



**TRABAJO FIN DE GRADO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES**

**CURSO ACADÉMICO 2021 / 2022**

**TÍTULO:**

**LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR EJERCICIO  
CORRESPONSABLE EN EL CUIDADO DEL LACTANTE: UN  
PASO HACIA UNA CORRESPONSABILIDAD EFECTIVA**

**WORK TITLE:**

**THE FINANCIAL BENEFIT FOR CO-RESPONSIBLE  
EXERCISE IN THE CARE OF THE INFANT: A STEP  
TOWARDS AN EFFECTIVE CO-RESPONSIBILITY**

**AUTOR/A:  
AARÓN CAGIGAS HERNANDO**

**DIRECTOR/A:  
MARIA ANTONIA CORRALES MORENO**

## ÍNDICE

RESUMEN .....	3
ABSTRACT .....	3
1. Introducción. ....	3
2. El Real Decreto-Ley 6/2019 como medida de impulso de la corresponsabilidad. ....	5
<b>2.1 Modificaciones introducidas por el RDL 6/2019 en materia de     corresponsabilidad.</b> .....	8
3. La nueva prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.....	9
<b>3.1 Situación Protegida.</b> .....	10
<b>3.2 Beneficiarios de la prestación económica.</b> .....	17
<b>3.3 Requisitos para el acceso a la prestación económica.</b> .....	20
<b>3.4 Contenido de la prestación.</b> .....	24
<b>3.5 Dinámica de la prestación económica.</b> .....	27
<b>3.6 Gestión de la prestación económica.</b> .....	29
4. Conclusiones. ....	29
BIBLIOGRAFÍA .....	34

## RESUMEN

En el presente trabajo se realizará un análisis del RDL 6/2019 de 1 de marzo en su intento por garantizar un ejercicio efectivo de la corresponsabilidad. Para ello se abordará una de las principales medidas introducidas por esta norma con el objetivo de proporcionar una visión global sobre las características de esta, así como de sus puntos positivos y sus deficiencias. Se realizará de esta forma, un análisis de la nueva prestación económica para el ejercicio corresponsable por cuidado del lactante, una medida novedosa cuya efectividad ha sido profundamente cuestionada debido al amplio número de dudas que origina.

## ABSTRACT

In this work, an analysis of RDL 6/2019 of March 1 will be carried out in its attempt to guarantee an effective exercise of co-responsibility. To this end, one of the main measures introduced by this standard will be addressed with the aim of providing a global vision of its characteristics, as well as its positive points and its shortcomings. In this way, an analysis of the new economic benefit for co-responsible exercise for infant care will be carried out, a novel measure whose effectiveness has been deeply questioned due to the large number of doubts it originates.

### 1. Introducción.

La incorporación de la mujer en el mundo laboral, unido a que el hombre continúe en él, han provocado la necesidad de replantear el equilibrio entre las dos esferas que constituyen el núcleo en la vida de toda persona: la familiar y la laboral.<sup>1</sup>

En el presente trabajo se tratará de abordar una de las grandes modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de

---

<sup>1</sup> GÓMEZ URRUTIA, V., JIMÉNEZ FIGUEROA, A., "Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género". *Polis (En línea). Revista latinoamericana*, nº40, 2015, pág. 1. <https://journals.openedition.org/polis/10784>

medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019)<sup>2</sup>, la nueva prestación económica para el ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante.

Este RDL retoma un ambicioso objetivo, la lucha contra los denominados estereotipos de género, a la vez que trata de potenciar un reparto de las labores de cuidado familiar equitativo, todo ello para lograr un verdadero avance en la igualdad entre mujeres y hombres<sup>3</sup>. Nace por tanto como consecuencia de la escasa o insuficiente efectividad de la legislación española y especialmente de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIE)<sup>4</sup> en su intento por obtener una verdadera igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en España en lo relativo al empleo y la ocupación.

Esta ineficacia se debe principalmente a que las medidas adoptadas por esta Ley adquieren una forma, tal y como se establece en el preámbulo del RDL 6/2019, “fundamentalmente promocional o de fomento”, provocando unos efectos nulos o excesivamente discretos en el ámbito que nos concierne de las Relaciones Laborales. Esto da origen, como continúa estableciendo el preámbulo del RDL, a que aún se mantengan “desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática” y estableciendo que “un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española”.

---

<sup>2</sup> BOE, núm. 57, de 07/03/2019. Norma que fue introducida en la publicación de 7 de marzo de 2019 del BOE y convalidada a través de la Resolución de 3 de abril de 2019 del Congreso de los Diputados igualmente publicada en el BOE de 10 de abril de 2019.

<sup>3</sup> BLASCO JOVER, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7 (nº 2), 2019, pag.48.

<sup>4</sup> BOE, núm. 71, de 23/03/2007.

El RDL 6/2019 surge así como una actualización o complemento de esta LOIE<sup>5</sup> con el objetivo de garantizar un ejercicio real del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, tomando para ello como base los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española (en adelante CE)<sup>6</sup>.

De esta forma, a lo largo de este trabajo se desarrollarán el camino y los términos establecidos por este RDL 6/2019 en su búsqueda de este objetivo y más concretamente en el desarrollo de la corresponsabilidad en el cuidado del lactante a través de la introducción de esta nueva prestación económica. Todo esto con la finalidad de comprobar si esta medida resulta adecuada, proporcional y efectiva y si, en definitiva, cumple con el objeto con el cual fue promovida.

## **2. El Real Decreto-Ley 6/2019 como medida de impulso de la corresponsabilidad.**

El RDL 6/2019 entra en vigor el 8 de marzo de 2019<sup>7</sup> (no obstante, no todos sus preceptos entrarán en vigor al mismo tiempo, sino que algunos de estos lo harán en momentos diferentes<sup>8</sup>), justificando sus motivos de

---

<sup>5</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra y el Sol". *Temas laborales*, núm. 146, 2019, pág. 15.

<sup>6</sup> Preámbulo del RDL 6/2019.

<sup>7</sup> No obstante, cuenta con importantes antecedentes, los cuales adoptan en su mayoría forma de propuestas de ley dirigidas a la igualdad entre hombres y mujeres y que se encuentran recogidos en el Registro de las Cortes Generales. Algunas de estas son las siguientes: Proposición de Ley destinada a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que fue presentada el 1 de agosto de 2018; Proposición de Ley relativa a el tiempo de trabajo corresponsable que fue registrada el 13 de noviembre de 2018; Proposición de Ley destinada a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación presentada y publicada el 17 de enero de 2019; Proposición de Ley para la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que fue registrada el 3 de mayo de 2018; Estos documentos entre otros que no se mencionan: Congreso de los Diputados. (s.f.) "Iniciativas". <https://www.congreso.es/busqueda-de-iniciativas>

<sup>8</sup> Es el caso por ejemplo de la ampliación del permiso de paternidad, renombrado como "permiso del progenitor distinto a la madre biológica, cuyo disfrute en iguales condiciones a la madre no será de aplicación hasta el 1 de enero de 2021. Al respecto: BLASCO JOVER, C., "La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres

“extraordinaria y urgente necesidad”<sup>9</sup> en la discreta eficacia de la LOIE, a la cual trata de complementar.

De esta forma, el RDL 6/2019 supone una medida que trata de garantizar una igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación que resulte plena, modificando para ello la regulación existente. Si bien de entre el amplio abanico de derechos cuyo ejercicio efectivo se pretende asegurar con esta medida, es uno el que va a captar nuestra atención a lo largo del presente trabajo y que constituye además una de las principales pretensiones de este RDL 6/2019, el ejercicio de la corresponsabilidad.

En este sentido, nos encontramos con que en la actualidad aún perdura en gran medida la noción clásica del reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres. De acuerdo con este modelo, la responsabilidad de estas tareas pertenece principalmente a la mujer, mientras que el hombre ocupa una posición más enfocada a la provisión económica de la familia. Dicha situación se ve potenciada aún más con el nacimiento de hijos, cuyos cuidados suelen recaer en mayor medida sobre la figura materna consecuencia de estos comportamientos y creencias que ha sido socialmente construidas y adoptadas a lo largo del tiempo. La existencia de estos roles hace de la corresponsabilidad un problema actual y de gran relevancia que afecta tanto a la esfera personal y laboral de la mujer trabajadora como también al futuro límite de su derecho a pensiones y que por tanto exige una verdadera solución<sup>10</sup>.

De este modo, el propio RDL hace referencia desde un primer instante a la pretensión de acabar con estas desigualdades laborales, estableciendo, ya en

---

en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7 (nº 2), 2019, pág. 51.

<sup>9</sup> Al ser utilizado el instrumento legislativo de Real Decreto-Ley, se requiere que su contenido responda a este criterio de “extraordinaria y urgente necesidad” según el artículo 86 de la Constitución Española (En adelante CE).

<sup>10</sup> BLASCO JOVER, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7 (nº 2), 2019, págs. 48-49.

su preámbulo que, “el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación,... especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”, este continúa estableciendo que, además, este derecho a la igualdad también va a implicar una equiparación entre hombres y mujeres “en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación”.

Es también en este preámbulo donde se establece que “la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral” van a suponer prácticas contrarias a un ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de trato y oportunidades. El RDL 6/2019 se establece así, como un instrumento dirigido, entre otros, a intentar garantizar de forma efectiva el “derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral”<sup>11</sup>.

No obstante, son muchos los autores que han cuestionado los motivos que justifican la aprobación de este RDL al entender que estos se encuentran muy cercanos a los límites marcados por los términos del art. 86 CE (por el que se regula la figura jurídica del Decreto-Ley). Esto se debe principalmente a que, de acuerdo con estos autores, la desigualdad de género, a pesar de ser un tema de gran relevancia, no es un problema que suja de forma repentina y exija la adopción de medidas urgentes. Para estos, la necesidad de establecer medidas que resulten suficientes para hacer frente a estas desigualdades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación es un tema que ha estado siempre en el punto de vista de gobernantes y parlamentarios y por tanto requieren de una respuesta diferente<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Preámbulo del RDL 6/2019.

<sup>12</sup> BLASCO JOVER, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7 (nº 2), 2019, pág. 50-51.

## **2.1 Modificaciones introducidas por el RDL 6/2019 en materia de corresponsabilidad.**

Son muchas las modificaciones introducidas por parte del RDL 6/2019<sup>13</sup>, si bien de entre este gran número de cambios, son dos los que adquieren una especial relevancia en relación con el presente trabajo al ser introducidos como medios de fomento de la corresponsabilidad: la individualización del permiso dirigido al cuidado del lactante y la creación de una nueva prestación económica que se encuentra asociado a este<sup>14</sup>. En este sentido es importante conocer, de forma breve, el primero, para así, a partir de ahí, poder dar un desarrollo más profundo a esta nueva prestación económica.

De este modo, el permiso para el cuidado del lactante es aquel que permite al trabajador ausentarse durante una hora (o bien reducirse la jornada de trabajo en media hora al inicio/final de esta o acumular en jornadas completas) en su puesto de trabajo hasta que el lactante cumpla los nueve meses de edad. Es a partir del RDL 6/2019 cuando este permiso pasa a convertirse en un derecho individual de cada beneficiario, esto significa que a partir de este momento su ejercicio no puede ser transferido (hasta el momento solo podía ser disfrutado por parte de una de los beneficiarios, lo que potenciaba que en la mayor parte de los casos recayese sobre la mujer, dañando la equidad en el ejercicio corresponsable de las tareas de cuidado del lactante), sino que debe de

---

<sup>13</sup> Con este RDL se modifican un total de seis leyes además de la ya mencionada Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, que son: El texto refundido de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET); Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; Ley General de la Seguridad Social aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, la Ley 2/2008, de 23 de diciembre; Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo; y Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009. Al respecto: BLASCO JOVER, C., "La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7 (nº 2), 2019, pág. 48.

<sup>14</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., "El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable" *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pág. 5.

ser disfrutado por cada uno de los progenitores, acogedores, adoptantes o guardadores de forma individual.<sup>15</sup>

En este sentido, para el nacimiento del derecho no se exige que ambos trabajen, pero en todo caso reconoce el permiso para cada uno de ellos en caso de hacerlo (en el supuesto de que solo uno trabaje, solo este gozará del derecho)<sup>16</sup>.

Es en el caso de que este derecho sea disfrutado por ambas partes, cuando su ejercicio puede ser ampliado durante tres meses más de reducción de la jornada, esto es, hasta que el lactante cumpla los doce meses de edad, pudiendo optar uno de los beneficiarios a una prestación económica que asuma el coste de esta, esta es la denominada prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

### **3. La nueva prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.**

La introducción de una nueva prestación económica dirigida al fomento de la corresponsabilidad en el cuidado del lactante es una de las medidas de mayor relevancia de entre las adoptadas por el RDL 6/2019.

Esta se encuentra regulada en el art. 4.9 del RDL, a través del cual modifica el contenido desarrollado en el Capítulo VII del Título II del Real Decreto Legislativo de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (En adelante LGSS)<sup>17</sup> sobre "Corresponsabilidad en el cuidado del lactante". En concreto dota de una nueva redacción a los artículos 183,184 y 185 de la LGSS, los cuales regulan la situación protegida,

---

<sup>15</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra y el Sol". *Temas laborales*, núm. 146, 2019, pág. 32-33.

<sup>16</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., "El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable", *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pág. 6.

<sup>17</sup> BOE, núm. 261, de 31/10/2015.

beneficiarios y prestación económica respectivamente. Estas modificaciones comienzan a ser aplicables a partir del 1 de abril de 2019.

### **3.1 Situación Protegida.**

Esta aparece regulada en el primer párrafo del artículo 183 de la LGSS como “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 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)<sup>18</sup>, 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 nueve meses hasta los doce meses de edad”. Si bien, esta situación protegida va a ser totalmente viable si nos referimos a una situación de maternidad biológica, sin embargo, será mucho menos probable el acceso en aquellos casos de adopción, acogida o guarda. Esto se debe a que, en estos últimos, se produce una resolución judicial o administrativa, supuesto en el cual, es usual que el menor tenga una edad más avanzada<sup>19</sup>.

En este sentido es importante atender antes que nada a lo establecido por el art. 37.4 del ET, más concretamente a la redacción que da el art. 2.9 del RDL 6/2019 de este, en el que se establece que “en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses...cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante

---

<sup>18</sup> BOE, núm. 255, de 24/10/2015

<sup>19</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La corresponsabilidad a través de la Seguridad Social: las nuevas prestaciones por nacimiento y lactancia”, Derecho de la Seguridad Social. Laborum, núm. 20, 2019, pág. 68.

cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

La importancia de este precepto se encuentra en el hecho de que, de él, puede deducirse que nos encontramos ante la ampliación en el disfrute de un derecho ya causado de forma individual con anterioridad (el permiso para el cuidado del lactante al que hacíamos referencia anteriormente) y no ante el surgimiento de un nuevo derecho. Esta extensión del disfrute (de los nueve a los doce meses del lactante) dependerá en todo momento de la voluntad de las partes de continuar disfrutando de la reducción de la jornada de trabajo, pudiendo no ser ejercitada en caso de que así lo manifiesten<sup>20</sup>. Además, durante esta ampliación los trabajadores verán su salario reducido de forma proporcional (a diferencia del permiso para el cuidado del lactante en cuyo caso la ausencia es retribuida), pérdida que se verá sustituida por la prestación económica<sup>21</sup>.

Por otro lado, del citado art. 183 podemos extraer varias condiciones que son esenciales para el acceso a esta prestación.

De este modo, en primer lugar, es esencial que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, sobreentendiéndose que dicho trabajo sea realizado por cuenta ajena, ya que de no serlo el derecho a la reducción de la jornada no se produce<sup>22</sup>. Es aquí donde surgen una serie de cuestiones interpretativas como consecuencia de la falta de desarrollo reglamentario, situación que se ha visto incrementada con motivo de la actual crisis sanitaria de COVID-19, al verse la mayor parte de los profesionales dedicados a la interpretación legislativa que

---

<sup>20</sup> BARRIOS BAUDOR, G. L., “Prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, págs. 2-3.

<sup>21</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La corresponsabilidad a través de la Seguridad Social: las nuevas prestaciones por nacimiento y lactancia”, *Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 20, 2019, pág. 67.

<sup>22</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pág. 11.

operan en el ámbito de la Seguridad Social y las Relaciones Laborales obligados a centrar prioritariamente su actividad en esta inesperada y urgente situación<sup>23</sup>.

Así, en este punto, se plantea el caso de superposición en el disfrute de la presente prestación económica y la prestación por nacimiento y cuidado del menor, ya que esta última puede disfrutarse hasta los doce meses de edad del menor, plazo durante el cual no se está trabajando al encontrarse el contrato suspendido. En este sentido, se ha pronunciado el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS), a través de la Consulta de 22 de septiembre de 2020 sobre la Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante (JUR/2020/327960). A través de esta consulta, el INSS establece que la suspensión del contrato de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho por nacimiento y cuidado del menor no implicará la extinción de la prestación económica por corresponsabilidad, si bien, este quedará suspendido (ya que no se puede ejercer la reducción de la jornada de trabajo cuando el contrato se encuentra suspendido), cabiendo la posibilidad de retomar la prestación una vez finalice la suspensión del contrato. Esta condición será aplicable cuando la concurrencia en el ejercicio de ambos derechos coincida en la misma parte.<sup>24</sup>

Otra cuestión que se plantea es el supuesto de que alguna de los dos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedor de carácter permanente fallezca durante el disfrute de la prestación. La duda surge en el momento de saber si el otro beneficiario verá o no extinguido su derecho, al ser una exigencia el hecho de que “ambos trabajen”. El INSS manifiesta a través de la misma consulta, que, en este caso, el fallecimiento de uno de los progenitores, acogedores, adoptantes o guardadores no conllevará la extinción del derecho al disfrute de la prestación económica de la otra parte beneficiaria.

---

<sup>23</sup> BARRIOS BAUDOR, G, L., “Prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, pág. 1.

<sup>24</sup> STS de 10 marzo de 2020 (RJ 2020\2449) y SAN de 19 julio de 2018 (AS 2018\2061).

Surge también la duda respecto la posibilidad de acceso de las familias monoparentales a esta prestación. Si bien el INSS establece al respecto que, dado que la prestación trata de ser una medida de fomento de la corresponsabilidad en el cuidado del lactante, “se requiere que existan dos progenitores que repartan de forma igualitaria el cuidado del lactante, evitando que recaiga en uno solo”<sup>25</sup>. Es por esto por lo que las familias monoparentales van a ver restringido su acceso a esta prestación, ya que el cuidado del lactante, en el caso de este tipo de familias, recae necesariamente sobre una parte, imposibilitando el ejercicio de la corresponsabilidad<sup>26</sup>.

Igualmente, hay que hacer referencia a un segundo punto que podemos extraer de este art. 183 LGSS, este es el hecho de que la reducción de la jornada debe de llevarse a cabo “con la misma duración y régimen”. Esto significa que ambos beneficiarios deben de continuar ejerciendo la opción de reducción de jornada a partir de los nueve meses del lactante en la media hora establecida por el precepto. De lo contrario, si una de las partes decide no seguir ejerciendo su derecho, no se producirá el nacimiento de la prestación<sup>27</sup>. Esta reducción deberá ser de media hora y se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el ET (art. 37.4). En este sentido, la duración de la reducción no podrá ser en ningún caso inferior a la media hora estipulada, debido a que una menor duración

---

<sup>25</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL INSS, “Criterio de gestión núm. 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”, 22 de septiembre, 2020, pág. 5.

<sup>26</sup> No obstante, el TSJ del País Vasco a través de la STSJ de 12 de abril de 2022 (JUR 2022\225199) desestima el recurso interpuesto por el INSS frente a la sentencia de 1 de diciembre de 2021 dictada en primera instancia por el JS nº 2 de Bilbao en la de que se obliga a la Seguridad Social a conceder la prestación económica por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante a una madre de familia monoparental para evitar una discriminación con respecto a las familias biparentales. El INSS no recurre de nuevo por lo que la sentencia adquiere firmeza. Se trata de una sentencia pionera defendida por parte del sindicato ELA y que puede marcar una nueva dirección con respecto al reconocimiento de esta prestación a las familias monoparentales. Al respecto: TORMO, M., “Se hace firme la primera sentencia que reconoce el derecho de una familia monoparental a la prestación por cuidado corresponsable del lactante”, Asociación Madres Solteras por Elección (Online), 2022. <https://madressolterasporeleccion.org/se-hace-firme-la-primera-sentencia-que-reconoce-el-derecho-de-una-familia-monoparental-a-la-prestacion-por-cuidado-corresponsable-del-lactante/> Consulta: 26/08/2022.

<sup>27</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pág. 12.

no permitiría la correcta atención al lactante, perdiendo esta por tanto su eficacia<sup>28</sup>. A pesar de esto, lo cierto es que esta reducción no va a suponer un impacto de gran relevancia debido al escaso tiempo que esta supone en el cuidado del lactante, sin perjuicio de que esta reducción de media hora pueda ampliarse por convenio o negociación colectivos<sup>29</sup>.

Surgen aquí nuevamente una serie de cuestiones interpretativas a favor de las cuales se manifiesta el INSS en la ya citada consulta de 22 de septiembre de 2020 en relación con la presente prestación económica.

Por un lado, el hecho de que la reducción se realice de acuerdo con el ET provoca que se plantee la duda acerca del acceso o no a esta prestación por parte de trabajadores autónomos y empleados públicos. En este sentido, el INSS ha establecido las siguientes aclaraciones: en el caso de los trabajadores autónomos, la prestación económica por corresponsabilidad no se encuentra entre aquellas prestaciones cuyo disfrute se reconoce a los trabajadores autónomos. Esto es debido a la falta de desarrollo reglamentario dado que se trata de una prestación relativamente reciente.

Además, es por esto por lo que tampoco se va a poder acceder a la prestación en el supuesto de que uno de los beneficiarios se encuentre dentro del Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) y el otro se encuentre contenido dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)<sup>30</sup>.

Distinto es el caso de los empleados públicos, los cuales cuentan con un permiso retribuido para el cuidado del lactante hasta que este cumpla los doce

---

<sup>28</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL INSS, "Criterio de gestión núm. 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante", 22 de septiembre, 2020. En base a varios pronunciamientos de Tribunales superiores de Justicia entre los que encontramos: STSJ de Cataluña 1874/2003 de 18 marzo (AS 2003\1955); STSJ de Las Palmas 163/2006 de 20 febrero (AS 2006\1137).

<sup>29</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., "La corresponsabilidad a través de la Seguridad Social: las nuevas prestaciones por nacimiento y lactancia", Derecho de la Seguridad Social. Laborum, núm. 20, 2019, pág. 67.

<sup>30</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL INSS, "Criterio de gestión núm. 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante", 22 de septiembre, 2020, pág. 1.

meses de edad reconocido en el Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)<sup>31</sup> (art. 48.f EBEP en su redacción dada por el RDL 6/2019). De esta forma el INSS establece que el hecho de que una de las partes tenga derecho a este permiso, no impide a la otra parte acceder a la prestación económica por corresponsabilidad que nos incumbe, siempre que este sea poseedor de los requisitos necesarios para acceder a aquella<sup>32</sup>.

Por otro lado, se plantea también, el problema que surge en el caso de los trabajadores presten sus servicios en varias empresas a tiempo parcial. Sobre esto, se pronuncia la Dirección General de Empleo a través de la consulta de 10 de julio de 2014, estableciendo que, en este caso, el derecho a la reducción en media hora podrá ser llevado a cabo únicamente en una de las empresas, concretamente el derecho se ejercerá en la empresa en que se estén prestando los servicios en el momento en el que se produzca la ausencia por cuidado del lactante<sup>33</sup>.

Junto a esto, es también importante, hacer referencia a los supuestos de parto múltiple. En este sentido el INSS se manifiesta al respecto estableciendo que, en estos casos, siempre y cuando se cumpla con los requisitos para acceder a ellas, se generarán tantas prestaciones económicas por corresponsabilidad como lactantes existan. Dependerá en todo caso de la voluntad de los beneficiarios el hecho de que dichas prestaciones recaigan sobre la misma persona o sobre cada uno de los trabajadores<sup>34</sup>.

Finalmente, de lo establecido en el art. 183 podemos extraer, además, la que constituye la finalidad de la prestación. Esta se configura como el cuidado del lactante y el fomento de la corresponsabilidad en su ejercicio. En este

---

<sup>31</sup> BOE núm. 261, de 31/10/2015.

<sup>32</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL INSS, "Criterio de gestión núm. 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante", 22 de septiembre, 2020, pág. 4.

<sup>33</sup> *Ibidem* pág. 5.

<sup>34</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL INSS, "Criterio de gestión núm. 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante", 22 de septiembre, 2020, pág. 4.

sentido, el cuidado del lactante debe de entenderse en un sentido amplio del término, esto significa que este no debe limitarse a los cuidados directos del lactante tales como la alimentación, sino que debe de extenderse también a aquellos cuidados indirectos que aun no siendo realizados directamente con el lactante son necesarios para el cuidado de este (tales como llevar a cabo las compras necesarias, etc.)<sup>35</sup>.

Una vez fijada cual es la situación protegida, es importante establecer el modo de acreditación de esta situación. De esta forma, esta se establece en el segundo párrafo del art. 183 LGSS como la siguiente: “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”. Esta deberá de llevarse a cabo en aquel momento en el que se realice la solicitud de la prestación económica por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante, sin que deba proporcionarse ninguna otra acreditación *a posteriori*<sup>36</sup>.

La acreditación de esta situación de ejercicio corresponsable es una tarea que resulta difícil para las empresas ya que se trata de una función que se lleva a cabo en la esfera personal y privada de la persona trabajadora. Estas únicamente podrán acreditar que el trabajador ha solicitado y/o se encuentra disfrutando de la reducción de jornada para el ejercicio corresponsable de los nueve a los doce meses del lactante en los términos de acceso establecidos para esta. Por tanto, una vez acreditado este punto por parte de la empresa, deberán de ser los propios interesados quienes aporten a la entidad gestora correspondiente el certificado empresarial emitido por aquella<sup>37</sup>. De acuerdo con

---

<sup>35</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pág. 12.

<sup>36</sup> BARRIOS BAUDOR, G, L., “Prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, pág. 5.

<sup>37</sup> *Ibidem*.

la norma, los requisitos a cumplir por esta documentación serán objeto de desarrollo reglamentario (art. 183).

### **3.2 Beneficiarios de la prestación económica.**

Para adquirir la condición de beneficiario que permita el acceso a la prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, los interesados deberán de reunir los requisitos exigidos para la prestación por nacimiento y cuidado del menor en los mismos términos y condiciones que se establecen para esta. Tales términos y condiciones se encuentran regulados en la sección primera del capítulo VI del RDL 6/2019 (art. 184 LGSS en la redacción dada por el RDL 6/2019)<sup>38</sup>.

De igual modo, en caso de concurrir la condición de beneficiario de la prestación económica en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, adoptantes o acogedores con de carácter permanente, esta, de acuerdo con lo establecido en el art. 184.2 LGSS, solo podrá ser reconocida en favor de uno de ellos (sobre quien recaiga dependerá de la voluntad de los beneficiarios<sup>39</sup>). Esta condición puede ser objeto de cierta discordancia con la finalidad que persigue la prestación, el fomento de la corresponsabilidad en el cuidado del lactante. El hecho de que el beneficio económico se reconozca únicamente a favor de una de las partes cuando ambos reúnen los requisitos para ser beneficiarios puede suponer una pérdida del atractivo de esta prestación, ya que uno de estos beneficiarios además de ver reducido su salario, no obtendrá cobertura alguna por parte de la Seguridad Social. Si el derecho, como ya se ha mencionado anteriormente, se trata de un derecho individual, que tan solo uno de los beneficiarios pueda acceder a la cobertura económica de los

---

<sup>38</sup> Como se desarrollará más adelante estos requisitos son principalmente: afiliación y alta, cotización mínima e inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

<sup>39</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., "El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable", *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pág. 12.

nueve a los doce meses del lactante, no supone sino un perjuicio a la finalidad de la prestación.<sup>40</sup>

Esto será así tanto para aquellos trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro del RGSS como para los trabajadores por cuenta ajena que se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, respecto de la cual hace especial referencia la disposición adicional primera de la LGSS en su párrafo primero cuando establece que a este régimen especial le serán aplicables las previsiones contenidas entre otros por el capítulo VII del título II<sup>41</sup>.

Otro caso cuyo acceso a la condición de beneficiarios aparece expresamente establecido, es el de los trabajadores tanto por cuenta ajena como por cuenta propia que se encuentran incluidos dentro del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores del Mar. Este régimen se rige por la Ley 47/2015 de 21 de octubre reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero<sup>42</sup>. Dicha ley establece en su artículo 25, concretamente en la redacción que da a este el artículo 4.3 del RDL 8/2019 del 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en adelante RDL 8/2019)<sup>43</sup>, que “La prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que en la normativa vigente del Régimen General, o en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos”.

---

<sup>40</sup> BLASCO JOVER, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7 (nº 2), 2019, pag.64.

<sup>41</sup> BARRIOS BAUDOR, G, L., “Prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, pág. 5.

<sup>42</sup> BOE, Núm. 253 de 21 de octubre.

<sup>43</sup> BOE, Núm. 61 de 12 de marzo.

Por tanto, la condición de beneficiario estará reconocida para aquellos trabajadores pertenecientes a este régimen especial siempre y cuando lo sean por cuenta ajena. Distinto será el caso de aquellos que trabajen por cuenta propia<sup>44</sup>.

De esta forma, el reconocimiento de la condición de beneficiario no es tan claro en el caso de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, respecto de los cuales (como se hacía referencia en la situación protegida), la falta de desarrollo reglamentario da origen a problemas de interpretación que no han sido resueltos completamente hasta la fecha. En este sentido, la LGSS en el art. 318 párrafo b) establece que en materia de corresponsabilidad en el cuidado del lactante será aplicable a este régimen especial lo establecido en el capítulo VII del título II en los términos y condiciones que se sean establecidos reglamentariamente.

No obstante, el problema se plantea en que la mencionada falta de desarrollo reglamentario da origen a diferentes interpretaciones, siendo la que mayor peso adquiere aquella proporcionada por parte del INSS<sup>45</sup>. Y es que este, tal y como se mencionaba en anterior punto dirigido a la “situación protegida”, niega la posibilidad de ser beneficiario de esta prestación económica a los trabajadores incluidos en este régimen especial e incluso va más allá negando también el nacimiento del derecho cuando tan solo una de las partes sea la que se encuentra incluida dentro de este régimen<sup>46</sup>.

La ley es más precisa en el caso de los empleados públicos, respecto de los cuales el art. 184 LGSS establece que no serán de aplicación la previsiones del capítulo VII título II. Estos de acuerdo con este precepto se regularán de acuerdo con lo establecido en el artículo 48.f) EBEP, así como en la normativa que lo desarrolle. De esta forma tal y como se mencionaba anteriormente, estos

---

<sup>44</sup> BARRIOS BAUDOR, G, L., “Prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, pág. 7.

<sup>45</sup> *Ibidem*, pág. 6.

<sup>46</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL INSS, “Criterio de gestión núm. 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”, 22 de septiembre, 2020, pág. 1.

gozarán de un permiso propio en esta materia, no afectando este en ningún caso al derecho a prestación económica por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante del otro beneficiario (siempre que cuente con los requisitos necesarios para acceder a ella).

Aunque la LGSS a través de este art. 184, solo hace referencia a los funcionarios públicos, lo cierto es que el EBEP en su artículo 7.2 y el ET en la disposición adicional vigesimosegunda se establece que en lo relativo a permisos de lactancia, el personal laboral que se encuentre al servicio de la Administración Pública se encontrara regulado por lo establecido en el EBEP, no siéndoles de aplicación el ET. En este sentido, se entiende que el personal laboral tendrá acceso al mismo permiso reconocido para funcionarios públicos en sus mismas condiciones y por tanto quedan también excluidos del acceso a la presente prestación económica por corresponsabilidad.<sup>47</sup>

### **3.3 Requisitos para el acceso a la prestación económica.**

Como se hacía referencia anteriormente, para el acceso a la prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante se deberán de acreditar una serie de requisitos. Estos son los exigidos para la prestación por nacimiento y cuidado del menor (art. 184 LGSS), regulados en el capítulo VI del RDL 6/2019 (donde se dota de una nueva redacción al art. 178 LGSS) y que serán exigidos en los mismos términos y condiciones que para esta. Son los siguientes.

En primer lugar, se debe de estar incluido dentro del Régimen General de la Seguridad Social. Esto será con independencia del sexo, siempre y cuando se encuentren disfrutando la reducción de jornada (periodos de descanso en el caso de la prestación por nacimiento y cuidado)<sup>48</sup>. En este punto, deben tenerse en cuenta, además, aquellos Regímenes Especiales de la Seguridad Social, que se

---

<sup>47</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., "El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable", *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pág. 13-14.

<sup>48</sup> Art. 178.1 LGSS según RDL 6/2019

encuentran contenidos de forma expresa en la situación protegida de la prestación. Es el caso de los mencionados Régimen Especial de la Minería del Carbón y Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (en este último caso tan solo aquellos que trabajen por cuenta ajena)<sup>49</sup>.

En segundo lugar, de deberá acreditar la condición general contenida en el art. 165.1 LGSS (art. 178.1 LGSS), esta es, estar afiliado y en situación de alta o situación asimilada la alta en el momento de acceso a la prestación (salvo que legalmente se establezca lo contrario) en uno de los regímenes anteriores contenidos dentro de la situación protegida.

En tercer lugar, además de lo anterior, deberá en su caso acreditarse una serie de mínimos de cotización contenidos en el art. 178.1 de la LGSS y que son los siguientes:

- No se exigirá periodo mínimo de cotización en el supuesto de que el trabajador/a tenga una edad inferior a veintiún años en el momento del nacimiento, decisión administrativa por la que se constituye el acogimiento o guarda con fines de adopción o en su caso, fecha de la resolución judicial por la cual se hace efectiva la adopción (178.1.a) LGSS).
- En el caso de encontrarse entre los veintiuno y los veintiséis años de edad en el momento de nacimiento, decisión administrativa por la que se constituye el acogimiento o guarda con fines de adopción o fecha de la resolución judicial por la cual se hace efectiva la adopción , la persona trabajadora deberá de acreditar un periodo mínimo de cotización igual “noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso” o de manera alternativa acreditar “ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha” (178.1.b) LGSS).

---

<sup>49</sup> BARRIOS BAUDOR, G, L., “Prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, pág. 8.

- Por último, en caso de que el trabajador/a en la fecha de nacimiento, decisión administrativa por la que se constituye el acogimiento o guarda con fines de adopción o fecha de la resolución judicial por la cual se hace efectiva la adopción, tenga una edad igual o superior a veintiséis años, deberá de acreditar un periodo mínimo de cotización de “ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso”. También podrá, de forma alternativa acreditar “trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha” (178.1.c) LGSS).

En relación con esto, el artículo 178.2 LGSS establece que en caso de nacimiento la edad señalada para estos periodos mínimos de cotización “será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda”. En este sentido, a pesar de que el art. 184 LGSS establece que estos requisitos se aplicaran a la prestación por corresponsabilidad en los mismos términos y condiciones que para la prestación por nacimiento y cuidado, hay que entender que, dado que la situación protegida es distinta entre ambas, la fecha tomada de referencia no puede ser la misma. Tal es así porque se entiende que la referencia a que el período mínimo de cotización se deberá de cumplir al inicio del descanso, en el caso de la prestación por corresponsabilidad, deberá de referirse al inicio de la reducción por ejercicio corresponsable<sup>50</sup>.

Es en este punto donde surge una cuestión importante a la que cabe hacer referencia expresa. A pesar de que de acuerdo con la ley serán de aplicación las condiciones de la prestación de nacimiento y cuidado del menor, lo cierto es que la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante presenta una mayor similitud con las características de la prestación por cuidado

---

<sup>50</sup> BARRIOS BAUDOR, G, L., “Prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, pág. 9.

del menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave<sup>51</sup>. Este parecido se aprecia de forma clara en la situación protegida de esta última, en la cual se establece que la prestación consistirá en “la reducción de la jornada de trabajo que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, lleven a cabo las personas progenitoras, adoptantes y acogedoras de carácter familiar pre adoptivo o permanente, cuando ambas trabajen, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave incluida en el listado que figura en el anexo de este real decreto” (art. 2 RD 1148/2011 de 29 julio para la aplicación y desarrollo en el Sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.<sup>52</sup>). De esta forma, esta prestación al igual que la de corresponsabilidad, supondrá “una reducción de la jornada de trabajo” que será disfrutada “cuando ambas (partes) trabajen” y que se realizará de acuerdo con el ET, a diferencia de la prestación por nacimiento y cuidado de menor que consiste en un periodo de descanso por esta razón de acuerdo con lo previsto en el ET y el EBEP. A pesar de este mayor paralelismo, tal y como se puede observar, la ley toma como referencia la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Con todo esto, el art. 178.1 hace también referencia a un último requisito. Este establece que, para acceder a la condición de beneficiario, habrá que cumplir, junto con los puntos anteriores, con las condiciones que “reglamentariamente se establezcan”. Este requisito ha dado origen a una gran controversia consecuencia, como ya se ha mencionado, de que la presente prestación económica carece aún de desarrollo reglamentario, es este vacío reglamentario el que genera todo este abanico de dudas interpretativas y parece obligar a tomar como referencia lo establecido (y que resulte aplicable) para la prestación por nacimiento y cuidado del menor, al menos de una manera provisional.

---

<sup>51</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pág. 12

<sup>52</sup> BOE, núm. 182, de 30 de julio de 2011.

Junto a estos requisitos, no hay que olvidar tampoco aquellas exigencias que se extraían de la propia situación protegida de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante a las que hacíamos referencia al hablar de esta. Estas son que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores trabajen y que por voluntad propia ambos extiendan el ejercicio de su derecho a la reducción de la jornada por ejercicio corresponsable de los nueve a los doce meses de edad del lactante. Dicha reducción deberá de ser de media hora (no pudiendo ser inferior), además deberá de realizarse en la misma duración y mismo régimen por ambos beneficiarios. Por último, la compensación económica únicamente podrá reconocerse a favor de uno de los beneficiarios a pesar de que ambos reúnan los mencionados requisitos para ser considerado como tal.

### **3.4 Contenido de la prestación.**

De acuerdo con lo establecido en el art. 185.1 LGSS, concretamente en su desarrollo dado por el RDL 6/2019, la cuantía de la prestación económica por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante “consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento 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”. Debido a que esta prestación pretende compensar el salario dejado de percibir por parte del trabajador como consecuencia de la reducción en media hora por cuidado del lactante, es lógico que la cuantía de la prestación económica sea proporcional a la reducción salarial experimentada<sup>53</sup>.

Así, de este precepto podemos entender que el cálculo la cuantía de esta prestación económica, puede dividirse en varios puntos.

En primer lugar, será necesario conocer el valor que adquiere la base reguladora para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. De esta forma, el cálculo de esta base aparece regulado

---

<sup>53</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La corresponsabilidad a través de la Seguridad Social: las nuevas prestaciones por nacimiento y lactancia”, Derecho de la Seguridad Social. Laborum, núm. 20, 2019, pág. 69.

en los artículos 169-176 de la LGSS y consistirá en el resultado de dividir la base de cotización que posee el trabajador del mes anterior al hecho causante (esto es el mes anterior al inicio del ejercicio corresponsable para el cuidado del lactante) entre el número de días al que esta cotización hace referencia. Este número de días será de 30 en caso de aquellos trabajadores que pertenezcan a un grupo de cotización mensual o del número de días del mes del que se trate (esto es 28, 29, 30 o 31) en el supuesto de trabajadores incluidos en un grupo de cotización diario<sup>54</sup>. Así, por un lado, aquellos trabajadores incluidos dentro de los grupos de cotización 1-7 serán de retribución mensual, por esto la base de cotización deberá de dividirse siempre entre 30. Por otro lado, aquellas personas trabajadores comprendidos en los grupos 8-11, serán de retribución diaria y por tanto dicha base deberá de dividirse entre el número de días del mes del que se trate. No obstante, en el caso de estos últimos grupos del 8-11, está permitido realizar una homologación de las bases, esto es utilizar el valor de los 30 días durante los doce meses del año.

En segundo lugar, el porcentaje que se deberá de aplicar sobre la base reguladora será del 100%, siendo en este sentido el mismo que resulta aplicable también a las prestaciones económicas por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural<sup>55</sup>.

En tercer lugar, es necesario obtener el porcentaje que supone la reducción en media hora para el ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante sobre el total de la jornada de trabajo (sea a tiempo completo o tiempo parcial). Dicho porcentaje será el que resulte aplicable al 100% la base reguladora para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y como resultado se obtendrá la cuantía final que

---

<sup>54</sup>SEGURIDAD SOCIAL, "Gestión de la prestación de incapacidad temporal: Cuantía". Enlace: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28365#30791>. Consultado el 20 de julio de 2022.

<sup>55</sup> BARRIOS BAUDOR, G. L., "prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante", *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, pág. 11.

corresponderá a la persona trabajadora que sea beneficiaria de la compensación económica por disfrute de su derecho de corresponsabilidad.

Como ya se hacía referencia anteriormente, dicha cantidad solo va a poder ser reconocida a favor de uno de los beneficiarios, aunque ambos reúnan los requisitos para su acceso, dependiendo de la voluntad de las partes la decisión de sobre quien recaerá (184.2 LGSS según el RDL 6/2019). Pese a todo, lo cierto es que esta compensación económica no va a suponer un ingreso relevante para aquel que obtiene la condición de beneficiario de esta (esto es a nivel individual), ya que su valor se aproxima al de 33 horas de trabajo<sup>56</sup>. Sin embargo, sí que supone un gasto relevante en lo referente a términos globales, esto es, para las arcas públicas. Surge así una importante cuestión acerca de la existencia de esta prestación económica (a pesar de su bajo coste), planteándose la posibilidad de que una extensión hasta los doce meses de edad del lactante de la prestación por nacimiento y cuidado no hubiese supuesto una fórmula más eficiente que la creación de una nueva prestación económica que cubre de los nueve a los doce meses del lactante<sup>57</sup>.

Junto a esta cuantía económica, también es importante tener en cuenta lo establecido por el art.237.3 LGSS en la redacción que da del mismo el RDL 8/2019 en su disposición final 2.1. En este se establece que aquellas cotizaciones que sean realizadas durante el periodo de reducción de jornada del último párrafo del art. 37.4 ET se van a computar como incrementadas al 100% de la cuantía que correspondiese si no se hubiese producido la reducción. Esto será de aplicación tanto para las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, cuidado del menor, así como incapacidad temporal. Este beneficio se concederá a ambos beneficiarios, independientemente de quien sea el que reciba la prestación económica, ya que lo que se protege son las cotizaciones

---

<sup>56</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra y el Sol". *Temas laborales*, núm. 146, 2019, pág. 34.

<sup>57</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra y el Sol". *Temas laborales*, núm. 146, 2019, pág. 34.

realizadas durante el periodo de reducción de la jornada del último párrafo del art. 37.4 y no la prestación económica por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante<sup>58</sup>.

En este punto, teniendo como base todo lo anteriormente expuesto, surge una nueva cuestión. Esta plantea la posibilidad de que, tal y como sucede en la prestación económica por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, pueda realizarse un cambio en la persona que recibe la prestación durante la percepción de esta (siempre y cuando exista voluntad por parte de ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente). La realidad, sin embargo, es que aún no existe ningún precepto que mencione esta posibilidad y por tanto será necesario esperar a un futuro desarrollo reglamentario<sup>59</sup>.

### **3.5 Dinámica de la prestación económica.**

En este punto, es necesario hacer referencia expresa a lo establecido en el art. 185.2 de la LGSS en su redacción realizada por parte del RDL 6/2019. En este se establece que “Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad”. La prestación económica por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante cuenta por tanto con una duración de tres meses, esto es, desde los nueve meses hasta los doce meses de edad del lactante.

No obstante, a pesar de esta duración máxima, cabe la posibilidad de que los beneficiarios, por voluntad propia, finalicen de forma anticipada el disfrute del derecho. Esto podrá llevarse a cabo mediante la finalización del ejercicio de la reducción a través de la reincorporación a la jornada de trabajo que se venía desempeñando de forma anterior a la reducción de media hora bien por parte de ambos beneficiarios o tan solo uno de ellos. En este caso, el disfrute de la

---

<sup>58</sup> BARRIOS BAUDOR, G. L., “prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, pág. 13.

<sup>59</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable” *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pág. 13.

prestación económica se verá extinguido aun no habiendo cumplido el lactante los doce meses de edad<sup>60</sup>.

Surgen aquí una serie de nuevas cuestiones interpretativas. Una de ellas plantea la posibilidad de ejercer un disfrute intermitente de la prestación económica. Esto significa, si es posible que, en caso de que el disfrute de la prestación se extinga de forma voluntaria y antes del cumplimiento de los doce meses de edad por parte del lactante, se pueda llevar a cabo una nueva solicitud y reconocimiento de dicha prestación (cuando el lactante aun sea menor de doce meses). Al respecto se ha pronunciado el INSS a través de la consulta de 22 de septiembre de 2020. Mediante esta, establece que, en estos supuestos, la extinción de la prestación de forma anticipada lo será de forma definitiva, sin que pueda darse la opción de solicitarla de nuevo. Esto es así, debido a que el hecho de que ambos beneficiarios lleven a cabo la reducción en media hora de su jornada de trabajo constituye uno de los principales requisitos de acceso a la prestación. Por tanto, esta posibilidad de disfrute intermitente supondría “desvirtuar la finalidad de cuidado corresponsable que se pretende y en la práctica acabaría con uno de los principales requisitos exigidos para poder percibir esta prestación”<sup>61</sup>.

Sin embargo, esta interpretación cuenta con una excepción en el supuesto de que el disfrute de la prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante entre en concurrencia con el disfrute otro derecho o prestación con la que se permita expresamente la interrupción. Esto es, que la normativa establezca de forma expresa que la interrupción de la prestación económica por corresponsabilidad causada por la concurrencia en la misma persona de dos derechos no implica que una vez terminada esta el beneficiario

---

<sup>60</sup> BARRIOS BAUDOR, G, L., “prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021, pág. 15.

<sup>61</sup> SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL INSS, “Criterio de gestión núm. 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”, 22 de septiembre, 2020, pág. 2.

pueda continuar con el disfrute de la prestación por corresponsabilidad (como es el caso de concurrencia con la prestación por nacimiento y cuidado del menor)<sup>62</sup>.

No se extinguirá sin embargo el derecho, como ya mencionábamos anteriormente, en el supuesto de que uno de los beneficiarios fallezca o quede imposibilitado durante el disfrute de la prestación. En este caso, el otro beneficiario no verá interrumpido su derecho de percepción de la prestación económica que venía recibiendo.

### **3.6 Gestión de la prestación económica.**

Tanto la gestión como el pago de la prestación económica por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante corresponderán, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional octava de la LGSS, de forma exclusiva al INSS<sup>63</sup>.

## **4. Conclusiones.**

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se presenta como un instrumento destinado a solventar la escasa eficacia de las medidas adoptadas por la LOIE en la obtención de una igualdad plena entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Para ello lleva a cabo una reconfiguración de la regulación existente en materia de igualdad laboral. Entre el amplio abanico de cambios introducidos, los que han constituido el que es el objeto del presente trabajo son aquellos dirigidos a garantizar un eficaz ejercicio de la corresponsabilidad, cuestión que, además, configura una de las principales pretensiones que persigue este RDL 6/2019.

En este sentido, existen varios puntos relevantes a los que es importante hacer referencia para lograr un verdadero análisis de la eficacia de este RDL

---

<sup>62</sup> *Ibidem*, pág. 3.

<sup>63</sup> BLASCO LAHOZ, J.F., SEGURIDAD SOCIAL. Régimen general, Regímenes especiales y prestaciones no contributivas, 7.<sup>a</sup> edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, págs. 616-619.

6/2019 en el logro de los objetivos con los cuales fue promovido en la materia que nos incumbe de corresponsabilidad.

PRIMERA. Por un lado, debe de entenderse de forma positiva el hecho de que el RDL 6/2019 retome un tema de tanta relevancia como algo que debe abordarse con urgencia debido a los terribles efectos que este tiene en la vida laboral y personal de las personas trabajadoras que lo sufren, afectando también a sus futuros derechos de percepción de pensiones. Todo ello sin que se pueda pasar por alto el conveniente momento de su aprobación, al realizarse está en pleno periodo preelectoral. Tampoco la figura jurídica utilizada, el Real Decreto-Ley, cuya aplicación es objeto de profundas críticas al cuestionarse si de verdad los motivos que justifican su aprobación son suficientes para acreditar la “extraordinaria y urgente necesidad” exigida por el art. 86 CE.

SEGUNDA. Por otro lado, este RDL contiene importantes deficiencias que dejan ver que se trata de una norma insuficiente para la obtención del ambicioso objetivo que persigue. Se trata así, de una norma que ha sido elaborada de forma precipitada y que centra su atención en aquellos aspectos que resultan más obvios de la discriminación laboral, pero sin llegar a plantear los ajustes que resultan necesarios para lograr un eficaz cumplimiento de las medidas que formula. A esta incompleta técnica legislativa, es necesario unir la falta de desarrollo normativo propio consecuencia en gran parte de las exigencias provocadas por la urgencia de la actual crisis sanitaria de COVID-19. Dicha carencia da lugar a un escenario de cierta incertidumbre fruto de las numerosas dudas interpretativas que surgen acerca del alcance que adquieren algunas de las previsiones adoptadas por este RDL 6/2019. No obstante, no ha sido tarea de este trabajo el desarrollo de las dudas existentes a lo largo de la totalidad de preceptos introducidos por el RDL, sino la realización de un análisis crítico de aquellas que surgen en los preceptos dirigidos a garantizar un eficaz ejercicio de la corresponsabilidad y especialmente aquellas a través de las cuales se introduce una nueva prestación económica para el fomento de la corresponsabilidad en el cuidado del lactante. En este sentido, algunas de estas dudas han sido aclaradas por medio del INSS a través de la consulta de 22 septiembre de 2020 sobre esta prestación económica (al menos de forma provisional hasta un futuro desarrollo reglamentario que disipe completamente

estas cuestiones), sin embargo, muchas otras quedan aún abiertas, ocasionando una especial controversia.

TERCERA. Es el caso del acceso de los trabajadores autónomos o por cuenta propia a la prestación económica por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante, la cual al ser relativamente reciente y carecer de desarrollo normativo, no se encuentra entre aquellas cuyo acceso se encuentra expresamente reconocido para estos trabajadores. En este sentido, el propio INSS ha interpretado esta ausencia de una forma negativa a pesar de establecer que esta prestación “carece del necesario desarrollo reglamentario que establezca los concretos términos y condiciones de acreditación y disfrute que permita a esta entidad gestora resolver conforme a los mismos”<sup>64</sup>. De esta forma, esta negativa de acceso, aun debiéndose a una falta de desarrollo, supone un trato diferenciado e injustificado que no supone sino “otro más de los muchos recortes de la cobertura social que sufre el trabajador autónomo”<sup>65</sup>. Esta diferenciación se potencia aún más cuando vemos que la propia normativa del trabajador autónomo prevé tanto la presente situación protegida como la prestación económica. Esto aparece, en el caso de la situación protegida, en el art. 4.3.g) y h) del Estatuto del Trabajador Autónomo, en la redacción que da de este el art. 7.1 del RDL 6/2019, en el que se establece que los autónomos en el ejercicio de su actividad tendrán derecho a una serie de derechos individuales entre los que se encuentran: el ejercicio corresponsable del lactante y la asistencia, así como prestaciones económicas que resulten necesarias, entre las que se incluye entre otros, el derecho a la protección en la situación de ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante. También en el art. 26.1. b) de la misma ley (en su redacción por el art. 7.6 RDL6/2019), en la que se reconoce el derecho a la prestación económica, estableciendo que, la acción protectora del RGSS prevista para los trabajadores autónomos (siempre de acuerdo con las previsiones legales) comprenderá entre otras las prestaciones económicas que

---

<sup>64</sup>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL INSS, “Criterio de gestión núm. 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”, 22 de septiembre, 2020, pág. 2.

<sup>65</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable” *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, págs. 9-10.

se puedan originar como consecuencia del ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante.

CUARTA. Otro punto que resulta difícil entender es el hecho de que se establezcan como requisitos a cumplir aquellos que son exigidos para la prestación económica por nacimiento y cuidado del lactante, cuando ciertamente la prestación que nos concierne por corresponsabilidad guarda mayores similitudes con la prestación por cuidado del menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. Pero aún más difícil resulta tratar de entender que en caso de concurrir en ambos progenitores, acogedores, guardadores o adoptantes las condiciones necesarias para ser beneficiarios de la compensación económica que ofrece esta prestación, esta solo se pueda reconocer a favor de uno de estos. Y es que el motivo de que se produzca esto tan solo puede encontrar justificación en un tema puramente económico, ya que a pesar de que esta ayuda no supone un beneficio muy alto para aquel que lo disfruta (aproximadamente 33 horas de salario), lo cierto es, pero sí que lo supone en un enorme gasto si atendemos a términos globales, esto es para el estado. No obstante, esta negativa a uno de los beneficiarios, supone, además de una pérdida del atractivo de la prestación, una contradicción al fin que pretende conseguir y a la razón de ser misma de la medida (ejercicio efectivo de la corresponsabilidad).

QUINTA. Del mismo modo, otro punto que resulta relevante destacar es el no acceso a la prestación económica por parte de las familias monoparentales, ya que si lo que se pretende es proteger la situación de necesidad que se crea en aquellas familias compuestas por dos miembros en el reparto de las tareas por cuidado del lactante, mayor aún debería de ser la ayuda en aquellos casos en los que todas las tareas necesariamente deben de concentrarse en una única persona. La negativa, como es de aplicación, justificada por la necesidad de que existan dos partes para que pueda haber corresponsabilidad que expresa la norma, supone dar lugar a una situación de desprotección de estas familias especialmente vulnerables, contradiciendo así el fin de la prestación.

SEXTA. De esta forma, tanto el alto coste para las arcas públicas, como la falta de desarrollo normativo de esta prestación económica dan lugar a que se plantee si una solución más rentable y eficaz hubiese consistido simplemente en

extender el permiso para el cuidado del lactante hasta los doce meses del lactante en vez de crear una nueva prestación económica que cubra tres meses (de los nueve a los doce) tal y como establece el EBEP. Además, el hecho de que este permiso fuese retribuido por parte de las empresas no ha sido nunca objeto de descarte, ya que este pago no supondría ningún incremento del coste para el empresario, aunque si requiriera una serie de ajustes en la organización. Esto daría lugar a permisos realmente iguales para ambos beneficiarios.

SÉPTIMA. En definitiva, nada se puede recriminar a este RDL 6/2019 si se atiende exclusivamente a la importancia social del tema que asalta, así como los objetivos que pretende lograr. Sin embargo, esto cambia al hablar del mismo desde una esfera formal y jurídica, en virtud de la cual se configura como una medida insuficiente para el logro de tan pretensioso objetivo, quedándose a medio camino de una verdadera garantía de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación entre hombres y mujeres. Todo ello a la espera de un futuro desarrollo normativo que arroje un poco de luz sobre las numerosas dudas interpretativas a las que da origen.

## BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, M.A., “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra y el Sol”. *Temas laborales*, núm. 146, 2019.

BARRIOS BAUDOR, G, L., “Prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2021, 2021.

BLASCO JOVER, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7 (nº 2), 2019.

BLASCO LAHOZ, J.F., *SEGURIDAD SOCIAL. Régimen general, Regímenes especiales y prestaciones no contributivas*, 7.ª edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

GÓMEZ URRUTIA, V., JIMÉNEZ FIGUEROA, A., “Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género”. *Polis (En línea). Revista latinoamericana*, nº40, 2015.  
<https://journals.openedition.org/polis/10784>

GONZALEZ ORTEGA, S., BARCELÓN COBEDO, S., *Introducción al derecho de la Seguridad Social*, 15.ª edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La corresponsabilidad a través de la Seguridad Social: las nuevas prestaciones por nacimiento y lactancia”, *Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 20, 2019.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., DE VAL TENA, A. L., ALZAGA RUIZ, I., ARIAS DOMINGUEZ, A., MARÍN ALONSO, I., GUTIÉRREZ PÉREZ, M., *Lecciones de Seguridad Social*, 12.<sup>a</sup> edición, Tecnos, 2022.

LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATAS, R.P., “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación Social por su ejercicio corresponsable” *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020.

SEGURIDAD SOCIAL, “Gestión de la prestación de incapacidad temporal: Cuantía”. Enlace: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28365#30791>. Consultado el 20 de julio de 2022.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL INSS, “Criterio de gestión núm. 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”, 22 de septiembre, 2020.

TORMO, M., “Se hace firme la primera sentencia que reconoce el derecho de una familia monoparental a la prestación por cuidado corresponsable del lactante”, Asociación Madres Solteras por Elección” (Online), 2022. <https://madressolterasporeleccion.org/se-hace-firme-la-primera-sentencia-que-reconoce-el-derecho-de-una-familia-monoparental-a-la-prestacion-por-cuidado-corresponsable-del-lactante/> Consulta: 26/08/2022.