

**Nº DOCUMENTO:**

C26/10\_1

**FECHA:**

27/03/2012

**CUESTIÓN PLANTEADA:**

Disfrute del permiso de lactancia acumulado en jornadas completas por trabajadora con contrato por obra o servicio cuando la fecha de fin de contrato es anterior a la fecha en la que el menor cumple el año de edad.

**SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:**

La contratada tendrá derecho a un permiso de lactancia que, en el caso de disfrutarse acumulado en jornadas completas, sería proporcional a la duración del contrato y, en todo caso, dentro del plazo que reste hasta que el menor cumpla doce meses y antes de que se extinga por el transcurso del tiempo por el que se suscribió.

**RESPUESTA:**

Si la trabajadora ha sido contratada dentro del ámbito de aplicación del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, el artículo 47 del III Convenio Único establece lo siguiente:

*“j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquéllas la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora*

*la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. (...)*

*Las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple”.*

El hecho causante de dicho permiso de lactancia, viene definido por la sustitución de la hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses por el citado permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. De este modo, se reconoce dicho permiso en función de la reducción horaria que le correspondería al titular del mismo en el caso de prestar servicios en tanto el menor no alcanzase la edad de 12 meses.

Sucede que el contrato de duración determinada finaliza antes de la fecha en la que el bebé alcanza la edad de 12 meses, por lo que el derecho a la totalidad del permiso acumulado en jornadas completas se extinguiría también, puesto que dicha acumulación del permiso viene referida a un periodo de tiempo en el que se presupone que la trabajadora presta sus servicios.

Por tanto, para el supuesto de solicitar el permiso de lactancia acumulado, teniendo en cuenta que existe una fecha de duración cierta del contrato anterior a la edad de 12 meses del bebé, se deberían calcular las jornadas acumuladas que corresponderían por la prestación de servicios de la trabajadora por el tiempo que queda hasta que el menor cumpla el año de edad y en proporción a la duración del contrato.

Cualquier otra interpretación, como es que tenga derecho a la totalidad del permiso de lactancia acumulado produciría una evidente situación de desigualdad en el tratamiento de la misma situación protegida: la lactancia del

menor, en función de si se opta por el disfrute de la reducción de jornada o bien el permiso acumulado, ya que parte del periodo entre el permiso de maternidad y los doce meses del bebé va a estar sin prestar servicios por haber finalizado el vínculo laboral.

Y ello sin perjuicio de la posibilidad de que podrá optar por la reducción diaria en vez de la acumulación en jornadas completas.

No obstante, para aquellos contratos en los que sea posible su prórroga de acuerdo a lo que establezca una Ley debería concederse la totalidad del permiso de lactancia acumulado, sin perjuicio de que, sin finalmente no es prorrogado el contrato y, por tanto, la trabajadora no presta servicios hasta que el menor cumpla el año de edad, se regularice al final del contrato de trabajo por los días acumulados de lactancia disfrutados, cuando no se tenía derecho a ellos.

En conclusión, la contratada tendrá derecho a un permiso de lactancia que, en el caso de disfrutarse acumulado en jornadas completas, sería proporcional a la duración del contrato y, en todo caso, dentro del plazo que reste hasta que el menor cumpla doce meses y antes de que se extinga por el transcurso del tiempo por el que se suscribió.

Si el contrato pudiera prorrogarse legalmente debería concederse el permiso acumulado en su totalidad, sin perjuicio de que al finalizar el contrato de trabajo se liquidara y regularizara su situación, en su caso, si la trabajadora finalmente no prestara servicios hasta que el menor cumpliera el año de edad.