
El permiso de lactancia (Actualizado al R.D. 6/20109 de 1 de marzo)

1. [En qué consiste el permiso de lactancia](#)
 - o [Duración del permiso](#)
 - o [Preaviso](#)
 - o [Quién puede ejercer este derecho](#)
 - o [¿Tienen que trabajar los dos?](#)
2. [En que horario puedo disfrutar el permiso](#)
 - o [Cómo calcular la lactancia acumulada](#)
 - o [Discrepancias a la hora de concretar el horario](#)
3. [Compatibilidad con la reducción de jornada por guarda legal](#)

El estatuto de los trabajadores reconoce a las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en determinados casos como el que tratamos en esta entrada: El permiso de lactancia regulado en el [artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores](#). **Este permiso es independiente de que la lactancia sea natural o artificial.**

Los permisos por motivos de lactancia se deberá contar como horas de trabajo, y por tanto remuneradas como tales.

1.-En qué consiste el permiso de lactancia

El permiso **consiste en 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada uno**, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.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.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Duración del permiso

El permiso se puede **disfrutar hasta que el menor cumpla nueve meses**, salvo que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses o el convenio colectivo de aplicación establezca un periodo superior.

Preaviso

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, **deberá preavisar a la empresa** con una antelación de **quince días** o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Quién puede ejercer este derecho

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2.-En que horario puedo disfrutar del permiso

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del E.T., corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de

jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Por su parte las personas trabajadoras tienen las siguientes opciones salvo mejoras de su convenio de aplicación:

- Una hora o dos fracciones de media hora cada día de jornada laboral.
- **Reducción de jornada:** Solicitar entrar o salir media hora antes. 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:** Acumular las horas de lactancia en jornadas completas. En dicho caso, lo más correcto sería presentar un escrito a la empresa solicitando el ejercicio de la lactancia acumulada y el periodo de disfrute.

Cómo calcular la lactancia acumulada

Este **ejemplo de cómo calcular** la lactancia sólo es válido para aquellos casos que el convenio colectivo no indique la forma de calcular la lactancia acumulada. En este sentido, el convenio colectivo puede indicar la forma de calcular la acumulación.

En primer lugar, el cálculo se realiza sobre la base de que tiene derecho a una hora por día de jornada laboral hasta que el lactante cumpla nueve meses o un año si lo disfrutan ambos progenitores. Por ello **se cuentan las horas que se dejan de trabajar por el permiso, descontando los días festivos y los días de descanso, desde que se solicita la lactancia hasta el lactante cumpla nueve meses.**

Imaginemos que el cálculo de la operación anterior es de 120 horas de lactancia para acumularlas en jornadas completas de trabajo:

Si el empleado trabaja 6 horas al día y tiene derecho a 120 horas de lactancia le corresponde $(120/6= 20)$ **20 días laborales.**

Discrepancias a la hora de concretar el horario

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Además podrá solicitar daños y perjuicios. Estos daños y perjuicios pueden ser evitados por la Empresa, si mientras se resuelve el asunto en los tribunales, permite a la persona trabajadora disponer del horario que ha solicitado.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora **se resolverán mediante el siguiente procedimiento urgente al que se le dará tramitación preferente en los juzgados:**

- La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que la Empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
- En el acto de conciliación previa al juicio la Empresa y la persona trabajadora deberán llevar sus respectivas propuestas.
- El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días.

La sentencia que se dicte **no será recurrible por ninguna de las partes**, por lo que a las empresas les suele interesar llegar a acuerdos antes de alcanzar dicha vía.

3.-Compatible con la reducción de jornada por guarda legal

El permiso de lactancia es perfectamente compatible con la reducción de jornada por cuidado de un hijo/hija.