

Permiso por cuidado del lactante



Enseñanza

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

El 8 de marzo de 2019, entró en vigor el “*Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*”. En él decreto, se produce un cambio de denominación del “permiso por lactancia” que pasa a llamarse **PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE**, extendiéndose la responsabilidad en el cuidado del lactante a ambos progenitores.

El permiso para el cuidado del lactante consiste en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que el/la menor cumpla **nueve meses**, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, en:

- Una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
- Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad.
- Acumular en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue la empresa respetando, en su caso, lo establecido en el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración del permiso es hasta que el menor cumpla **9 meses**, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La entrada en vigor del Real Decreto Ley, conlleva novedades:

Que el permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor (pasa a ser un derecho individual de cada uno de los progenitores).

Que el periodo de lactancia podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses., y siempre que ambos progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen. En estos casos, durante el periodo entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que su reducción de jornada, aunque pueden optar a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Esta nueva prestación de Seguridad Social por “**corresponsabilidad en el cuidado del lactante**” (Art. 183 LGSS), se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o

acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante **desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.**

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas

La prestación económica es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. (Art. 192bis LGSS).

Aunque el derecho a esta nueva prestación se reconocerá cuando ambos progenitores reduzcan su jornada para el cuidado del lactante, con la misma duración y régimen, **únicamente podrá beneficiarse uno de ellos.**

La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora. A falta de acuerdo con el empresario, las discrepancias que surjan se resuelven a través de un procedimiento judicial especial para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Hay que avisar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso de lactancia, para que quede constancia y quedarse una copia sellada por la empresa.

Las indemnizaciones en el supuesto de reducción de jornada por extensión del permiso de corresponsabilidad en el cuidado del lactante y en los demás supuestos de reducción de jornada previsto legalmente en el Estatuto de los Trabajadores, a efectos del cálculo de la **indemnización por despido**, para ambos progenitores, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido de no tener reducida la jornada de trabajo.

Se extiende a este periodo la declaración de nulidad del despido del progenitor que se incorpore al trabajo tras disfrutar de la reducción de jornada. Para que el despido pueda considerarse procedente, la empresa deberá **acreditar suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción de la persona referida.**