

Los derechos de:



CGT en Michelin

www.cgtmichelin.es

PATERNIDAD

PERMISO POR PATERNIDAD (para trabajadores de Michelin)

Justificante: Libro de familia o certificado del Juzgado.

La suspensión de contrato por paternidad viene regulada en el [Real Decreto 6/2019](#) y [Art. 48.4 del E.T.](#) para los casos de nacimiento, adopción o acogida. En aras a incentivar la corresponsabilidad familiar, se modificó el Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social en lo concerniente a la maternidad y paternidad.

A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, se anula la posibilidad de cesión de semanas de un progenitor a otro.

Una vez transcurridas las seis semanas que deben disfrutarse inmediatamente después del parto, el padre podrá disfrutar las demás semanas como él quiera de forma acumulada o ininterrumpida y siempre en periodos semanales antes de que el menor cumpla 12 meses.

*Estos días son decididos por el padre, sin que la empresa pueda oponerse, pero **tendrán que preavisarse con una antelación mínima de quince días a la empresa.***

Podrán disfrutarse en jornada parcial siempre que exista acuerdo con la empresa. En este caso, se cobraría mitad de la empresa y mitad de la seguridad social, y al ser a jornada parcial, será el doble de semanas que se tiene derecho.

Los trámites y el procedimiento, así como otros detalles sobre esta prestación los podéis encontrar en la página de la seguridad social:

http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/dafb779d-6a99-42dd-961a-62c5b189a822/MP-1_Castellano_v13_0_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

MATERNIDAD

¿EN QUÉ MOMENTO DEBO COMUNICAR A LA EMPRESA EL EMBARAZO?

No existe la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta, pero si en el puesto de trabajo puede haber algún riesgo para la salud de la embarazada o la del bebé, la empresa debe saberlo cuanto antes para que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales.

Recuerda que nuestra legislación protege a las mujeres de la posible discriminación por embarazo o maternidad desde el inicio de la gestación, sin que sea necesaria la comunicación previa para gozar de dicha protección. [Art. 55.5 del E.T.](#)

¿EN QUÉ MOMENTO DEBO COMUNICAR A LA EMPRESA EL NACIMIENTO?

El nacimiento se debe comunicar a la empresa lo antes posible para que tramiten el permiso de maternidad que comunican al INSS.

La tramitación de la prestación corre a cargo de la trabajadora. El plazo para solicitar la prestación por maternidad se inicia **a partir del día siguiente al comienzo del permiso de baja maternal** y prescribe a los cinco años.

Más información en:

www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeMaterni43344/index.htm

SUBSIDIO POR MATERNIDAD

Con carácter general, el subsidio por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas (la madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto). En los casos de parto múltiple, se ampliará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo. [Art. 48.4 del ET.](#)

A la duración prevista se acumulará, en su caso, la duración adicional de 2 semanas por discapacidad de cada hijo, así como el periodo de ampliación que corresponda, hasta un máximo de 13 semanas, en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto.

No obstante, en supuestos de parto múltiple, no procederá acumular los periodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

Las 10 semanas restantes las puede convertir en 20 si las "disfruta" a media jornada.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de descanso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto que son de descanso obligatorio para la madre.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, la duración de la prestación económica no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En este último caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor.

PERMISO LACTANCIA (Acumulada y sin acumular) 2021.

El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores, **previo aviso y justificación, ausentarse del trabajo sin disminución del salario, debido a la lactancia del bebe.**

El permiso de lactancia **se puede disfrutar hasta que el bebé cumple nueve meses, iniciándose en el momento en que se realiza la solicitud**, siendo ésta realizada normalmente cuando el trabajador se ha reincorporado después del permiso de paternidad.

Ambos progenitores tiene derecho al permiso de lactancia, trabajen o no en la misma empresa, independientemente de lo que diga el convenio colectivo.

No hace falta reincorporarse al trabajo para hacer la solicitud a la empresa, pero sí se tendrá en cuenta el día que se reincorpora para calcular los días que corresponden.

Este permiso puede disfrutarse de las siguientes maneras:

1. **Lactancia sin acumular:** El trabajador tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo por cada día de trabajo, que se puede dividir en dos fracciones de media hora cada uno, hasta que cumpla nueve meses.
2. **Reducción de jornada:** Solicitar entrar o salir media hora antes o después. En este caso se considera reducción de jornada, y en lugar de la hora de lactancia, sólo se tiene derecho a media hora.

Lactancia acumulada: Además si se desea podrán acumularse en un período de 12 días laborables el derecho de ausencia al trabajo que por esta situación preceptúa el [Art. 37.4 del E.T.](#) a continuación de las semanas de baja por maternidad y hasta los 9 meses.

Tras la reforma del año 2019 **este permiso pueden disfrutarlo los dos progenitores, tanto el padre como la madre aunque los dos estén trabajando, pudiéndose disfrutar a la vez.** El permiso de lactancia **NO se puede ceder de un progenitor a otro** con el fin de que uno de ellos disfrute del doble de tiempo.

De hecho, si los dos trabajan y los dos lo disfrutan, podrán ampliar el permiso desde los nueve hasta los doce meses. Ahora bien, en ese caso, los meses de permiso desde los nueve meses hasta los doce meses tendrán una reducción del salario proporcional al tiempo de ausencia por disfrute del permiso.

Solicitud del permiso a la empresa

El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación o el tiempo que determine en el convenio colectivo aplicable precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada, así como indicar el horario escogido en caso de no optar por la lactancia acumulada.

El trabajador tiene la potestad para decidir en qué horas dentro de su jornada ordinaria de trabajo puede disfrutar el periodo de lactancia.

ABONO DEL SALARIO.

El permiso de lactancia deberá abonarlo el empresario, y el trabajador no podrá ver reducido, en ningún caso, el salario que venía percibiendo hasta ese momento.

A excepción, de si deciden ampliar el permiso hasta los doce meses, por los últimos tres meses.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

VACACIONES: CÓMO AFECTAN A LA BAJA POR MATERNIDAD.

Las vacaciones se podrán disfrutar en fecha distinta, aunque haya terminado el año Natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con la baja por maternidad.

**ORGANIZAD@
ERES FUERTE
AFÍLIATE**

