

PERMÍS DE NAIXEMENT DE FILLS PREMATURES

O HOSPITALITZACIÓ DESPRÉS DE PART

El permís de “naixement de fills prematures o hospitalització després de part” és el període de descans laboral al qual tenim dret en les següents situacions:

TEMPS

- En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat precise, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupe.
- En els casos de naixement de fills o filles prematures o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part (per un període inferior o igual a 7 dies), els progenitors tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada laboral fins a dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

JUSTIFICANTS QUE HAS DE PRESENTAR

- Justificant mèdic.
- Llibre de Família.

A MÉS

- 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.

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).

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.