

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce cambios normativos en relación con los siguientes permisos:

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Ampliación del derecho al otro progenitor (Paternidad)

- Hay una implantación gradual hasta 2021.
- Ampliación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

A partir de 1 de abril 2019

- La suspensión del contrato por nacimiento tendrá una duración de 8 semanas, las 2 primeras las tendrá que hacer de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.
- La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 4 semanas de su periodo de suspensión del disfrute no obligatorio.
- Supuestos de adopción, guarda con finalidad de adopción y acogida: 16 semanas ininterrumpidas para cada adoptante, o acogedor, de las que las 6 primeras se tendrán que disfrutar después de resolución judicial o administrativa. Misma regulación en cuanto a distribución e implantación gradual que el permiso por nacimiento.
- Supuesto de discapacidad del menor o nacimiento, adopción o guarda legal múltiple por cada hijo diferente del primero. La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.
- Supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato después del parto. Se elimina la prevalencia para la madre biológica y podrá computarse a instancia de cualquier de los progenitores, sin preferencia por ninguno de ellos.

A partir del 1 de enero de 2020

- 12 semanas (las primeras 4 ininterrumpidas). La madre biológica podrá ceder hasta 2 semanas.

A partir del 1 de enero de 2021

- 16 semanas, de las cuales, las 6 primeras las tendrá que hacer de forma ininterrumpida. A partir de este momento ninguno de los progenitores puede transferir este derecho al otro.
- Se tendrá que comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días. Se modifica para ambos progenitores a 16 semanas de las cuales 6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después del parto. Después de estas 6 semanas se pueden distribuir las 10 restantes a voluntad, en periodos semanales, de manera acumulada o ininterrumpida, hasta que el menor cumpla 12 meses (régimen a tiempo completo o parcial, con acuerdo previo con empresa).

PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

El permiso de lactancia pasa a denominarse “permiso para el cuidado del lactante” en el que cada progenitor tendrá derecho, hasta que el lactante haga 9 meses, a:

- Una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones.
- Se podrá sustituir, a voluntad del trabajador/a, por una reducción de la jornada en media hora (por negociación de convenio colectivo puede mejorarse).
- Se podrá acumular, en jornada completa, en los términos previstos en la negociación colectiva, en el plan de igualdad o en el acuerdo de empresa.

Los dos progenitores podrán disfrutar de este permiso, pero, si los dos trabajan en la misma empresa, el disfrute simultáneo puede restringirse por razones organizativas.

El periodo del permiso se podrá alargar hasta que el menor haga los 12 meses, siempre que los dos progenitores hayan hecho uso del permiso con la misma duración y régimen, es decir, que los dos pidan este permiso hasta los 9 meses de igual manera (acumulación o reducción horaria).

Esta ampliación tendrá una reducción proporcional del salario, si bien se podrá optar a una prestación económica para el cuidado corresponsable del lactante desde que este haga 9 meses hasta que cumpla los 12 meses. El derecho a percibir esta prestación lo tendrá solo un progenitor, consistiendo la cuantía de la prestación en un subsidio equivalente para complementar hasta el 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

