

De Urbina
— ABOGADOS —

Permiso de lactancia



Permiso de lactancia

Guía completa según la legislación española



Si acabas de ser madre o padre, es probable que hayas oído hablar del "permiso de lactancia". Aquí te explicamos, de forma clara y práctica, en qué consiste, quién puede pedirlo y cómo solicitarlo.

¿Qué es el permiso de lactancia?

Es un derecho laboral reconocido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores que permite a los progenitores ausentarse del trabajo o reducir su jornada durante los primeros meses de vida del bebé, para poder atender su cuidado y alimentación.

A pesar del nombre, no es necesario que el bebé sea alimentado con lactancia materna: el permiso corresponde igualmente en caso de lactancia artificial (biberón).

¿Quién tiene derecho a él?



Un derecho individual

01 · PERSONAS TITULARES

Ambas personas trabajadoras que ejerzan la patria potestad, ya sean madre o padre, biológicos o adoptivos.

02 · SI AMBOS PROGENITORES TRABAJAN

Si ambos progenitores trabajan, cada uno tiene derecho individualmente al permiso; no es necesario repartirlo entre ambos.

03 · ANTIGÜEDAD

No se exige antigüedad mínima en la empresa.

¿Cuánto dura y cómo se puede disfrutar?

El permiso se extiende hasta que el hijo o hija cumple 9 meses. La persona trabajadora puede elegir entre varias modalidades:

01 · AUSENCIA

Ausencia del trabajo de una hora, que puede dividirse en dos fracciones de 30 minutos.

02 · REDUCCIÓN

Reducción de la jornada en media hora, con la correspondiente disminución proporcional del salario (opción voluntaria, no obligatoria).

03 · ACUMULACIÓN

Acumulación en jornadas completas, es decir, disfrutar el permiso en forma de días laborables consecutivos, siempre que así lo prevea el convenio colectivo o se pacte con la empresa. Esta es, en la práctica, la modalidad más solicitada.

Importante: las condiciones concretas de disfrute (por ejemplo, el número exacto de días si se acumula, o el momento del día para tomar la hora) pueden estar reguladas por el convenio colectivo aplicable o pactadas entre empresa y persona trabajadora.

Más de un hijo o hija

Partos, adopciones o acogimientos múltiples

En caso de nacimiento, adopción o acogimiento de más de un hijo o hija, el permiso se incrementa proporcionalmente: se tiene derecho a un periodo de ausencia o reducción adicional por cada hijo o hija a partir del segundo.

¿Es un derecho retribuido?

Sí. Tanto la ausencia de una hora como la reducción de media jornada se disfrutan con retribución completa, salvo que se opte por una reducción de jornada mayor a la legalmente prevista, en cuyo caso sí se reduciría el salario de forma proporcional.

¿Cómo se solicita?

01 · PREAVISAR

La persona trabajadora debe preavisar a la empresa con la antelación que fije el convenio colectivo o, en su defecto, con una antelación razonable (habitualmente se recomienda un mínimo de 15 días).

02 · INDICAR FECHAS Y MODALIDAD

Debe especificar la fecha de inicio y fin del permiso, así como la modalidad de disfrute elegida.

03 · CONSERVAR CONSTANCIA

Es recomendable presentar la solicitud por escrito y conservar una copia o acuse de recibo.

Compatibilidad con otros permisos

El permiso de lactancia es compatible con:

01

El permiso por nacimiento y cuidado del menor (antiguas bajas de maternidad/paternidad).

02

La reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años (artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores), aunque son derechos distintos y no acumulables entre sí para el mismo fin.

Preguntas frecuentes

¿Puedo disfrutarlo aunque mi pareja no trabaje?

Sí. El derecho es individual y no depende de la situación laboral del otro progenitor.

¿La empresa puede denegarlo?

No puede denegar el derecho en sí, aunque sí puede intervenir en la concreción horaria en caso de desacuerdo, existiendo un procedimiento específico para resolver discrepancias sobre el horario concreto de disfrute.

¿Qué pasa si cambio de empresa durante ese periodo?

El derecho se vincula a la edad del menor, por lo que se puede seguir disfrutando en la nueva empresa hasta que el hijo o hija cumpla 9 meses, previa solicitud.

Cada situación tiene particularidades



Esta guía tiene carácter meramente informativo y no sustituye el asesoramiento legal personalizado. Cada situación puede tener particularidades según el convenio colectivo aplicable. Si tienes dudas sobre tu caso concreto, no dudes en contactarnos.