

PERMISO DE LACTANCIA (CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE)

¿Qué es?

Es un permiso retribuido para las personas trabajadoras que hayan sido madres o padres y el cual **podrán disfrutar ambos progenitores**, ya sea por **nacimiento, adopción, guarda o acogimiento** que da derecho a **ausentarse de su puesto de trabajo**, en los tiempos y formas que señalaremos a continuación, para **el cuidado del lactante**. Derecho individual e intransferible. Puede disfrutarse tanto **si la lactancia es natural como artificial**.

¿Cómo se disfruta?

Hay tres **modalidades**:

- 1- **Ausencia del trabajo durante una hora** al día que puede **dividirse en dos fracciones**.
- 2- **Reducción de jornada en media hora** al principio o al fin de la jornada.
- 3- **Acumulación** del permiso en jornada completas.

Las posibilidades de reducción y acumulación solo pueden disfrutarse si están previstas en el Convenio colectivo de aplicación o existe un acuerdo con la empresa.

¿Cómo se produce la acumulación?

Se produce en día laborables y hay que diferenciar.

- **PERSONAL EN PAGO DELEGADO**: Se requiere **acuerdo con la administración educativa autonómica** donde se fije el número de días a disfrutar y resto de condiciones de disfrute.
- **PERSONAL EN PAGO PRIVADO**: Se requiere **que se prevea expresamente en el Convenio Colectivo** aplicable o que exista acuerdo con la empresa.

¿Hasta cuándo dura?

Como regla general puede durar **hasta que el lactante cumpla nueve meses**.

Dos particularidades:

1- **Hay una modalidad que permite extender la duración del permiso hasta que el lactante cumpla doce meses.** Se requiere que ambos progenitores se encuentren en activo y ejerzan este derecho con la misma duración y modalidad, coincidiendo todos los días. En estos casos, la reducción de jornada desde los 9 a los 12 meses conlleva una reducción proporcional del salario. Si bien, para compensar esta disminución de retribuciones, la Seguridad Social reconoce a uno sólo de los progenitores, una prestación económica de “corresponsabilidad en el cuidado del lactante” de cuantía proporcional a la reducción que experimente la jornada de trabajo del beneficiario.

2- En los casos de **nacimiento, adopción, guarda o acogimiento múltiples la duración de permiso se incrementa proporcionalmente.** En estos casos se puede además solicitar por ambos progenitores (cada uno por un hijo) la prestación económica de “corresponsabilidad en el cuidado del lactante” mencionada en el párrafo anterior.

¿Cómo se solicita?

Por escrito y con un preaviso de quince días, salvo que por convenio o acuerdo se establezca un plazo distinto, indicando, e todo caso, **la fecha de inicio y finalización.**

¿Qué sucede si mi contrato es a tiempo parcial?

No se reduce el permiso de lactancia, **se disfruta igual que si fuera a tiempo completo.** La jurisprudencia avala que en esta materia no puede haber discriminación de los trabajadores a tiempo parcial.

¿Cómo se concreta el horario de disfrute?

La concreción horaria es un derecho de la persona trabajadora. Las empresas no pueden condicionar este derecho, ni la elección en el modo de disfrutarlo. La única limitación es que coincidan dos personas de la misma empresa y por el mismo causante, que puede limitarse el ejercicio simultáneo por razones justificadas.

Si hubiera **discrepancias** sobre la concreción horaria o el período de disfrute, se resuelven en la **jurisdicción social por medio de un procedimiento de celebración preferente y urgente.**

¿Y si me coincide con el período de vacaciones?

El problema se plantea respecto de los que **disfrutan la lactancia de forma acumulada.** El tratamiento en cada Comunidad Autónoma, o en su caso, empresa, es diferente. En todos te obligan a disfrutar **la acumulación de lactancia inmediatamente después de la maternidad/paternidad**, sin embargo, algunos te

permiten la recuperación del disfrute vacacional coincidente con la acumulación y otros, te plantean obstáculos impidiéndote coger la acumulación por el simple hecho de que el solapamiento de vacaciones y acumulación no te posibilita una posterior recuperación obligándote a recurrir a las otras fórmulas de lactancia (hora o reducción de jornada en ½ hora) o a minorar el número de días de acumulación. Hasta la fecha no tenemos referencia de ninguna resolución que aclare el problema.

¿Puedo compatibilizar el permiso de lactancia con el disfrute del permiso de nacimiento a tiempo parcial?

No. No son compatibles.

¿Y con la reducción de jornada para el cuidado de hijos?

Si. En este supuesto la legislación no limita la utilización de estos dos derechos a la vez.

¿Puedo solicitar a continuación una excedencia para el cuidado de hijos?

Es un **tema polémico que está en debate al haber distintas sentencias de diversos órganos judiciales con interpretaciones diversas.** (*Ver actualidad jurídica de 28 de junio de 2021.*)

¿Y si me despiden mientras estoy con este permiso o a su finalización, es nulo el despido?

Si. Al estar dentro de los 9 meses después de la maternidad, se tiene la **protección contra el despido** que da la maternidad. Cualquier **despido**, sanción o represalia por la maternidad o el permiso de lactancia deberían de **ser considerados nulos.**