**RESUMEN LACTANCIA Y REDUCCION DE JORNADA**

La reducción de jornada por guarda legal de un hijo/a es hasta que el niño/a cumpla 12 años.

La reducción de jornada como mínimo tiene que ser de un 1/8 y como máximo de ½ jornada.

Si la reducción no está dentro de estos márgenes se ha de reflejar en el documento de solicitud y concesión que la reducción tiene la misma protección que la prevista legalmente.

La concreción horaria y la determinación de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora.

Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días o la que determine en el convenio colectivo aplicable ( en el convenio del metal de Álava ), no viene recogido nada ), precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada ( art. 37 punto 6 ET ).

A partir de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el cálculo de la reducción de jornada debe hacerse sobre la jornada diaria.

Si hay discrepancias entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria o la determinación del disfrute del permiso hay que presentar una demanda de Derecho ante los juzgados de lo Social.

Es conveniente hacer la solicitud de reducción de jornada o disfrute de lactancia por escrito . En el escrito hay que hacer constar cuanto se va a reducir la jornada, el horario que se propone realizar y la duración del periodo de disfrute, la fecha de inicio y la fecha de finalización del mismo.

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de un menor, las cotizaciones se computan al 100%.

Se puede disfrutar de forma simultánea de la lactancia y de la reducción de jornada por cuidado de hijos/as, hay sentencias que reconocen que ambos permisos son distintos y acumulables.

Te corresponde permiso de lactancia si le das biberón en vez de pecho ( hasta los 9 meses ), se entiende por lactancia, la alimentación del bebe.