

Informe

ACUMULACIÓN HORAS LACTANCIA

Fecha: 17 DE MARZO DE 2005

Enviar a - todos los territorios- Universidad

¿ES POSIBLE ACUMULAR LAS HORAS DEL PERMISO DE LACTANCIA Y DISFRUTARLAS DESPUÉS DE LA BAJA DE MATERNIDAD? ¿CÓMO SE SUMAN ESAS HORAS?

Para contestar a esta cuestión es necesario ver como está legislación vigente:

La Ley 30/1984, de 2 de agosto señala en su artículo 30.1 f) :

El funcionario con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora.

El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso trabajen».

Recordemos la Sentencia de la Audiencia Nacional, se refiere al acuerdo alcanzado en una empresa concreta (Aldeasa). La sentencia lo único que declara es que acordar la acumulación de las horas de permiso de lactancia de forma que permita alargar el periodo de descanso de maternidad no es ilegal.

Pero , se parte de un acuerdo previo entre empresa y trabajadores, por tanto, de ello no cabe interpretar que a partir de ahora todos los trabajadores de cualquier empresa o Administración pueden ejercitar esa opción.

Esto es, en otras empresas o de forma individual, podrá llegarse a acuerdos similares, y estos no serán ilegales, pero no es el reconocimiento automático de ese derecho (entendiendo que si la empresa o Administración se opone, el trabajador no lo puede exigir).

Por ello es muy interesante el Acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha, el acuerdo dice lo siguiente:

“El permiso de lactancia previsto en el art. 30.1.f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto podrá ser sustituido por un permiso de un mes, a petición de la funcionaria, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad”. (El Acuerdo se publicó ayer mismo en el Boletín de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha)

Vemos que esta acumulación de horas de lactancia, al no estar recogida en la legislación vigente se debe negociar en cada ámbito, en las diferentes mesas sectoriales, tanto de pública no universitaria como universitaria y en los diferentes convenios colectivos, recordad que el Fiscal del Tribunal Supremo emitió un informe favorable ante esta situación, lo que facilita su defensa en la negociación.

En cuanto a si se ha de considerar una o media hora por día, si el Convenio o Acuerdo no prevé otra cosa será media hora, que es la reducción de jornada que la Ley establece. Si el convenio o Acuerdo lo mejora (por ej. a una hora)será ese el tiempo a considerar. Es cuestión de multiplicar esa media hora (o 1 hora, etc) por el número de días laborables que median entre fin del descanso de maternidad y el momento en el que le bebé cumple 9 meses y convertir ese saldo de horas en jornadas laborables.

La reducción de jornada opera sobre la jornada real de la empleada, y no sobre la jornada ordinaria, de modo que todas las trabajadoras, incluso las contratadas con una jornada inferior a la normal, tienen derecho al mismo permiso, sin reducción proporcional.

Un saludo, Carmen