

¿En qué consiste el permiso para el cuidado del lactante?

Tras la publicación el **RD-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 vigor desde el 8 de marzo de 2019, los trabajadores que hayan sido padres o madres, ya sea de forma natural como por adopción, guarda o acogimiento, **tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora, para el cuidado del hijo/a lactante.**

La principal **NOVEDAD** en este derecho consiste en 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).

El **permiso para el cuidado del lactante** es un tipo de permiso que paga la empresa, no la Seguridad Social ni la Mutua. El periodo de disfrute es hasta que el lactante cumpla **9 meses**. Como **NOVEDAD**, este periodo **podrá extenderse** hasta que el lactante cumpla **12 meses**, **cuando** ambos ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

Dicho permiso se complementa con la **nueva prestación económica de corresponsabilidad en el cuidado del lactante** que será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir del 8 de marzo.

¿Cómo se disfruta del permiso del cuidado del lactante?

Se puede disfrutar de 3 formas:

1. El permiso para **ausentarse 1 hora al día**, pudiendo dividir en dos fracciones esta hora.
2. **Reducir la jornada media** hora al principio y al final de la jornada.
3. **Acumular las horas** de este permiso para conseguir jornadas completas, en los terminos previstos en el Convenio Colectivo 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 concreción horaria de la reducción de la jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora. Hay que avisar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha de inicio y fin del permiso del cuidado del lactante.

¿En qué consiste la nueva prestación económica por “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”?

La prestación económica por el 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, desde que el lactante 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.

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.**