

**INFORME SOBRE ASPECTOS DE DISCAPACIDAD DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN**

**Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Artículo 2)**

**Suspensión del contrato de trabajo**

En el apartado diez del artículo 2 del RDL, se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, que recoge una de las causas de suspensión del contrato de trabajo, **se sustituye la frase *“o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad”* por la siguiente: *“o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad”*.** Se trata de una mera simplificación expresiva sin trascendencia en su contenido. La misma letra del artículo sustituye las palabras *“maternidad”* y *“paternidad”* por *“nacimiento”.* El apartado que regula esta causa de suspensión del contrato de trabajo queda de la siguiente manera:

*«d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años* *o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»*

En el apartado doce del del artículo 2 del RDL, se modifica el apartado 6 del artículo 48, que regula los supuestos de suspensión del contrato con reserva de trabajo por parto o adopción, por un lado, para reordenarlo, y dejar únicamente en dicho apartado el supuesto discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

El primer cambio resulta ser una aclaración técnica para recoger mejor los supuestos de hecho. Así se sustituye la frase *“en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido”* por la más precisa *“en el supuesto de discapacidad del hijo* ***o hija en el nacimiento, adopción****, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento”.*

La segunda modificación es coherente con la filosofía general del texto legal, y viene a sustituir la opción en el disfrute del periodo adicional de dos semanas en el caso que ambos progenitores trabajen por la distribución del periodo de suspensión del contrato de trabajo adicional en ***“una para cada uno de los progenitores” .***

La tercera modificación resulta relevante pues amplía en dos semanas la mencionada suspensión en **“*el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.”***

**Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (Artículo 3)**

**Normativa aplicable al personal laboral.**

En el apartado tres del artículo 3 del RDL, se modifican el apartado a) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público que regula los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

El párrafo primero que afecta a personas con discapacidad no sufre cambio alguno y sigue siendo:

*«a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.”*

En segundo lugar, tampoco hay cambios que afecten a las personas con discapacidad en el tercer párrafo del apartado b) del mismo artículo 49, que regula el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, el cual sigue diciendo:

*“Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.”*

Y, en tercer lugar, en el nuevo apartado c) del mismo artículo 49, que regula el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, también se ha previsto la ampliación por discapacidad, de la forma siguiente:

***“Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples****, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.”*

7 de marzo de 2019.

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)