



# ***Novedades sobre el permiso para el cuidado del lactante***



*El Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, universaliza el derecho al permiso de lactancia. La ley introduce una modificación importante en cuanto a la acumulación del permiso de lactancia y deja de estar condicionada por un convenio colectivo más o menos ventajoso para las personas trabajadoras. [El RD-ley, publicado en BOE y con efectos desde el 21 de diciembre de 2023](#), adopta medidas urgentes para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, que mejora la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.*

## **NUEVO PERMISO DE LACTANCIA DE 28 DÍAS**

Gracias a la reforma del Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, desde el 20 de diciembre de 2023, todas las personas trabajadoras, independientemente de su convenio colectivo, podrán disfrutar de 28 días de lactancia acumulada. Hasta ese momento, solo si el convenio lo establecía se podía acumular en días.

Esta medida se aplica tanto para personas con jornada completa como para los que tienen jornada parcial.

## **CLAVES SOBRE EL PERMISO DE CUIDADO DEL LACTANTE**

### **1. Permiso individual e intransferible**

El permiso para el cuidado del lactante es un derecho intransferible, que no se puede ceder de un progenitor a otro. Sin embargo, si antes solo podía disfrutarlo la madre o el padre, actualmente pueden hacerlo los dos de forma simultánea.

Se trata de un permiso retribuido.

En el caso de partos, adopciones o acogimientos múltiples, el permiso aumenta proporcio-



nalmente al número de hijos. Por ejemplo, en caso de dos hijos, hay derecho a 2 horas.

## 2. ¿Quién abona el permiso?

La empresa abona el permiso de lactancia y no puede limitar el derecho al permiso ni condicionar la elección del modo de usarlo.

## 3. ¿Cuándo se puede disfrutar?

Se puede disfrutar hasta los 9 meses del bebé.

## 4. ¿Puede extenderse el permiso pasados los nueve meses?

Sí. Cuando ambos progenitores estén trabajando, podrán solicitar la ampliación del permiso de lactancia hasta que el menor cumpla los 12 meses. Sin embargo, en este caso el permiso no será retribuido. Es decir, durante los tres meses de prórroga podrán disfrutar del permiso de una hora diaria, pero será descontada de forma proporcional de su salario.

Hay, no obstante, una opción para que este permiso sea retribuido. Se trata de solicitarlo como prestación, y no como permiso retribuido por parte de la empresa. Según la Ley General de la Seguridad Social, en sus artículos 183-185, si ambos progenitores trabajan, uno de ellos puede solicitar una prestación económica para el disfrute de esa ampliación del permiso de lactancia. Esta prestación equivale al 100 % de la base reguladora de incapacidad temporal (IT) y se abonará en proporción a la reducción de la jornada de trabajo que se dé.

## 5. Formas de disfrutar del permiso

El Estatuto de los Trabajadores establece tres maneras de disfrutar de este permiso, válido hasta que el niño supere el noveno mes, mediante el artí-

culo 37.4 redactado nuevamente tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012:

- Ausentándose una hora del puesto de trabajo, o en dos fracciones de media hora
- Reduciendo el horario de entrada o salida en media hora respecto a la jornada ordinaria.
- Acumulando el permiso en días completos, enlazándolo a la baja por maternidad.

## 6. ¿Cómo se solicita el permiso?

Para solicitar el permiso, se debe presentar un documento escrito a la empresa con una anticipación de 15 días, como mínimo, de la fecha en que se quiere comenzar a disfrutar este derecho.

## 7. ¿Es compatible con otros permisos y licencias?

- **Reducción de jornada:** compatible al 100%, ya que son permisos distintos. El permiso por cuidado del lactante es remunerado pero la reducción de jornada por cuidado de un menor de doce años supone una reducción salarial.
- **Vacaciones:** no son compatibles y su inicio se pospone a la finalización del permiso por el cuidado del lactante. Esto garantiza que los padres puedan disfrutar de un tiempo de calidad con su hijo recién nacido antes de tomar sus vacaciones.
- **Excedencia:** Según la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, del 21 de enero de 2020, los trabajadores tienen derecho a disfrutar, sin que esto suponga una reducción de su salario, del permiso acumulado de lactancia y, a continuación, la excedencia por cuidado de hijo.

## 8. Marco legal del permiso

- Estatuto de los Trabajadores: artículo 37.4.
- Real Decreto-Ley 672019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sobre acción protectora del sistema de seguridad social en caso de ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

**EN USO RESOLVEMOS  
TUS DUDAS MÁS FRECUENTES**