

NUEVOS PERMISOS DE PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

El día 1 de abril entró en vigor el RD 6/2019 que modifica los permisos de paternidad, lactancia y adaptación de jornada esta norma supone un gran avance en el objetivo de la corresponsabilidad real de los cuidados.

Corresponsabilidad en la LACTANCIA

Modificaciones

El Permiso de Lactancia se amplía y se añade **CORRESPONSABILIDAD** en el cuidado del lactante

Si ambas personas lo disfrutan de forma asimétrica, con distinta duración y/o régimen **9 MESES**



En este caso, la reducción de jornada implica la reducción del salario desde los 9 hasta los 12 meses

Se amplía hasta **los 12 MESES** si lo disfrutan con la misma duración y en régimen de reducción de jornada

La Seguridad Social deberá compensar a una de las dos personas con una prestación equivalente

Paternidad/Maternidad

Modificaciones

Se convierten en una única presentación denominada ahora de **NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

Se amplía hasta las 16 semanas:

2019 8 semanas

2020 12 semanas

2021 16 semanas

vigente desde el **1 abril**

6 Primeras semanas

- Obligatorias para ambos progenitores
- Deben disfrutarse simultáneamente

Resto del Permiso

- Progenitores y progenitoras pueden decidir cómo distribuirlo
- En periodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida
- Hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses
- Deberá comunicarse con 15 días de antelación a la empresa

Jornada laboral

Adaptación sin reducción

Entra en vigor un nuevo derecho de adaptación de la jornada de trabajo, sin reducirla, en función de las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.



Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar la adaptación de su jornada:

DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN (Art. 34.8 de E.T)

- Por conciliación (cuidado de familiar hasta 2º grado o de persona con discapacidad)
- En caso de conciliación por hijos/as hasta que cumplan 12 años

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades del trabajador y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

El derecho de adaptación de jornada es compatible con el derecho de reducción de jornada, con el permiso de nacimiento en semanas separadas y con el permiso de lactancia. *Por ejemplo, sería posible que una persona tuviera una reducción de jornada del 25% y al mismo tiempo una adaptación del 75% restante al horario de mañana.*



Se abrirá un procedimiento por el que la **empresa deberá negociar con la persona solicitante**, a la que deberá comunicar su **aceptación, o propuesta alternativa, o su negativa** (debiendo indicar razones objetivas)