

PERMÍS PER CURA DEL LACTANT

El permís de **cura del lactant** és un permís retribuït recollit en l'art. 37.4 de l'ET, que ha sigut reformat l'any 2019 per a permetre que els **dos progenitors** puguin gaudir del permís.

TEMPS

- D'acord amb l'art. 45.1 apartat (d), les persones treballadores tindran dret a **una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest complisca nou mesos.**
- Segons l'art. 43 apartat (n) del conveni Ford en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, la duració del permís **s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.**
- Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat **o acumular-lo en jornades completes** en els termes previstos en el Pla d'Igualtat.
- La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores **sense que puga transferir-se** el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.
- Permís de cura de la lactant acumulada es calcula sumant les hores efectives de treball a la qual es té dret (fins al nové mes) i convertir-les en jornades de treball. En aqueixa hora efectiva de treball s'ha de descomptar dies que no es treballen, vacances o dies de permís de maternitat o paternitat pendents de gaudir, festius...
- Si els dos progenitors treballen, i tots dos sol·liciten el gaudi del permís de cura del lactant, es podrà sol·licitar el gaudi del permís fins que el menor complisca dotze mesos. Ara bé, en el període que va des dels nou a dotze mesos del menor no serà retribuït. No obstant això, existeix una prestació de la seguretat social, denominada "corresponsabilitat en la cura del lactant" recollida en l'art. 183 i següents de la Llei General de la Seguretat Social que permet, a un dels dos progenitors cobrar un subsidi que compense aquesta absència de retribució de mitja hora entre els nou i els dotze mesos del menor, sempre que les dues persones treballadores gaudisquen del dret.

JUSTIFICANTS QUE HAS DE PRESENTAR

- Sol·licitud per escrit a RH signada pel seu supervisor.

A MÉS

- En els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.
- Serà necessari que el personal en qüestió acredite degudament, en el termini de quaranta-huit hores després de la seua reincorporació al treball, mitjançant els justificants i documents legals que siguen aplicable, el compliment dels fets i circumstàncies en virtut dels quals va obtindre el permís.
- Art. 158.- Igualtat de Tracte i Oportunitats del conveni Ford diu: “es comprometen a continuar garantint el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats. Així com detectar, previndre i, en el seu cas, eliminar tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”.
- Qui per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exercisca una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella(recollit en l'art. 37.6 de l'ET).
- Ho poden gaudir els dos progenitors sempre que estiguen treballant.
- Durant el període d'excedència, la relació està suspesa, per tant, no es genera dret a lactància, per la qual cosa no es pot sol·licitar o acumular el període en el qual s'estarà en excedència.
- Segons l'art. 34.8 ET, les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. **Aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.**
En el cas que tinguen fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles complisquen dotze anys.

En la negociació col·lectiva es pactaran els termes del seu exercici, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garantisquen l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un i un altre sexe. En la seua absència, l'empresa, **davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, obrirà un procés de negociació** amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies. Finalitzat el mateix, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibilita les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En aquest últim cas, s'indicaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió.

