

# IGUALDAD



## Permiso para el cuidado del bebé lactante



### ¿Qué es el permiso de lactancia o de cuidado del lactante?

Se trata de un derecho que permite a la persona trabajadora reducir parte de su jornada laboral para dedicarlo al cuidado del lactante hasta que éste cumpla los nueve meses. **Es un permiso retribuido** que viene recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y permite que los dos progenitores puedan disfrutar del mismo.

Derecho individual → No transferible **1**

Posibilidad de disfrute hasta que el lactante cumpla los nueve meses. **2**

Derecho al alcance de toda persona trabajadora que se vea afectada por dicha situación con independencia del tipo de jornada (completa o parcial). **3**

Se debe preavisar con 15 días de antelación o la que se determina en el convenio aplicable. **4**

En el caso de que el ambos progenitores trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas **5**

de funcionamiento de la empresa, que deberán ser comunicadas de forma escrita; debiendo la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho bajo las mismas condiciones, 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. **6**  
*¡Importante! Ante cuidado corresponsable la Seguridad Social prevé el abono de una prestación económica que complementa la pérdida económica sufrida a partir del cumplimiento del noveno mes. Para conocer las condiciones y requisitos de acceso a este subsidio en los artículos 183 y sucesivos de la Ley General de la Seguridad Social.*

### ¡IMPORTANTE!

**PARA EL DISFRUTE DE ESTE DERECHO NO ES NECESARIO HABER AGOTADO EL PERIODO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO DE HIJO/ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, SINO QUE PODRÁ EJERCITARSE TRAS EL DISFRUTE DE LAS SEMANAS OBLIGATORIAS.**

***El permiso consiste en 1 hora de ausencia de trabajo que se podrá disfrutar de 3 maneras diferentes:***

1

Una hora de ausencia en el puesto de trabajo o dos fracciones de media hora que deberán de disfrutar en medio de la jornada de trabajo.

2

Reducción de jornada de media hora, si se disfruta al inicio o al finalizar la jornada de trabajo.

3

Acumulación de horas en jornadas completas

***\*Consulta tu convenio o plan de igualdad porque puede mejorar este permiso***

### ***¿Cómo se efectúa el cálculo de la acumulación de jornada?***

El cálculo a efectuar se realiza del siguiente modo:



#### **DIAS LABORABLES**

Que resten desde incorporación tras suspensión por nacimiento de hijo/a hasta que el lactante cumpla 9 meses

**El resultado obtenido lo convertiremos en jornadas laborables**

#### **EJEMPLO CÁLCULO:**

Persona trabajadora que trabaja a jornada completa (8 horas/día) de lunes a viernes (incluidos festivos) ha estado disfrutando de su derecho a suspensión de contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo el 22 de abril de 2024.

En dicho momento su hijo/a tiene 5 meses.

Alcanza un acuerdo con su empresa para acumular la lactancia.

¿Cuántos días le corresponden por de acumulación de lactancia?

1 hora / día \* 87 días laborables (desde 22 de abril hasta 22 de agosto)

= 87 horas

87 horas = 11 días

**TOTAL= 11 días**

***Si el permiso de lactancia acumulado coincide con las vacaciones, éstas se podrán disfrutar una vez finalizado el permiso.***