

Arran de l'entrada en vigor el 8 de març de 2019 del Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de Mesures Urgents per a la Garantia de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes en l'Ocupació (BOE del 07/03/2019), des del sector d'Ensenyament Privat de l'STEPV hem vist la necessitat d'enumerar algunes de les actualitzacions fetes a l'Estatut dels Treballadors que afecten al nostre sector educatiu i que també afectaran a les negociacions futures del VIIé conveni de concertada. Les actualitzacions que modifiquen aspectes de l'ET segons la normativa del RD Llei dalt assenyalada són les següents:

- Les persones treballadores a temps parcial tindran els **mateixos drets** que els que treballen a temps complet.

- Les persones treballadores tenen el dret a sol·licitar una **reducció de jornada** en el supòsit de cura de menors de 12 anys, persones amb discapacitat, familiars cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu i per treballadors i treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes de terrorisme, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquesta adaptació deurà ser raonable i proporcionada en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa. Aquesta sol·licitud es deurà fer l'empresari amb una antelació de quinze dies.

El/la treballadora tindrà el dret a sol·licitar la tornada a la seua jornada o modalitat contractual una vegada acabat el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifique.

Si bé aquest dret ja existia, la particularitat és que actualment el treballador pot modificar el seu horari conservant la integritat de les seves hores de treball i el seu salari.

- **Permís per naixement de fill/filla** (abans permís de maternitat/paternitat) queda ara diferenciat del corresponent a la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització. Des d'ara ja no computa com un permís sinó com una causa de suspensió, traslladant-se a l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors.

El naixement, que comprén des del part i la cura de menor de 12 mesos, suspendrà el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament

posterior al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa per garantir la protecció de la salut de la mare.

Respecte l'altre progenitor hi haurà una aplicació paulatina. A partir de l'1 de gener de 2020, l'altre progenitor comptarà amb un període de suspensió total de 12 setmanes, de les quals les 4 primeres haurà de gaudir-les de forma ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica podrà cedir-li a l'altre progenitor fins a 2 setmanes del seu període de gaudir no obligatori.

A partir de l'1 de gener de 2021 cada progenitor gaudirà del mateix període de suspensió del contracte de treball, 16 setmanes, incloent 6 setmanes de permís obligatori per a cadascun d'ells

Les 10 setmanes restants es podran gaudir durant els següents 12 mesos en períodes setmanals de forma acumulada o ininterrompuda i a jornada sencera o parcial.

En el cas de discapacitat del fill o filla, aquest permís es podrà ampliar 2 setmanes per cada treballador/a.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells en els quals el neonat precise, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el permís de naixement s'ampliarà en tants dies com el neonat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el cas de mort del fill o filla, el període de suspensió no es vorà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatòries, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

A més, queda protegida per l'article 53 de l'Estatut dels Treballadors de manera que l'acomiadament durant la suspensió del contracte per naixement o durant els 9 mesos posteriors a la reincorporació es qualifica com a nul.

Les situacions de maternitat i paternitat ja no interrompen la durada dels contractes formatius ni el període de proves.

- **Permís per adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment** a partir de l'1 de gener cada progenitor disposarà d'un període de 6 setmanes a gaudir a temps complet de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció o bé la decisió judicial de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o ininterrompuda, dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial.

En el cas de discapacitat del fill o filla, aquest permís es podrà ampliar 2 setmanes per cada treballador/a.

- Quan el període de **vacances** fixat al calendari de vacances de l'empresa coincidisca amb una IT derivada de l'embaràs, el part o la lactància o pel permís de naixement es tindrà dret a gaudir d'aquestes vacances en data distinta a la de la IT o permís en acabar el període de suspensió encara que haja acabat l'any natural al qual corresponguen.

- Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals hagueren tingut dret durant la suspensió del contracte per naixement i cura de menor de 12 mesos i adopció.

- Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol motiu hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix tindran dret a reduir la seua jornada en fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

- **Permís de lactància.** El podran gaudir els dos progenitors. És un dret individual del treballador/a i no transferible. Quan els dos progenitors exerceixen aquest dret amb la mateixa durada i règim el període podrà estendre's fins que el lactant complisca 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir dels 9 mesos.

- **Permís per circumstàncies familiars.** El treballador/a tindrà dret a un permís remunerat de dos dies per mort, accident o enfermetats greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

- Suspensió de contracte per a la treballadora víctima de violència de gènere. El període de suspensió tindrà, en principi, una durada inicial que no podrà excedir de 6 mesos, encara que per decisió del jutge es podrà prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.