

8. Lactància

DEFINICIÓ I OBJECTIUS

Tota treballadora o treballador que tingui un fill o filla menor de 9 mesos tindrà el dret a una hora d'absència de la feina per a la lactància.

• EN QUÈ CONSISTEIX?

Aquest permís consisteix en el dret a una hora d'absència de la feina per a la lactància. És un permís retribuït i es pot exercir de diverses formes. És important revisar què diu el teu conveni col·lectiu al respecte, ja que alguns dels elements per gaudir-ne en depenen directament.

Existeixen tres formes de gaudir el permís:

- **Absència del treball d'una hora:** la persona treballadora té dret a una hora d'absència del treball per a l'al·letament d'un fill o filla menor de 9 mesos. Aquesta hora es pot dividir en dues mitges hores.
- **Reducció de jornada:** També es pot substituir l'hora d'absència del treball per la reducció de la jornada en mitja hora.
- Alternativament, a la reducció de la jornada amb una hora, es pot optar per l'**acumulació en jornades completes** a raó de l'hora diària de reducció i gaudir-ne de manera contínua. Per poder fer ús de l'acumulació és necessari que en el conveni col·lectiu corresponent estigui contemplada aquesta opció o bé arribar a un acord amb l'empresa.

La concreció de l'horari per gaudir del permís de lactància correspon a la mateixa treballadora o treballador dins de la seva jornada ordinària.

• FINALITAT

Oferir temps perquè la mare treballadora o el pare treballador pugui alimentar el nadó.

Objectius específics:

- Garantir l'interès dels i de les menors
- Facilitar la conciliació la vida laboral, personal i familiar.

• CAL TENIR PRESENT QUE:

- És important **revisar què diu el teu conveni col·lectiu al respecte**, ja que pot ser que millori els drets que tens per llei o acoti com es poden gaudir a la teva empresa.
- El permís de lactància **és un permís retribuït que l'empresa no et pot negar**.
- Aquest dret **no estableix distincions entre la lactància natural o artificial**.
- Tampoc no fa distinció entre l'adopció o la guarda legal o de fet.

PERSONES DESTINATÀRIES

Tota treballadora o treballador que tingui un fill o filla menor de 9 mesos.

COM S'HI ACCEDEIX? I ON CAL ANAR A DEMANAR-HO?

És recomanable que la sol·licitud es faci mitjançant una carta on fem constar que volem gaudir del dret de lactància. Caldrà també fer constar a la carta de quina forma volem gaudir del dret, especificant la concreció horària, i la durada.

És un dret individual de les i els treballadors. Només un dels progenitors/es pot gaudir d'aquest permís, independentment de la situació laboral de l'altre progenitor o progenitora.

La treballadora o treballador, excepte per causa de força major, ha d'avisar l'empresari/ària amb una antelació de 15 dies o la que es determini al conveni col·lectiu, de la data d'inici i finalització del permís. Per reincorporar-se a l'horari habitual, cal avisar l'empresa amb 15 dies d'antelació.

NORMATIVA:

Estatut dels treballadors, art. 37.4, 37.6, 38.3, 55.5
Llei orgànica 3/2007, disposició addicional onzena
Llei de procediment laboral, article 138 bis

PREGUNTES FREQUËNTS

- **Quina retribució rep la persona treballadora durant el permís de lactància?**
La persona treballadora ha de rebre el 100% del seu salari, ja que aquest és un permís retribuït.
- **Quina és la durada del permís de lactància?**
El permís es pot gaudir fins que el menor compleixi 9 mesos, per això la durada depèn de cada cas.
- **Es pot gaudir de l'hora d'absència a l'inici o al final de la jornada?**
Si el teu conveni col·lectiu no ho estipula així o si no arribes a un acord amb l'empresa, els tribunals de Justícia interpreten que gaudir de l'hora sencera a l'inici o al final de la jornada suposa una reducció de la jornada i, per tant, quan aquest permís s'exerceix com a reducció de jornada el dret és de mitja hora.
- **En cas de voler gaudir del permís en forma d'acumulació en jornades completes, quants dies són?**
En principi, el teu conveni col·lectiu hauria d'establir quants dies de permís corresponen a l'acumulació de la lactància. Si no és així, cal arribar a un acord amb l'empresa.
- **Com es fa el càlcul de l'acumulació de la lactància? Es calcula en base a 1 hora diària o en base a mitja hora diària?**
El nombre de dies de permís de lactància depèn de la teva jornada i del calendari laboral.

Des de la UGT de Catalunya proposem un càlcul a partir de la següent operació:

1 hora per dies laborables des de la finalització de la baixa per maternitat o paternitat fins que el /la menor compleixi 9 mesos d'edat. Cal dividir el resultat d'aquesta multiplicació entre el nombre d'hores que tingui la vostra jornada laboral.

- **L'empresa em pot obligar a gaudir el permís de lactància en l'horari que més li convingui?**
No, és la persona treballadora qui té la facultat de decidir la concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància.
- **Com funciona el permís si l'exerceix el pare o l'altra persona progenitora?**
El permís de lactància es pot començar a gaudir per part del pare a o l'altra persona progenitora un cop s'ha acabat la suspensió del contracte per maternitat.
- **Què es pot fer en cas de desacord amb l'empresa?**
En cas que l'empresa no estigui d'acord amb la forma amb què heu decidit gaudir d'aquest permís (ja sigui un desacord sobre la concreció horària o la determinació del període de gaudi del permís), es pot presentar una demanda davant el jutjat social perquè es reconegui l'exercici d'aquest permís, a través d'un procediment específic (preferent i urgent) per a aquestes reclamacions, preveu la Llei de procediment laboral.
- **Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?**
Al llarg del permís, el/la treballador/a continua cotitzant a la Seguretat Social amb les mateixes condicions que tenia abans d'exercir el dret al temps de lactància.
- **El permís es gaudeix tant en els casos de lactància natural com artificial?**
Sí, el permís es pot gaudir tant en els supòsits de lactància natural com artificial.
- **Quan el treballador/a té una jornada reduïda o un contracte a temps parcial, el dret de permís de lactància es veu reduït?**
En aquests casos la reducció de jornada o l'acumulació continua sent la mateixa a raó d'una hora diària, inclús quan la treballadora o treballador té un contracte a temps parcial. Cal tenir present que aquest dret té per objectiu protegir la infància i, per tant, és un dret que no depèn del tipus de jornada ni de contracte.
- **Es pot gaudir de forma simultània el permís de lactància i la reducció de jornada per cura de fills?**
Sí, la legislació laboral no limita el gaudi simultani dels dos permisos. A més, existeixen sentències dels tribunals de justícia que reconeixen expressament que tots dos permisos són diferents i acumulables.
- **S'amplia la reducció de jornada per alletament o l'acumulació quan hi ha un part múltiple, adopció o acolliment múltiple?**
Sí. Si hi ha un part, adopció o acolliment, la reducció o l'acumulació de la jornada s'incrementa de forma proporcional.

- **Et poden acomiadar com a conseqüència de la sol·licitud del permís d'alletament o mentre n'estigui gaudint?**

Quan l'acomiadament respon a la sol·licitud del permís d'alletament o al seu gaudiment, es tracta d'un acomiadament nul, perquè és una discriminació per raó de sexe. Si es dona aquesta situació, disposem del termini de 20 dies per interposar les mesures legals habilitades a l'efecte.

ON ADRECAR-SE PER A MÉS INFORMACIÓ

- **Dins de la UGT:**
 - A la teva Unió o Federació
 - igualtat@catalunya.ugt.org / 93 3298273
 - Més informació de contacte a: www.ugt.cat
- **Administració pública:**
 - Instituto Nacional de la Seguridad Social : Tel. 900 166 565

TEMES RELACIONATS

Suspensió del contracte de treball per risc durant la lactància. Suspensió de contracte de treball per maternitat biològica. Suspensió de contracte de treball per paternitat i permís de naixement. Suspensió de contracte de treball per adopció o acolliment.