



Permiso para el cuidado del lactante



El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, (BOE 57, 7 marzo 2019), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce importantes modificaciones sobre el permiso de lactancia.

La primera es que el permiso por lactancia pasa a llamarse **permiso “para el cuidado del lactante”** y es independiente de la ampliación de los permisos por nacimiento.

Cada progenitor trabajador tendrá derecho, hasta que el lactante cumpla 9 meses, a:

- Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.
- Sustituirlo a voluntad del trabajador o trabajadora, por una reducción de su jornada en media hora.
- Acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva, en el plan de igualdad o en el acuerdo a que llegue con la empresa

Ambos progenitores pueden disfrutar del permiso para el cuidado del lactante. Con este cambio legislativo, el permiso para el cuidado del lactante pasa a ser un derecho individual de cada uno de los progenitores. No obstante, si ambos trabajan en la misma empresa, el disfrute simultáneo puede restringirse por razones organizativas.

El período de permiso para el cuidado del lactante se podrá ampliar como máximo hasta que el menor cumpla 12 meses, y siempre que ambos progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen. Esta ampliación tendrá una reducción proporcional del salario, aunque pueden optar a una prestación económica para el cuidado corresponsable del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores. Reglamentariamente, se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

El derecho a percibir la prestación económica para el cuidado del lactante de entre 9 y 12 meses cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Por último, antes de solicitar el permiso para cuidado del lactante habrá que ver el Convenio Colectivo de referencia, por si hubiera en él algún tipo de mejora

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO