- MODIFICACIONES DE LA LET

- 2.1.- Igualdad retributiva a trabajo igual o de igual valor.
- 2.2.- Violencia de género en contratos formativos
- 2.3.- Contratos a tiempo parcial.
- 2.4.- Periodo de prueba.
- 2.5.- Grupos profesionales
- 2.6.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.
- 2.7.- Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo
- 2.8.- Supresión del permiso de dos días por el nacimiento de hija o hijo.
- 2.9.- Modificación del permiso de lactancia.
- 2.10.- Nueva prestación para el cuidado del lactante.
- 2.11.- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a, con reserva del puesto de trabajo.
- 2.12.- Suspensión del contrato de trabajo por adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento.
- 2.13.- Supuesto de discapacidad del menor o nacimiento, adopción o guarda legal múltiple por cada hijo distinto del primero.
- 2.14.- Supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato tras el parto

3.- MODIFICACIONES EN TORNO A LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE.

4.- MODIFICACIONES EN RELACIÓN A LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE.

4.1.- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

4.2.- Convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.

5.- MODIFICACIÓN DE LA LEY PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO.

6.- MODIFICACIÓN LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (LISOS) RD LEGISLATIVO 5/2000 DE 4 DE AGOSTO.

7.- MODIFICACIÓN DE LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO, LETA.

Con fecha 7 de marzo de 2019 se ha publicado en el BOE el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en el marco de promulgación también de la siguiente normativa: RDL 7/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes en materia de vivienda y alquiler y RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

La normativa que ha entrado en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo excepciones que más tarde señalaremos, contiene siete artículos que se refieren a la modificación de siete normas con rango de ley:

- .- Ley de Igualdad.
- .- Estatuto de los Trabajadores.
- .- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- .- Ley General de la Seguridad Social.
- .- Ley General de Presupuestos Generales del Estado.
- .- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- .- Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Así mismo, el presente RDL establece un desarrollo reglamentario de pilares muy importantes del contenido del mismo, con lo que dependeremos del citado desarrollo, al albur de la nueva configuración política parlamentaria, para que el presente contenido sea una realidad efectiva y no se quede en un intento fallido.

En la exposición de motivos del presente RDL se reconoce que, aunque la Ley de Igualdad fue una norma pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, según el citado RDL, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento, tales como los planes de igualdad, obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, persistiendo unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres. Y no sólo eso, sino cita las siguientes realidades de fuerte discriminación: persistencia de la brecha salarial de los últimos años e infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Todo ello exige, según el RDL una actuación urgente y necesaria por parte del Estado. Por otro lado, en la exposición de

motivos también se establece la introducción en las diferentes normativas respecto al lenguaje inclusivo introduciendo palabras genéricas para avanzar en un lenguaje no sexista en el que ambos sexos se encuentre reconocidos (sustituyendo por tanto los trabajadores y delegados por términos más inclusivos).

No obstante a lo anterior, para lograr la igualdad efectiva y material en el empleo entre hombres y mujeres, el presente RDL si bien supone un pequeño avance por las cuestiones que introduce (ampliar la obligación de las empresas que han de negociar los planes de igualdad, medidas que apuntan a la corresponsabilidad, registro y auditoría salarial etc), no es menos cierto que algunas de ellas se encuentran condicionadas a entradas en vigor progresivas que se pueden postergar indefinidamente o bien otras de ellas se encuentran condicionadas su aplicación a la aprobación de un futuro desarrollo reglamentario que no hay garantía de que se apruebe.

1.- MODIFICACIONES EN TORNO A LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

1.1.- Ampliación de las empresas, según plantilla, que tienen la obligación de negociar un plan de igualdad.

Para mejorar el escenario tan desolador en la implantación de los planes de igualdad y políticas de igualdad, se propone extender esencialmente la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, que se implantará de forma gradual en tres años según la dimensión de la plantilla:

- **Empresas de 151 a 250 personas trabajadoras:** se les concede el plazo de **un año** par la aprobación de los planes de igualdad, esto es, **8 de marzo de 2020**.
- **Empresas de 101 a 150 personas trabajadoras:** se les concede el plazo de **dos años** para la aprobación de los planes de igualdad, esto es **8 de marzo de 2021**.
- **Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras:** se les concede el plazo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad, esto es **8 de marzo de 2022**.

Una de las cuestiones que hay que tener en cuenta de la nueva norma y su vigencia consiste en que para poder respetar lo introducido, es decir, **aprobar el plan en determinada fecha según el número de la plantilla**, se ha constituir la mesa negociadora y negociar las diferentes fases previas del PI con carácter previo a la citada fecha de aplicación para que de tiempo a que su aprobación sea en las fechas previstas por el RDL.

1.2.- Modificación en la redacción del artículo 46 de la Ley de Igualdad sobre concepto y contenidos de los PI.

El artículo 46 de la Ley de Igualdad trata sobre la definición de los planes de igualdad. Se mantiene el apartado 1 el cual establece lo siguiente: “1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*”

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

Así mismo, modifica el apartado 2 del citado artículo 46, en el que la anterior redacción trata sobre las materias que *podrán* contemplar los PI, siendo su literalidad, la de la anterior redacción, la siguiente:

“2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres

y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Con el nuevo articulado, la redacción es un poco más concreta y más incisiva, siendo las cuestiones más importantes las siguientes:

- Se introduce una especie de definición de medidas en el que se establece que son “evaluables” y que se encuentren dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Se establece expresamente que la fase de diagnóstico sea “negociada”. Esta cuestión es algo que ya sosteníamos desde CGT, no obstante, en ciertos ámbitos se discutía y se establecían limitaciones de cara a facilitar las materias y el alcance de las mismas. Entendemos que a partir de ahora no hay duda de que la fase de diagnóstico es negociada.
- En la actual redacción del apartado 2, se establece que las siguientes materias son objeto del diagnóstico que se realizará en el seno de la comisión negociadora del PI, para lo cual la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con “*al menos*” las siguientes materias (el subrayado es nuestro):

Proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las materias subrayadas, esto es: proceso de contratación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y la infrarrepresentación femenina, son materias nuevas introducidas por el RDL que no existían en la anterior redacción.

Sobre este aspecto, hay que valorar que la novedad introducida en este apartado debería de obligar a todas las empresas a facilitar la información completa o principal de cada una de estas materias. En caso contrario se podrá acceder a la Inspección de Trabajo o Tribunales de Justicia para que obliguen a la empresa a respetarlo en caso de incumplimiento.

1.3.- Registro de Planes de Igualdad de las empresas y obligación por parte de las empresas de inscribir sus planes de igualdad.

Se introduce un nuevo párrafo del artículo 46 en el que se establece que se crea un Registro de Planes de Igualdad de las empresas como parte de los Registros de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las CCAA. Así mismo en otro apartado del artículo 46 se obliga a las empresas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro. Esto realmente obedece a que con carácter previo al RDL 6/2019, ya existía la obligación de publicar los PI en el Registro de Convenios dada la naturaleza de convenio colectivo de los PI desde su entrada en vigor de la Ley de Igualdad, pero no obstante no se llevaba a cabo.

1.4.- Pendiente desarrollo reglamentario.

Se introduce un apartado 6 al artículo 46 que establece que reglamentariamente se desarrollará *el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.* Dada la coyuntura política de elecciones entre otras las generales a fecha del presente boletín, este desarrollo reglamentario posterior no es garantía de que se produzca con lo que vaciaría de contenido del presente RDL.

2.- MODIFICACIONES DE LA LET

2.1.- Igualdad retributiva a trabajo igual o de igual valor.

Se introduce un nuevo apartado, el tercero, en el artículo 9 de la LET, que dice lo siguiente: *“En caso de nulidad por discriminación de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor”*

2.2.- Violencia de género en contratos formativos

La duración de los contratos formativos tanto de prácticas como de formación (artículo 11), se interrumpirá no sólo por las causas que estaban previstas en la ley sino a partir del presente RDL por motivos de violencia de género. También se interrumpirá por tales razones el período de prueba fijado en los contratos de trabajo.

2.3.- Contratos a tiempo parcial.

En la regulación del trabajo a tiempo parcial del artículo 12, apartado 4, incorpora la referencia expresa que en esa modalidad contractual se debe de garantizar *“la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres”*.

2.4.- Periodo de prueba.

Se modifica el artículo 14 del ET estableciendo que la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión de la relación laboral por nacimiento del hij@, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

2.5.- Grupos profesionales

En el apartado 3 del artículo 22 del ET referente al sistema de clasificación profesional se modifica la definición de los grupos profesionales para evitar los sesgos de género y dice lo siguiente: *“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo*

28.1.” Recordemos que el artículo 28 del ET regula la igualdad de remuneración por razón de sexo y que también es modificado de la forma que se establece en el siguiente apartado estando en íntima conexión con el sistema de clasificación profesional.

2.6.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Se amplía y se desarrolla el artículo 28 con el siguiente literal:

“1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

Este es uno de los artículos cuya modificación tiene más enjundia. Tenemos que ser capaces –aún a pesar de no existir aún un reglamento de desarrollo del RD-, de poner en un brete a toda la clase empresarial, pues el sistema de organización del trabajo actual, especialmente el sistema de contratas, subcontratas, economía digital, teletrabajos, etc., la funcionalidad ocupacional, los grupos profesionales en abstracto y no concretados al trabajo concreto, etc., ha posibilitado a toda la clase empresarial –privada y/o pública-, devaluar los precios del trabajo; violar el derecho de información de las personas trabajadoras de conocer acerca de sus trabajos, sus precios, etc; discriminar y dividir a las personas trabajadoras, etc.

El RD a través de este artículo es claro: *“1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Y el derecho a saber y contar con toda la información, también es claro: *2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

El fortalecimiento del principio de igualdad retributiva se manifiesta en la inclusión de este artículo con los siguientes instrumentos:

- **El trabajo de una persona trabajadora debe tener el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.**
- **Se implanta un registro retributivo tanto con los valores medios de los salarios, como los complementos salariales y extrasalariales, desagregado por sexo y por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igualdad valor.**
- **El derecho de la plantilla a acceder, a través de sus representantes, al registro salarial de su empresa.**
- **Obligación empresarial, de aquellas empresas con al menos cincuenta trabajadores de incluir en el registro salarial una justificación que no responda a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, cuando el promedio de retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.**

2.7.- Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo

Se desarrolla el artículo 34 apartado 8 relativo al derecho de conciliación de adaptación y distribución de la jornada. Hasta ahora, era un derecho vacío porque relegaba el ejercicio individual a lo que estuviera previsto en la negociación colectiva sin establecer una obligación de negociación.

A partir del presente RDL se incorpora lo siguiente:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
- Obligación de negociación colectiva o negociación individual con la persona trabajadora.
- En el caso de negociación colectiva, se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En ausencia de negociación colectiva, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
- La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.
- Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

2.8.- Supresión del permiso de dos días por el nacimiento de hija o hijo.

Se suprime el permiso de dos días (ampliable a 4 en casos de desplazamiento) por nacimiento de hijo o hija a partir del 8 de marzo de 2019, habiéndose producido un desajuste ya que la ampliación del permiso de nacimiento, motivo de la anterior supresión, entra en vigor el 1 de abril de 2019.

2.9.- Modificación del permiso de lactancia.

A partir de ahora, en aras a fomentar la corresponsabilidad, va a poder ser disfrutado por los dos progenitores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. En la anterior redacción, el permiso constituía un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre y mujeres pero sólo podía ser ejercido por uno de los dos progenitores en el caso de que ambos trabajen.

2.10.- Nueva prestación para el cuidado del lactante.

Aplicable en los casos de reducción de jornada en media hora que lleven a cabo, con la misma duración y régimen, los dos progenitores, adoptantes o guardadores, cuando ambos trabajen, y que se extenderá desde que el lactante cumpla los nueve meses hasta los doce meses de edad. Aunque el derecho a la nueva prestación se va a poder percibir cuando los dos progenitores reduzcan su jornada en media hora para el cuidado del lactante, el derecho a percibir la prestación únicamente se va a poder reconocer a favor de uno de ellos.

2.11.- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a, con reserva del puesto de trabajo.

El nacimiento, expresión que sustituye a la prestación de maternidad y paternidad con el actual RDL, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales, serán obligatorias las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado. Ahora bien, se pospone la entrada en vigor de esta equiparación de manera gradual:

- A partir del 1 de abril de 2019, el período de suspensión será de ocho semanas, de las cuales las dos primeras debe disfrutarlas de forma ininterrumpida tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro

progenitor hasta cuatro semanas de su período de suspensión cuyo disfrute no sea obligatorio.

- A partir del 1 de enero de 2020, el período de suspensión será de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá de disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta dos semanas de su período de suspensión cuyo disfrute no sea obligatorio.
- A partir del 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará del mismo período de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos inmediata e ininterrumpidamente después del parto. Transcurrido dicho período obligatorio, la suspensión de las restantes 10 semanas que no serán transferibles, podrá distribuirse en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo/a cumpla doce meses. El disfrute de cada período semanal o la acumulación de dichos períodos deberán comunicarse a la empresa con una antelación de quince días.

2.12.- Suspensión del contrato de trabajo por adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento.

Esta suspensión tiene la misma regulación en cuanto a distribución e implantación gradual que el permiso por nacimiento. Eso sí, tiene algunas particularidades consistentes en que en 2019, el descanso obligatorio es de seis semanas, inmediatamente a partir de la decisión judicial o resolución administrativa para cada progenitor y las 16 semanas han de ser interrumpidas.

2.13.- Supuesto de discapacidad del menor o nacimiento, adopción o guarda legal múltiple por cada hijo distinto del primero.

La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores. En la anterior redacción, La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas (solamente para la madre).

2.14.- Supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato tras el parto.

Se elimina la prevalencia por la madre biológica en la suspensión del contrato de trabajo y podrá computarse a instancia de cualquiera de los progenitores, sin preferencia por ninguno de ellos.

Respecto a las modificaciones relativas a la suspensión de nacimiento así como la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina hasta 2021, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

3.- MODIFICACIONES EN TORNO A LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE.

El RDL introduce en el EBEP, en términos sustancialmente idénticos las novedades aplicadas en el ET.

4.- MODIFICACIONES EN RELACIÓN A LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE.

Las modificaciones de la LGSS se basan en incorporar lo introducido en el ET que básicamente se centran en la nueva prestación para facilitar el cuidado del lactante en el período comprendido entre el mes décimo y decimosegundo después del nacimiento y a la recuperación de la normativa anteriormente vigente sobre los cuidadores no profesionales y el abono de la cuota de la Seguridad Social a cargo de la Administración General del Estado que a continuación citaremos.

Así mismo se cambian varios títulos de la LGSS. Se sustituye Maternidad por Cuidado y Nacimiento del menor y en lugar de Paternidad se cambia por Corresponsabilidad en el cuidado del lactante que comentamos a continuación.

4.1.- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Esta nueva prestación pretende reforzar el cuidado conjunto del hijo/a entre el décimo mes y el décimo segundo incluido siempre y cuando los progenitores mantengan la reducción hasta que el hijo/a cumpla los 12 meses. Se reconoce una prestación económica, debiendo de trabajar ambos. No obstante la prestación sólo se reconocerá a uno de los progenitores y sólo es de aplicación a las personas trabajadoras reguladas por la LET, por lo que se excluye al personal de las AAPP y su cuantía será del 100 % de la base reguladora establecida para la prestación de IT derivada de contingencias comunes, siendo lo más relevante que se abonará “en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo”

4.2.- Convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.

Se recupera el abono por parte de los poderes públicos de la cotización a la seguridad social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia ya que hasta el 8 de marzo era voluntario y a cargo del cuidador.

5.- MODIFICACIÓN DE LA LEY PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO.

Se establece que el Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales, cuyas funciones son prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualquier otra entidad y empresa que lleve a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia y los servicios sociales) tendrá una duración de diez años a partir de la entrada en vigor del presente RDL.

6.- MODIFICACIÓN LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (LISOS) RD LEGISLATIVO 5/2000 DE 4 DE AGOSTO.

Se modifica el apartado 13 del artículo 7 de la LISOS relativo a la descripción de infracción grave en materia de incumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad establecidos en el ET. En esta modificación se incluye el término de medidas de igualdad y hace alusión a la Ley de Igualdad.

7.- MODIFICACIÓN DE LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO, LETA.

El RDL introduce en la LETA, los cambios oportunos para adaptarla a las medidas introducidas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La manera de cambiar las reglas de juego impuestas para mayor gloria de un sistema explotador, machista y patriarcal, solamente es peleando, luchando y creando conflicto colectivo a través de las cooperaciones de las personas asalariadas.

Tenemos que rescatar o reforzar el conflicto en las relaciones laborales y basar nuestro accionar en el apoyo mutuo y la democracia directa.

**ESCUELA DE FORMACIÓN
CONFEDERAL
ELADIO VILLANUEVA**

**BOLETÍN
INFORMATIVO
Nº 160
MAYO 2019**

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GABINETE DE ESTUDIOS**

**IMPRESIÓN
SERVICIOS REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32**

