

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

El permiso de **cuidado del lactante** es un permiso retribuido recogido en el art 37.4 del ET, que ha sido reformado en el año 2019 para permitir que los **dos progenitores** puedan disfrutar del permiso.

TIEMPO

- De acuerdo con el art. 45.1 apartado (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.**
- Según el art. 43 apartado (n) del convenio Ford en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la duración del permiso se **incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.**
- Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad **o acumularlo en jornadas completas** en los términos previstos en el Plan de Igualdad.
- La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras **sin que pueda transferirse** su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- Permiso de cuidado de la lactante acumulada se calcula sumando las horas efectivas de trabajo a la que se tiene derecho (hasta el noveno mes) y convertirlas en jornadas de trabajo. En esa hora efectiva de trabajo se debe descontar días que no se trabajan, vacaciones o días de permiso de maternidad o paternidad pendientes de disfrutar, festivos...
- Si los dos progenitores trabajan, y ambos solicitan el disfrute del permiso de cuidado del lactante, se podrá solicitar el disfrute del permiso hasta que el menor cumpla doce meses. Ahora bien, en el periodo que va desde los nueve a doce meses del menor no será retribuido. Sin embargo, existe una prestación de la seguridad social, denominada “corresponsabilidad en el cuidado del lactante” recogida en el art. 183 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social que permite, a uno de los dos progenitores cobrar un subsidio que compense esta ausencia de retribución de media hora entre los nueve y los doce meses del menor, siempre y cuando las dos personas trabajadoras disfruten del derecho.

JUSTIFICANTES QUE TIENES QUE PRESENTAR

- Solicitud por escrito a RR.HH. firmada por su supervisor.

ADEMÁS

- En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.
- Art. 158.- Igualdad de Trato y Oportunidades del convenio Ford dice: “se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades. Así como detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella(recogido en el art. 37.6 del ET).
- Lo pueden disfrutar los dos progenitores siempre que estén trabajando.
- Durante el periodo de excedencia, la relación está suspendida, por lo tanto, no se genera derecho a lactancia, por lo que no se puede solicitar o acumular el periodo en el cual se estará en excedencia.
- Según el art. 34.8 ET, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. **Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.**
En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, **ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación** con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

