

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2022/2023

**ESTUDIO PARA DETECTAR POSIBLES
INCOMPATIBILIDADES ENTRE EL
PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE
Y LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE
HIJOS E HIJAS MENORES DE 3 AÑOS**



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

AUTORA: CARMELA MARTÍNEZ MARTÍNEZ
TUTORA: ROSARIO CARMONA PAREDES

RESUMEN

El objetivo de este trabajo consiste en analizar la aplicación de la normativa relacionada con el permiso laboral por cuidado de hijo y la excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años. Se ha observado que algunas consejerías de las distintas Comunidades Autónomas están interpretando de manera incorrecta esta normativa al hacer incompatibles la solicitud y el disfrute de ambos permisos, a pesar de que según la normativa vigente española no son excluyentes.

Para llevar a cabo esta investigación, la autora y su tutora han realizado un estudio de campo en colaboración con la Federación Española de Asociaciones de Lactancia Materna (FEDALMA), en el marco de la Cátedra Clínica Jurídica de la UMH. Las tareas desarrolladas incluyeron la organización y asistencia a reuniones con representantes de distintas Asociaciones en defensa de la lactancia en España, recopilación de información, análisis de documentos, jurisprudencia, así como el uso de cuestionarios y entrevistas para obtener información.

En conclusión, se ha determinado que existe una mala interpretación y aplicación de la normativa específica sobre el permiso por cuidado de hijos y la excedencia por cuidado de hijos menores de tres años por parte de algunas consejerías. Esto resulta en la exclusión de ambos permisos, privando a madres y padres del derecho no solo a disfrutar de ambos permisos sin que se excluya uno de ellos, sino también del derecho a conciliar la vida familiar y profesional. Una necesidad crucial en este momento tan importante de cuidar y acompañar a sus hijos en sus primeros momentos de vida sin tener que renunciar a su vida profesional o recurrir a terceros para poder lograr esa conciliación

Palabras clave: Excedencia, permiso, conciliación de la vida familiar y profesional.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the application of the regulations related to work permission for childcare and leave of absence for childcare under 3 years of age. It has been observed that some ministries of the different Autonomous Communities are incorrectly interpreting this regulation by making the application and the enjoyment of both permits incompatible, even though according to current Spanish regulations they are not exclusive.

To carry out this research, the author and tutor have carried out a field study in collaboration with the Spanish Federation of Breastfeeding Associations (FEDALMA), within the framework of the UMH Legal Clinic Chair. The tasks carried out included the organization and attendance at meetings with representatives of different Associations in defense of breastfeeding in Spain, information gathering, document analysis, jurisprudence, as well as the use of questionnaires and interviews to obtain information.

In conclusion, it has been determined that there is a misinterpretation and application of the specific regulations on childcare leave and leave of absence to care for children under three years of age by some departments. This results in the exclusion of both leaves, depriving mothers, and fathers of the right not only to enjoy both leaves without excluding one of them, but also of the right to reconcile family and professional life, a crucial need at this very difficult time. important to care for and accompany their children in their first moments of life without having to give up their professional life or resort to third parties to achieve this reconciliation.

Keywords: Leave of absence, permission, reconciliation of family and professional life.

ABREVIATURAS

AN — Audiencia Nacional

CCAA — Comunidades Autónomas

CC — Convenio Colectivo

CLM – Castilla – La Mancha

CCOO – Comisiones Obreras

CSIF – Central Sindical Independiente y de Funcionarios

EBEP — Estatuto Básico del Empleado Público

ET — Estatuto de los Trabajadores

FEDALMA — Federación de Asociaciones Españolas de Lactancia Materna

LGSS — Ley General de la Seguridad Social

UMH — Universidad Miguel Hernández

SAS – Servicio Andaluz de Salud

TFG — Trabajo de Fin de Grado

ÍNDICE

ÍNDICE	5
INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVOS	7
METODOLOGÍA	7
CAPÍTULO I	8
ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE Y JURISPRUDENCIA	8
CAPÍTULO II	16
INTRODUCCION	17
MÉTODO	19
DISEÑO	20
PARTICIPANTES	22
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	22
ANÁLISIS DE DATOS	23
DOCUMENTOS	29
Convenios Colectivos	29
Regulaciones específicas sobre permisos y licencias	36
Solicitudes	40
CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	45
WEBGRAFIA	45
NORMATIVA	47
JURISPRUDENCIA	48
ANEXOS	49
ANEXO 1. Cuestionario. Proyecto Iniciativas Jurídicas y Lactancia – FEDALMA.	49
ANEXO 2. Encuesta de calidad. Proyecto Inactivas Jurídicas y Lactancia – FEDALMA.	53
ANEXO 3. Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell.	56
ANEXO 4. Solicitud de permiso de lactancia acumulado. Castellón.	58
ANEXO 5. Solicitud de permiso. Generalitat Valenciana.	59

INTRODUCCIÓN

La elección de este tema para mi TFG no es del todo casual. Todo empezó el año pasado a principios del mes de noviembre cuando una amiga y yo quisimos realizar prácticas estudiantiles en la Cátedra Clínica Jurídica de la UMH, más bien fue ella quien me inició y motivó para hacer aquellas prácticas. Esas prácticas trataban de asesorar sobre el permiso por cuidado del lactante, llamado anteriormente permiso de lactancia y el permiso de riesgo por lactancia a futuras mamás y papás mediante charlas en clases preparatorias para el parto. Estas charlas de asesoramiento las hacíamos a través de la Asociación La Mama d'Elx, donde desarrollábamos nuestras prácticas.

Así fue como conocí y descubrí la gran desinformación que tienen las madres y padres sobre sus derechos laborales, pero también me di cuenta de que cada vez son más activos y quieren aprender y saber más sobre cuáles son sus derechos y como pueden exigir el cumplimiento de estos. Por ello, poco a poco, lo que a priori eran charlas sobre permisos relacionados con la lactancia fue convirtiéndose en una especie de reunión en la que hablábamos sobre todos los permisos a los que tenían derechos las madres y padres, abarcando cada vez más información sobre los distintos permisos existentes.

Fue así como un día mi tutora Rosario Carmona me propuso realizar mi TFG sobre la problemática detectada en cuanto a la compatibilidad del permiso del cuidado del menor lactante cuando este se disfruta de manera acumulada y la excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años. Pues esta problemática se centra en la incompatibilidad que se ha detectado por parte de ciertas consejerías autonómicas cuando se disfrutan de ambos permisos éstos los hacen excluyentes no siendo así. Ya que son perfectamente compatibles al no existir una normativa que indique lo contrario.

Acepte el reto de dedicar mi TFG a investigar dicha problemática y participar en el proyecto “Iniciativas Jurídicas 2023” de la Federación Española de Asociaciones de Lactancia Materna al mismo tiempo que realizaba prácticas estudiantiles dedicadas al estudio e investigación de por qué la incompatibilidad de estos dos permisos, lo que me permitió escribir mi TFG y fusionar las prácticas llevadas a cabo con FEDALMA.

OBJETIVOS

Análisis de la problemática. ¿En qué Comunidades Autónomas o provincias son incompatibles ambos permisos?

Situación laboral. ¿En qué situación quedan las madres y padres al no poder compatibilizar ambos permisos?

Reposición de este derecho. ¿Qué podemos hacer para que se cumpla la normativa y a quien dirigirnos?

Perjuicios causados. ¿Cómo subsanamos el perjuicio que ha causado la incompatibilidad si se restaura la misma y ambos permisos se aplican de forma que sean totalmente compatibles?

METODOLOGÍA

La metodología llevada a cabo en este trabajo de investigación para la recopilación y análisis de datos es la de tipo cualitativa destinada a la obtención de información mediante métodos tales como; la investigación y observación de acciones participativas.

También es utilizada la metodología de tipo cuantitativa a la hora de analizar los resultados obtenidos, aplicando en este caso una metodología “*Smart*” que nos permitirá alcanzar los objetivos descritos en esta investigación.

1. Para llevar a cabo el estudio de la problemática de la compatibilidad de ambos permisos, se han realizado varias reuniones a lo largo del proyecto en las cuales han tenido su participación distintas Asociaciones relacionadas con la lactancia y la maternidad. En dichas reuniones se han compartido impresiones, dudas y casos reales respecto al tema a tratar. La cuales posteriormente han sido objeto de análisis para la redacción de dicho proyecto y justificación de este TFG.
2. También se ha analizado la documentación facilitada por las distintas Asociaciones que han participado en este proyecto en representación de sus socias, así como alguna sentencia o normativa vigente.
3. Por otro lado, se ha realizado un cuestionario de Google que contiene 12 preguntas las cuales nos ayudan a centrar el tema en dicha problemática y a encontrar con mayor facilidad donde se desarrolla y en qué sector esta incompatibilidad.

CAPÍTULO I

Para realizar esta investigación es necesario contextualizar el objeto de estudio, hablamos de un permiso retribuido y una licencia, en concreto del permiso para el cuidado del lactante y la excedencia por cuidado de hijos e hijas menores de 3 años. Como primer paso en este capítulo analizaremos la normativa vigente para aclarar cualquier duda sobre la posible incompatibilidad entre ambos permisos. Primero empezaremos analizando la normativa referente al permiso por cuidado del lactante y seguidamente haremos una mención a la legislación sobre la excedencia por cuidado de hijos e hijas. Después, en el segundo capítulo analizaremos el cuestionario de Google elaborado para recoger información relevante y de primera mano sobre la posible incompatibilidad existente entre estos dos permisos. Más adelante, trataremos de realizar un informe el cual contenga el análisis de la problemática que se ha llevado a cabo en el Proyecto Iniciativas Jurídicas 2023 en FEDALMA.

ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE Y JURISPRUDENCIA

- El permiso por cuidado del lactante se encuentra regulado en las siguientes normas:
 - Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 37 sobre descanso semanal, fiestas y permisos, en su inciso 4, supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
 - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Incorpora el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
 - Real Decreto Legislativo 8/2015, que 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, que recoge la situación protegida, y regula la prestación económica.¹

¹ Modificación de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), mediante el Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, esta modificación surge de la necesidad de integrar la prestación por corresponsabilidad del cuidado del lactante al sistema de Seguridad Social.

➤ La excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años se encuentra regulada en la siguiente norma:

- Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.3 sobre excedencias por cuidado de hijos o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 89.4 sobre excedencia voluntaria para atender al cuidado de cada hijo.

El periodo de lactancia acumulada se calcula tomando como referencia el periodo desde la vuelta efectiva al trabajo hasta que el hijo/a cumpla 9 meses. El artículo 37.4 del ET dispone que para el disfrute del permiso en la modalidad acumulada éste debe de estar previsto en la negociación colectiva o debe existir un acuerdo individual entre empresa y trabajador, respetando en su caso lo establecido en ella.

Lo que supone el disfrute anticipado de las horas previstas en la norma destinada al cuidado del lactante. El ejercicio del derecho en esta modalidad está originando una situación de “aparente” disfrute impropio a entender por algunas instituciones y empresas, de la que deriva la problemática de detracción o reclamación por parte de éstas del salario percibido por dicho permiso, cuando al término del permiso por cuidado del lactante de forma acumulada las madres y padres solicitan el permiso por cuidado de hijas e hijos menores.

Entendiendo que éstos no van a reincorporarse de nuevo al trabajo, sin tratarse este hecho de un requisito previsto en la norma, el cual habilite el disfrute de ambos permisos (permiso por el cuidado del lactante y excedencia por cuidado de hijos e hijas menores).

Por otro lado, otra de la problemática que se detecta es; la negativa hacia la solicitud de la excedencia por cuidado de hijos o hijas menores una vez disfrutado el permiso por cuidado del lactante en la modalidad acumulada. Lo que supone una supresión de este derecho.

Pero ¿quién o que ha generado el derecho de disfrute a este permiso?, el derecho a disfrutar del permiso por el cuidado de menor lactante lo ha generado el nacimiento del hijo o hija. Este es el hecho causante de que las madres y padres trabajadores/as puedan

solicitar dicho permiso y no el tiempo de trabajo efectivo, como es en el caso del disfrute de vacaciones u otros permisos.

Pues así lo razona la Audiencia Nacional en la Sentencia (SAN 9/2020, de 21 de enero de 2020)², “*el hecho causante del permiso es la existencia de un hijo menor de nueve meses*”. Adentrándose posteriormente en una dimensión de género la cual sirvió para apoyar y decidir el fallo de dicha sentencia, pues, “*como principio interpretativo que surge en caso de varias opciones a la hora de interpretar y aplicar una norma, dando prevalencia a la más favorable al principio de igualdad de género, que facilita el ejercicio del derecho por las mujeres (SSTSJ Canarias 211/2018, 849/2018, 857/2018, 516/2019, 752/2018, 858/2019, SSTSJ Cataluña 1186/2019, 1558/2018, STSJ Cantabria 45/2019, STSJ Coruña 4821/2018)*”.

Esta perspectiva refuerza nuestra conclusión favorable a la estimación de la demanda en este punto, pues incluso admitiendo un margen de duda, esta debería resolverse a favor de facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, resultando ajustado a derecho el pretender disfrutar dos derechos cuyo disfrute sucesivo no resulta incompatible conforme a la específica regulación del art. 32.1 del Convenio colectivo de aplicación”.

Aquí y apoyando esta interpretación de la norma, encontramos la sentencia, SAN n^o9/202, Sala de lo Social, Sección 1, rec. 245/2019, de 21 de enero de 2020, ECLI:ES:AN:2020:13.

Resumen:

Para poder entender el fallo de la Audiencia Nacional en esta sentencia debemos situarnos en el contexto y observar la dos posibles interpretaciones de la cláusula que contiene el Convenio Colectivo Contact Center.

La primera interpretación está sustentada en la literalidad, que permite disfrutar del derecho del permiso por cuidado del menor lactante en la modalidad acumulada y posteriormente de la excedencia por cuidado de hijo, haciendo estos dos permisos compatibles.

² SAN 9/2020, de 21 de enero de 2020, <https://vlex.es/vid/841006647>

Esta interpretación se desprende de las palabras *“la duración del permiso se fija en días naturales y no en laborables, por lo que la acumulación no se vincula al número de horas de ausencia que se habrían generado de haberse disfrutado de la forma prevista legalmente, lo que supone que el convenio contempla un derecho subjetivo perfecto, desvinculado de la efectiva lactancia del menor...”*

Por otro lado, la Sala no desconoce que la redacción del precepto analizado presenta algunas expresiones que podrían hacer alusión a que lo que se deseaba era simplemente regular la acumulación de dicho permiso devengado diariamente durante los 9 meses del menor, y no, generar un derecho distinto y autónomo del anterior, en concreto la expresión, *“podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituido por...”*. Dicha expresión es la que da lugar a la segunda interpretación de la cláusula sustentada en un error técnico del precepto y en una intención la cual no se ha acreditado, lo que supondría la obligación de sacrificar el disfrute de uno de los dos permisos.

Ante estas dos posibles interpretaciones, y para resolver la divergencia que les ocupa, la Audiencia Nacional hace referencia a la perspectiva de género, como principio interpretativo que surge en caso de varias opciones.

Pues se trata de un caso en el que se plantea una cláusula en un convenio que regula el permiso acumulado de lactancia y la excedencia por cuidado de hijo. A pesar de reconocer que la cláusula puede tener dos interpretaciones posibles, se declara el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de estos permisos sin condiciones ni detracción salarial. Dando prevalencia a la interpretación más favorable en relación con el principio de igualdad de género, que facilita el ejercicio del derecho por parte de las mujeres.

En el convenio colectivo analizado (Contact Center), se establece un derecho que no está vinculado a la lactancia efectiva del menor ni a que tenga que ser generado en un momento posterior mediante trabajo efectivo prestado en la empresa. El fallo judicial, basándose en datos del Instituto de la Mujer, destaca que más del 90% de las excedencias por cuidado de hijos son tomadas por madres (en 2017, hubo 40.563 madres frente a solo 3.363 padres). Por lo tanto, se enfatiza la importancia de la igualdad de género al interpretar y aplicar una norma cuando hay diferentes opciones disponibles. Además, se insta a las

empresas a facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación entre la vida familiar y laboral.

Este fallo sirve de apoyo, al considera la perspectiva de género. De esta manera refleja una tendencia doctrinal que permite disfrutar del permiso acumulado de lactancia y, posteriormente, tomar la excedencia por cuidado de hijo sin una reducción salarial.

Por otro, lado también existe una sugerencia por parte del Defensor del Pueblo en la que se defiende la compatibilización de ambos permisos. La Administración a la que se dirige es la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte. Generalitat Valenciana. Queja número 15005212. Cito textualmente:

“Se ha recibido su escrito de 5 de mayo de 2015, en el que se contiene información relativa a la queja mencionada más arriba. Consideraciones En dicho escrito adjunta el informe elaborado ad-hoc por el Servicio Territorial de Personal de Valencia de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte. En el informe remitido el Servicio territorial expone que: “de acuerdo con el artículo 8.1 del Decreto 7/2008, del Consell que regula los permisos y licencias del personal docente, el solicitante tiene derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, cuando concluya su permiso maternal, a una hora diaria de ausencia del trabajo, obviamente si no trabaja no tiene derecho a este permiso.” Igualmente señala el citado informe que: “En el artículo 8.3 se establece que el personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal en un mes, resulta innecesario señalar que para poder disfrutar de esa acumulación de lactancia estamos entendiendo que el solicitante va a trabajar hasta que el menor tenga doce meses.

El derecho a disfrutar de este permiso lo da el estar trabajando hasta los doce meses del menor, por lo tanto, si el solicitante solicita o disfruta de una excedencia antes de dicha fecha el permiso de acumulación de lactancia se estaría dando de manera incorrecta y habría que reclamarle los haberes percibidos. La propia solicitud de permisos y licencias que está en la página web de nuestra Conselleria (Anexo I) recoge estas peculiaridades del permiso por acumulación de lactancia”. En relación con lo manifestado esta Institución debe poner de relieve que el artículo 48. f de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que “por lactancia de un hijo menor

de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.” Durante el período de disfrute del permiso por lactancia, el funcionario permanece en situación de servicio activo, tal y como establece el artículo 123.3 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, que establece: “Las licencias o permisos no variarán la situación de servicio activo”. Por otra parte, y en relación con la excedencia voluntaria para atender al cuidado de cada hijo, el artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público la regula como sigue: “Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo (...)”.

La norma se refiere a la misma con el término ‘tendrán’ derecho, frente a otros tipos de excedencias (como la voluntaria por interés particular o por agrupación familiar) en las que la norma indica que ‘podrán’ concederse. Es decir, este tipo de excedencia se configura como un auténtico derecho de los funcionarios, que no puede ser negado o desconocido, y tan sólo se permite su limitación (párrafo cuarto del citado artículo 89.4) “si dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios”, y aun en este caso, sólo podría limitarse su ejercicio simultáneo, sin dejar desprotegido al menor, puesto que en todo caso va a disfrutar de los cuidados y atenciones de uno de los progenitores. En el mismo sentido numerosas sentencias de los tribunales.

Por ejemplo, la Sentencia núm. 203/2000 de 24 julio del Tribunal Constitucional señala que “la excedencia para el cuidado de los hijos menores además de cooperar al efectivo cumplimiento del deber de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos, durante su minoría de edad (artículo 39.3 CE), constituye, en efecto, un derecho atribuido por el legislador a trabajadores y empleados públicos en orden a hacer efectivo el

mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de garantizar el instituto de la familia (artículo 39.1 CE).

La trascendencia constitucional del derecho a la excedencia para el cuidado de hijos menores, desde la perspectiva de la garantía del instituto familiar, cobra, además, en la actualidad un especial relieve, que no puede ser ignorado. Así, la protección de la familia que la Constitución exige asegurar a los poderes públicos ha llevado al legislador, atendiendo a las nuevas relaciones sociales surgidas como consecuencia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, a dictar recientemente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (RCL 1999, 2800), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con fundamento en los artículos 39.1 y 9.2 de la Constitución, y en objetivos expresados en el ámbito internacional y europeo (concretamente, en el ámbito comunitario, en la Directiva del Consejo 92/85, de 19 de octubre de 1992 [LCEur 1992, 3598], relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y en la Directiva 96/34, de 3 de junio de 1996 (LCEur 1996, 1756), que incorpora el Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES).(…)”.

Por otra parte, a juicio de esta Institución, parece una interpretación errónea, establecer una conexión entre la prestación de servicios efectivos y la generación del citado permiso, cuando la naturaleza de este es la de conceder al funcionario, ante la existencia de un hijo menor lactante, el derecho a eximirse de prestar servicios efectivos durante una hora diaria o su disfrute en jornadas completas. Es decir, el permiso por lactancia se genera por la existencia de un hijo menor de doce meses y no, a diferencia de lo que pueda ocurrir con otros derechos, como las vacaciones, en razón proporcional al tiempo que efectivamente se haya trabajado en el año de referencia, sin perjuicio de que para ejercitar determinados derechos, como el derecho al citado permiso o el derecho a las vacaciones, en todo caso, el funcionario debe encontrarse en situación de servicio activo en la Administración donde solicita el ejercicio de aquél.

Finalmente se señala en el escrito remitido que “la propia solicitud de permisos y licencias que está en la página web de nuestra Conselleria (Anexo I) recoge estas peculiaridades del permiso por acumulación de lactancia”, sin embargo, esta Institución

*no observa aquellas. El citado modelo de solicitud señala: “la sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal en un mes prevista en el artículo 8.3 del Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, no podrá ser solicitada cuando a continuación del permiso por maternidad, el/la interesado/a solicite la excedencia o licencia por interés particular prevista en el artículo 20 del mismo decreto...”. De dicho modelo únicamente puede deducirse que es incompatible la ampliación del permiso maternal con la licencia por interés particular. A sensu contrario, puede inferirse que, en los restantes casos, si es compatible dicha ampliación con la solicitud de la excedencia por cuidado de hijos del artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público. Decisión Sobre la base de las argumentaciones expuestas, y en especial, en consideración a la transcendencia constitucional del derecho a la excedencia por cuidado de hijos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 28 y 30 de la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, reguladora del Defensor del Pueblo, he resuelto formular la siguiente resolución: **SUGERENCIA “Reconocer a doña (...) su derecho a acumular el disfrute del permiso de lactancia en su modalidad acumulada en jornadas completas con su derecho a la excedencia por cuidado de hijos del artículo 89.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público”**. A la espera de recibir una comunicación en la que se manifieste la aceptación o rechazo de la Sugerencia formulada, le saluda muy atentamente, Soledad Becerril. Defensora del Pueblo”.*

Tras este intento por conseguir la compatibilización de ambos permisos la respuesta de la Administración fue: Rechazada.

Después de evaluar los intentos de conseguir que estos permisos se disfruten de modo no excluyentes, podemos decir que contamos con un precedente favorable de tal manera que podemos utilizar vía judicial para hacer efectivos nuestros derechos sobre el disfrute de ambos permisos.

Ni que decir que la norma sigue aplicándose de modo restrictivo y encontramos día a día numerosos casos en los cuales se plantea esta problemática. Por ello en el siguiente Capítulo analizaremos y trataremos la problemática de una forma más cercana a través del cuestionario realizado utilizando Google del cual hemos podido obtener datos de especial relevancia para el objeto de estudio.

CAPÍTULO II

PROYECTO INICIATIVAS JURIDICAS Y LACTANCIA 2023

FEDALMA Y UMH

Este Proyecto parte de la solicitud de la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna³, junto con la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández⁴ de Elche. El propósito, es la colaboración en la recopilación y obtención de datos sobre la interpretación arbitraria de la norma por parte de las administraciones y del sector privado, sobre la compatibilidad del disfrute del permiso por cuidado del lactante en jornadas completas y la excedencia por cuidado de hijos e hijas menores.

INFORME

PARTICIPANTES DEL PROYECTO

INVESTIGADORES DEL EQUIPO	ACTIVIDAD DESIGNADA	INSTITUCIÓN DE PERTENENCIA
Lorena Prada Fernández Ana Pacheco Rodríguez	Portavoz e Integrante de la Comisión de Conciliación, Igualdad y Lactancia de Fedalma y vicepresidenta de Fedalma.	FEDALMA
Carmela Martínez Martínez	Alumna de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.	Universidad Miguel Hernández
Rosario Carmona Paredes	Secretaria de la Cátedra Clínica Jurídica de la UMH.	Universidad Miguel Hernández

³ Web de FEDALMA, <https://www.fedalma.org/category/jornada-juridica-y-lactancia/>

⁴ Web Cátedra Clínica Jurídica, <https://clinicajuridica.umh.es/>

INTRODUCCION

En esta 3ª edición del proyecto, se busca destacar la interpretación arbitraria que tanto la administración como parte del sector privado realizan sobre la compatibilidad entre el disfrute del permiso por cuidado del lactante en jornadas completas y la excedencia por cuidado de hijo. Como en ediciones anteriores, La Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en colaboración con FEDALMA busca proponer soluciones sobre la problemática que sufren las madres trabajadoras a la hora de conciliar la lactancia con la vida laboral. En la 1ª edición de este Proyecto⁵ (08/07/2021) se llevó a cabo la realización de talleres en los que las asociaciones participantes formulaban sus dudas y realizaban propuestas para dar solución a esta problemática en torno a la lactancia y el trabajo. Después se extrajeron las preguntas más reiterativas y a las que se les ha dado una solución jurídica que pasaron a formar parte de la conocida “Guía Jurídica de Lactancia 2021⁶”, actualizada ese mismo año. Seguidamente, en el año 2022 tuvo lugar la 2ª edición de esta Iniciativa Jurídica, la cual se centró en realizar una radiografía de la conciliación en España, para proporcionar información y resolver dudas en relación a los derechos que existen en la maternidad. En la actualidad, esta iniciativa continúa en marcha con el propósito de recopilar información sobre las profesiones y sectores que han sido más perjudicados debido a la interpretación arbitraria de la normativa. Además, se busca recopilar los Convenios Colectivos y las regulaciones autonómicas que sí contemplan la compatibilidad de permisos y licencias.

Como en ediciones anteriores, FEDALMA desarrollará este proyecto en colaboración con la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche, liderada por Rosario Carmona, y con la ayuda de Carmela Martínez Martínez, estudiante de 4º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En este caso se abordará el problema que afecta mayoritariamente a trabajadoras que, tras disfrutar del permiso por cuidado del lactante, al solicitar y disfrutar de la excedencia por cuidado de hijo, ven

⁵ 1ª Edición Iniciativas Jurídicas y Lactancia, <https://comunicacion.umh.es/2021/07/07/i-jornada-iniciativas-juridicas-y-lactancia/>

⁶ Guía Jurídica de Lactancia, <https://www.fedalma.org/guia-juridica-de-lactancia-2021/>

reducido su salario en la cuantía percibida durante el permiso anteriormente mencionado o se les obliga a elegir entre una opción u otra.

El objetivo fundamental de este proyecto es recabar información acerca de las profesiones y sectores que han sufrido un mayor impacto debido a la interpretación arbitraria de la normativa, así como identificar los convenios colectivos o las normas autonómicas que sí permiten la compatibilidad entre ambos permisos y licencias. Aunque las consultas y quejas recibidas hasta el momento se han centrado mayormente en el sector público, específicamente en mujeres que trabajan en Sanidad y Educación, se pretende también analizar qué otros sectores se ven afectados por esta situación.

El propósito final de este proyecto es exigir la modificación del redactado de las normas de permisos y licencias, tanto a nivel sectorial como a nivel autonómico, para eliminar cualquier incompatibilidad inexistente en la norma general que cause un perjuicio significativo a las personas trabajadoras, en su mayoría a mujeres, en su lugar, se busca establecer una regulación que promueva la compatibilidad entre ambos permisos. El informe resultante de este estudio será presentado ante el Defensor del Pueblo, las defensorías de las comunidades autónomas afectadas, así como las Consejerías correspondientes y sindicatos mayoritarios.

Con esta iniciativa, se espera impulsar cambios legislativos que garanticen los derechos de los trabajadores en materia de permisos y licencias, con el objetivo de lograr una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar, y eliminar las barreras injustas que actualmente enfrentan aquellos que desean disfrutar plenamente de su tiempo dedicado al cuidado de sus hijos.

MÉTODO

Uno de los métodos utilizados para la recopilación de datos y posterior análisis es el método de encuestas de Google.

El método de encuestas de Google es una herramienta proporcionada por Google que permite realizar encuestas en línea de manera rápida y sencilla. Con este método, los usuarios pueden crear encuestas personalizadas y recopilar respuestas de una muestra de participantes seleccionada. El proceso de creación de encuestas con Google Forms, la plataforma específica de Google para crear y administrar encuestas es bastante intuitivo. Los usuarios pueden acceder a Google Forms a través de su cuenta de Google y comenzar a diseñar su encuesta utilizando una variedad de opciones y formatos de pregunta. Al crear una encuesta, las personas usuarias pueden agregar diferentes tipos de preguntas, como preguntas de opción múltiple, preguntas de respuesta corta, preguntas de respuesta larga, preguntas de clasificación y más. También pueden incluir imágenes, videos o enlaces en las preguntas para proporcionar contexto adicional. Una vez que se haya diseñado la encuesta, se puede personalizar su apariencia y formato con diferentes temas y opciones de diseño. Después de configurar las preferencias de privacidad y acceso, los usuarios pueden enviar el enlace de la encuesta a los participantes seleccionados. Cuando las personas participantes abren el enlace de la encuesta, pueden responder a las preguntas proporcionadas. Las respuestas se recopilan automáticamente en una hoja de cálculo de Google, lo que facilita el análisis y la visualización de los datos obtenidos. Además, Google Forms ofrece la posibilidad de generar informes y gráficos para analizar los resultados de manera más eficiente.

El método de encuestas de Google es ampliamente utilizado debido a su accesibilidad, facilidad de uso y capacidad para recopilar y analizar datos de manera conveniente. Es una herramienta útil tanto para usuarios individuales como para organizaciones que desean obtener información valiosa de una audiencia objetivo de manera eficiente y efectiva.

El segundo método utilizado para la recopilación de información es la realización de reuniones a través de los que se comparten y plantean los problemas reales de las socias

pertenecientes de las distintas asociaciones de lactancia, esta información nos llega a través de sus representantes dentro de las asociaciones.

Además de analizar la problemática planteada también se tiene en cuenta la ciudad y comunidad autónoma en la que se desarrolla el problema de incompatibilidad de los permisos de cuidado del lactante y excedencia por cuidado de hijo y el sector y rama profesional al que pertenece la socia afectada.

Todo ello se recoge en un acta final que contiene la información más relevante de la reunión, procedimiento y participantes de esta. Además, se facilita un e-mail para que las socias y representantes puedan enviar cualquier tipo de documento justificativo del caso en concreto u otro tipo de información relevante para su análisis.

DISEÑO

Una vez elegido el método para recopilar toda la información necesaria, empezamos a diseñar como serían las reuniones que organizaríamos y de qué forma plantearíamos las preguntas para obtener la mayor información posible. A quien dirigiríamos las cartas de invitación y qué deberían incluir dichas cartas. Cómo sería la encuesta de satisfacción y cuantas preguntas recogería en ella. Quien haría la presentación en las reuniones, de qué forma intervendríamos y como llevaríamos a cabo la recogida de datos durante las sesiones. Por último, que debíamos incluir en el cuestionario, nuestro instrumento estrella, el que nos permitiría llegar a más gente, más trabajadores y trabajadoras posiblemente afectados por esta existente “incompatibilidad”. Nos pusimos manos a la obra, y realizamos un cuestionario de 10 preguntas, no muy extenso, pero sí muy escueto, directo al grano. El cual recogía preguntas tales como; Indique a que Comunidad Autónoma pertenece o ¿disfrutaste el permiso por cuidado del lactante de forma acumulada? Las preguntas que escogimos iban dirigidas a recoger la máxima información posible sobre la existencia de incompatibilidad entre ambos permisos.

Teniendo en cuenta la Comunidades Autónomas y Provincias de las que recogíamos los datos, así como, el sector laboral al que pertenecían; público o privado y la rama de dicho

sector; sanidad, educación, ... este cuestionario se difundió mediante publicidad en las redes sociales y grupos de WhatsApp a través de FEDALMA y las distintas Asociaciones de apoyo a la lactancia que contribuyeron a la investigación de este proyecto. Citadas posteriormente. Todo ello nos facilitaba el trabajo a la hora de recoger los datos y analizarlos, lo que nos permitiría centrarnos en el foco del problema en el caso de que tuviésemos evidencias de su existencia.

Por otro lado, las reuniones fueron diseñadas para ser dirigidas a las Asociaciones de apoyo a la lactancia y personas en particular que quisieran contar su historia respecto al tema a tratar, donde las recibiríamos un miércoles a las 16:30h a través de la aplicación de Zoom.

En estas reuniones, compartiríamos impresiones y hablaríamos de ambos permisos para situarnos en contexto y poder discutir y plantear cuestiones sobre la posible problemática existente. A su vez, las representantes de las Asociaciones nos transmitían lo que a sus socias le había sucedido con respecto a dicha problemática, pues este era el tema central. No siempre conseguíamos mucha información al respecto, pues el desconocimiento de la norma y la desinformación que opera día a día hace que muchos casos queden en el olvido, no por dejadez o por pereza, sino porque realmente esos trabajadores y trabajadoras desconocen que tienen estos derechos y por ello la mayoría de las veces no son reclamados a tiempo.

En segundo lugar, diseñamos la encuesta de satisfacción y calidad, dirigida a las asistentes en las reuniones, en las que evaluábamos el grado de satisfacción obtenido tras las sesiones. Si habían sido de ayuda o utilidad y que cosas podríamos mejorar.

En último lugar, se redactaba el acta de la reunión, recogiendo la información referente a: asistentes, presentaciones, participaciones y sugerencias, rueda de preguntas y respuestas, documentos aportados y despedida. Una vez redactada el acta se enviaba a cada asistente mediante correo electrónico y se le invitaba a hacer cualquier recomendación o modificación que tuviese lugar en la misma.

PARTICIPANTES

Las Asociaciones y personas que participaron en este proyecto fueron las siguientes:

- Asociación Abam, Illes Balears, Palma, M^a Jose Rodriguez Martínez.
- Asociación Puertolacta, Puertollano, Rosa Cobos Malagón.
- Oro Blanco Lactancia, Castilla La Mancha, M^a Jose Ortega Torres y Pilar Sánchez Miranda.
- Amagintza Grupo de Apoyo a la Lactancia, Navarra, Usua Purroy Bermejo.
- Asociación Alma, A Coruña, Eva González Souto.
- Asociación Mamare, Castellón, Lupe Palau Fuster.
- Asociación La Mama D'Elx, Elche, Mari Carmen Martínez Belda.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los instrumentos de evaluación utilizados son los siguientes:



The image shows a screenshot of a Google Form. At the top, there is a header with the text 'Proyecto Iniciativas Jurídicas y Lactancia' and '3ª Edición 2023'. Below this, the main title of the form is 'Proyecto de Iniciativas Jurídicas y Lactancia - FEDALMA'. The body of the form contains the following text: 'Ya no se aceptan más respuestas en el formulario Proyecto de Iniciativas Jurídicas y Lactancia - FEDALMA. Prueba a ponerte en contacto con el propietario del formulario si crees que se trata de un error.' There is a blue link that says 'Seguir recopilando respuestas (solo los editores de formularios pueden ver este enlace)'. At the bottom, there is a footer with the text 'Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Notificar uso inadecuado - Términos del Servicio - Política de Privacidad' and the 'Google Formularios' logo.

Cuestionario de Google Forms. (ANEXO 1).

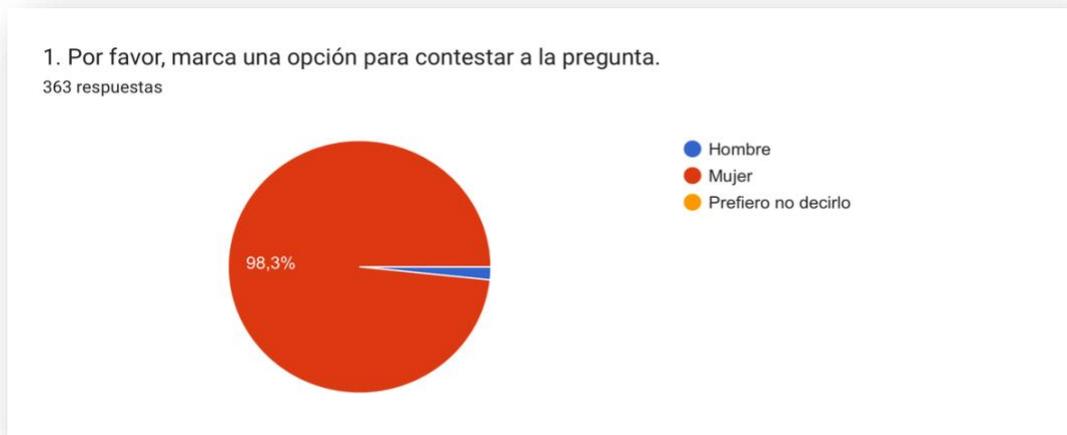


Encuesta de satisfacción y calidad de Google Forms. (ANEXO 2).

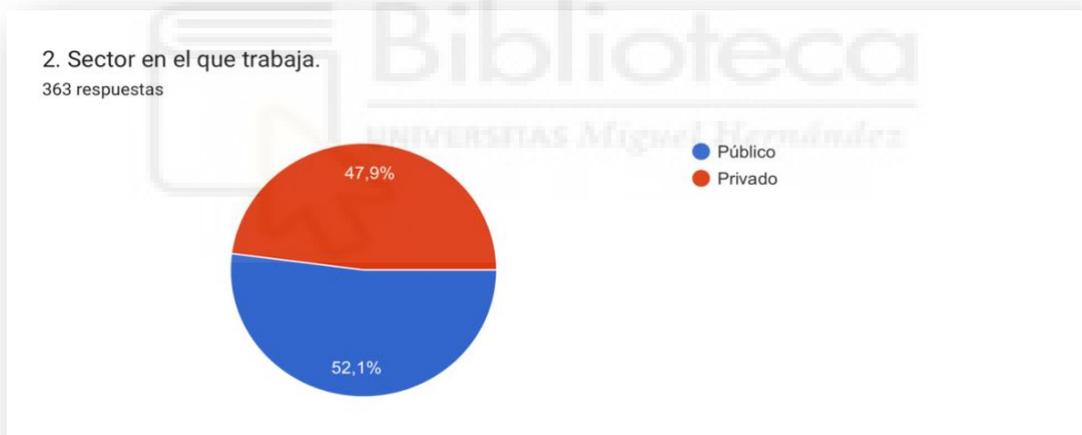
ANÁLISIS DE DATOS

En este apartado analizaremos los datos obtenidos a partir de las respuestas del cuestionario de Google Forms. Este cuestionario está compuesto por 12 preguntas, 10 de ellas con opción de respuesta múltiple que analizaremos a continuación y las dos últimas preguntas (11 y 12) con respuesta abierta, que, serán analizadas en el apartado de DOCUMENTOS.

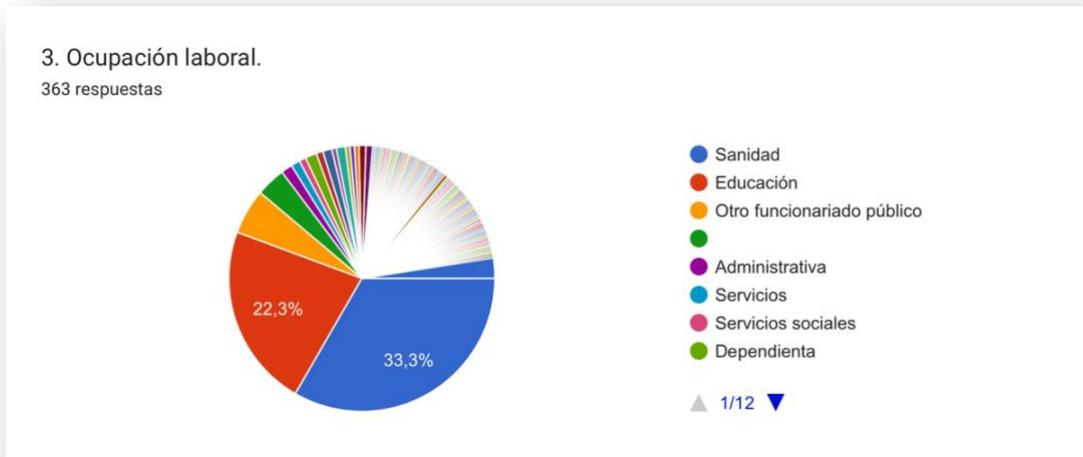
Nos centraremos en la búsqueda de la posible existencia de incompatibilidad entre ambos permisos. También tendremos en cuenta en que Comunidad Autónoma o provincia se desarrollan los hechos y a qué sector y rama profesional pertenecen, entre otros factores. Las personas que han participado en este cuestionario han sido un total de 366. Los datos analizados han sido extraídos de la aplicación Excel facilitada por el sistema de encuestas de Google Forms. (Anexo 3).



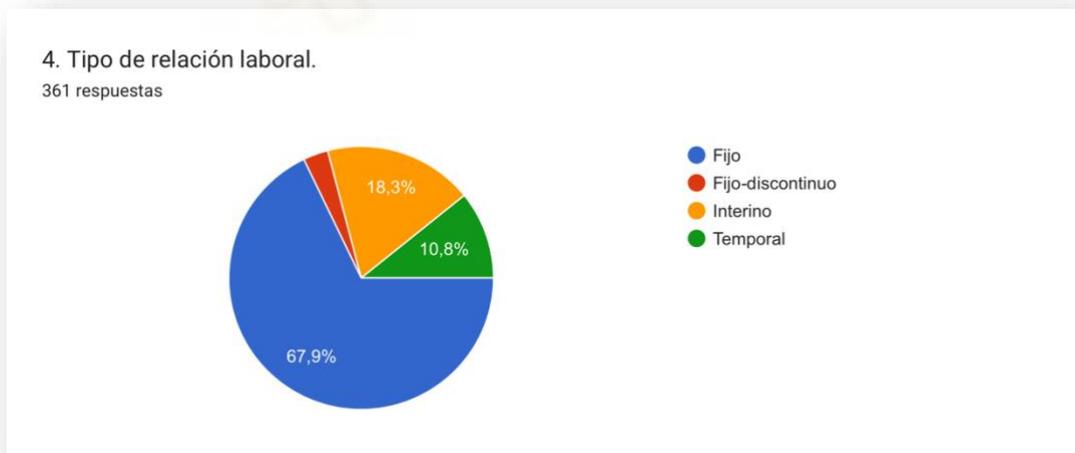
- En esta primera pregunta podemos observar que existe una considerable mayoría de mujeres frente a hombres que han contestado las preguntas de este cuestionario. En concreto el 98,3% son mujeres.



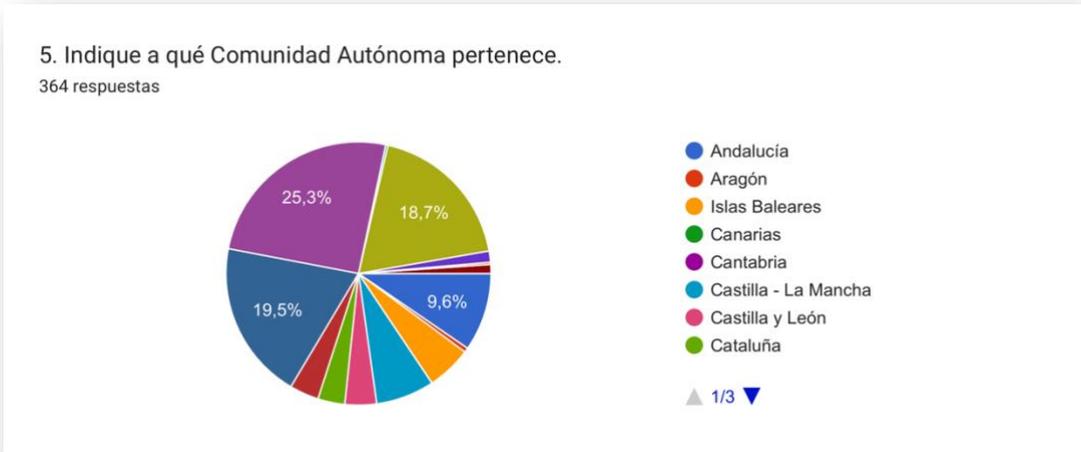
- En esta respuesta podemos observar casi a partes iguales que las respuestas obtenidas son casi del 50% en ambos sectores laborales. Con un 47,9% el sector privado y con un 52,1% el público.



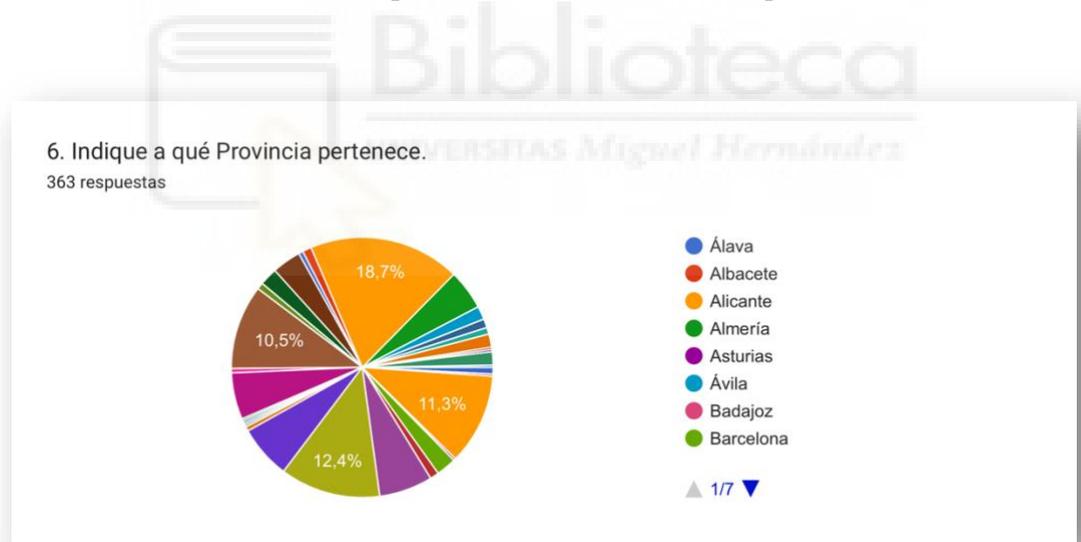
- En esta 3ª pregunta observamos que más del 50% de los encuestados pertenecen a dos ocupaciones (sanidad y educación) que en anteriores ediciones han sido muy significativas por ser las más afectadas por esta incompatibilidad. Con un 22,3% el sector educativo y con un 33,3% el sector sanitario. El 50% restante pertenece a los sectores tales como; administrativo, servicios, industria, comercio, turismo, aviación, etc.



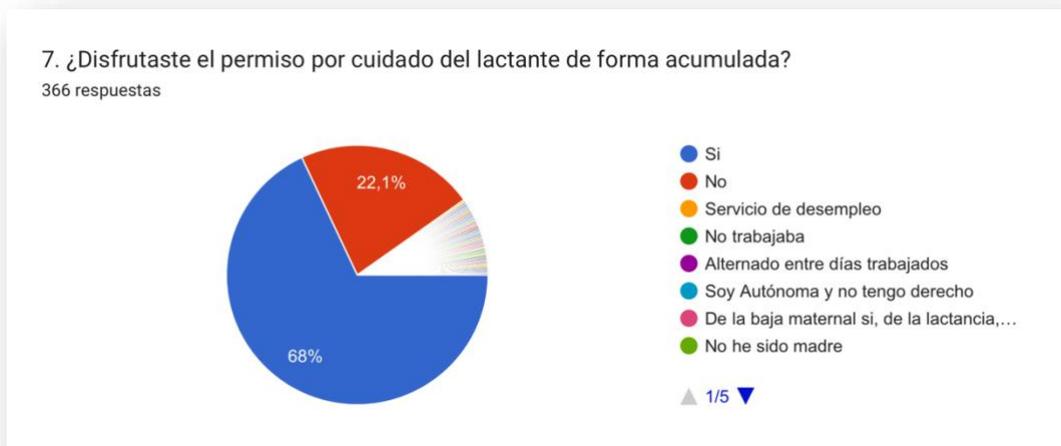
- En esta 4ª pregunta podemos observar que la relación laboral mayoritaria es el contrato fijo o indefinido con un 67,9%, 3% para fijo-discontinuo, 18,3% interinos y 10,80% contratos temporales.



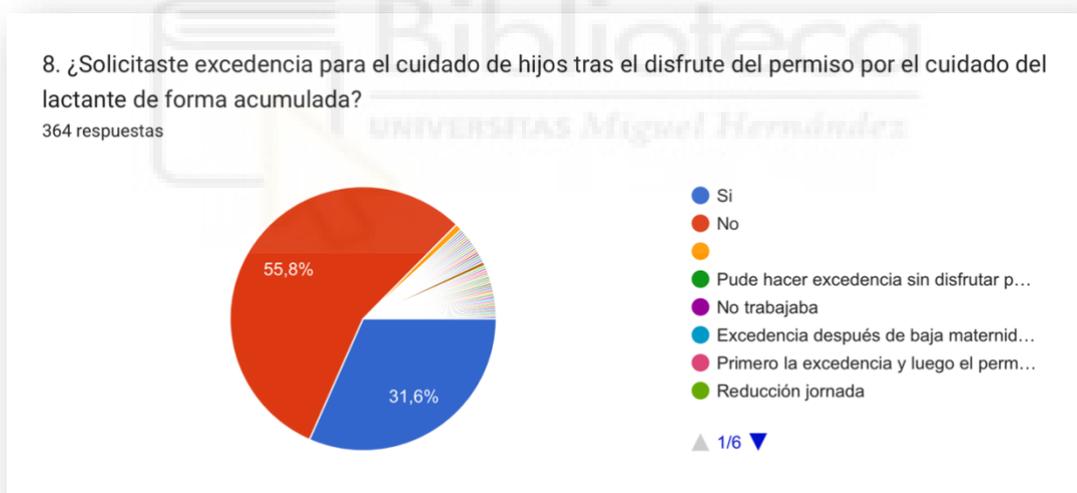
- En esta 5ª pregunta analizaremos las CCAA más representativas: con un 25,3% Comunidad Valenciana, 19,5% Comunidad Foral de Navarra, 18,7% Galicia y un 9,6% Andalucía. Pues estas representan el 73,1% de las respuestas obtenidas.



- En esta 6ª pregunta también analizaremos las provincias más representativas: con un 18,7% Navarra, 12,4% Castellón, 11,3% Alicante y un 10,5% A Coruña.



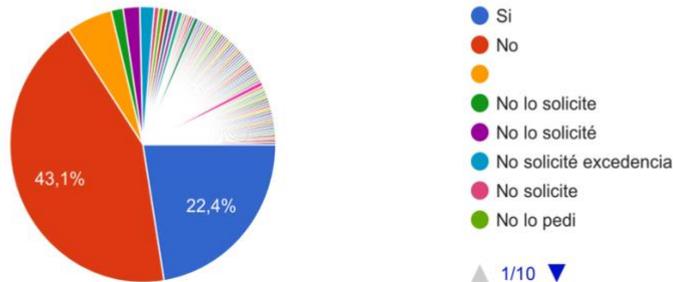
- Llegados a esta pregunta observamos que el 68% frente al 22,1% ha contestado que sí disfruto del permiso por cuidado del lactante de forma acumulada.



- En esta pregunta enlazada con la anterior, descubrimos que el 31,6% sí solicitó la excedencia por cuidado de hijos menores tras el disfrute del permiso por cuidado de hijo, frente a un 55,8% que no la solicitó y un 12,6% que solicitó otra modalidad de disfrute, tiene pensado solicitar la excedencia, disfruto la excedencia primero, o se les rechazó la solicitud alegando que ambos permisos son incompatibles.

9. ¿Te permitieron compatibilizar el permiso por cuidado del lactante y excedencia por cuidado de hijos?

343 respuestas



- Llegados a este punto, cabe destacar que, del 31, 6% de personas de la pregunta anterior que solicitaron la excedencia tras el disfrute del permiso por cuidado del lactante a un 43,1% no se les permitió compatibilizar ambos frente a un 2,4% que, si pudo compatibilizarlo, el resto está pendiente de solicitarlo más adelante o no lo solicitó.

10. ¿Sabes si tu Convenio Colectivo, Plan de Igualdad o norma de Consejería hace **compatibles** ambos permisos? Indícanos el nombre y todos los datos posibles.

- De las respuestas obtenidas hemos recopilado los siguientes Convenios Colectivos, donde los encuestados y encuestadas nos responden que no es posible la compatibilización de ambos permisos. Por otra parte, otros muchos nos responden que el departamento de Recursos Humanos les dio la negativa ante la posibilidad de disfrutar de ambos permisos alegando la incompatibilidad de estos.

DOCUMENTOS

En este apartado analizaremos la documentación obtenida a través de las respuestas del cuestionario del apartado anterior, en busca de algún indicio o aparente incompatibilidad que pueda dar lugar a una incorrecta interpretación de la normativa sobre el permiso por cuidado del lactante y la excedencia por cuidado de hijo e hija menor de 3 años.

Los Convenios Colectivos y regulaciones específicas de Permisos y Licencias que las personas participantes han aportado en colaboración con este proyecto son los siguientes:

Convenios Colectivos

- **CC de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales, abril de 2019. Ciudad Real. Páginas 17, 18 y 20.**

[Convenio Colectivo Nacional de la Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales](#)

Artículo 13.3. Excedencias.

“Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y existan razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de

trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial”.

Artículo 14.6. Licencias.

“Los trabajadores según lo dispuesto en el 37.4 del ET, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 14 días laborables a disfrutar a continuación del permiso por maternidad. Si la persona trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con catorce días de antelación a la finalización del permiso por cuidado del menor.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito”.

Análisis: Tras analizar detenidamente estos dos artículos, se puede concluir que son plenamente compatibles y pueden ser ejercidos según el propósito que el legislador ha establecido.

- **CC Residentes de Enfermería del Servicio Murciano de Salud. Páginas⁷ 50, 51 y 52.**
[Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal del Servicio Murciano de Salud](#)

⁷ Véase también la página 11, 12 y 13 sobre el Régimen de incompatibilidades y el Régimen de los permisos y licencias.

“Permiso por lactancia” – apartado observaciones, (permiso por cuidado del menor lactante).

“Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en este caso 28 días, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

En el caso de haber optado por el disfrute del permiso de forma acumulada, no se podrá recuperar el derecho a la reducción de la jornada.

Este permiso es compatible con la reducción de jornada por guarda legal y con la ausencia en caso de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.

Cuando este permiso coincida con el periodo de vacaciones, se podrán disfrutar éstas en fecha distinta, aún si hubiera expirado el año natural. En tal caso, dicho período de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso”.

Análisis: en comparación con el CC anterior, ambos incluyen la posibilidad de disfrutar el permiso de manera acumulada, por otro lado, este hace referencia aún periodo de 28 días sin especificar si estos son naturales o hábiles, a diferencia del convenio anterior que si especifica el disfrute de la modalidad acumulada en 14 días laborables. No se ha encontrado ninguna limitación que no permita solicitar la excedencia por cuidado de hijo e hija, por lo que podemos decir que ambos permisos son compatibles.

- **CC de Industria cerámica y baldosas de la Comunidad valenciana. Páginas 15 y 16.**

[Convenio Colectivo de Sector de Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas cerámicas de la Comunidad Valenciana](#)

Capítulo quinto. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 37º. f) Lactancia.

*“Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de **permiso retribuido equivalente a un total de 14 días naturales** consecutivos que deberán unir al periodo de suspensión del contrato. El derecho a **la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el/la menor cumpla los nueve meses**”.*

Artículo 39º. Excedencias por cuidado de hijos/as y familiares.

“Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. La persona trabajadora excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional”.

“La persona trabajadora excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El personal en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso, como mínimo, un mes antes del término de la misma. Si la empresa hubiera contratado a una persona trabajadora en sustitución del que solicitó excedencia, el/la contratado/a tendrá la condición de interino/a, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia”.

Análisis: una vez analizado estos artículos podemos afirmar que ambos permisos son perfectamente compatibles, al no encontrar ningún signo de incompatibilidad que limite el ejercicio de uno de ellos. Por otro lado, destacar que el permiso por cuidado del menor lactante se puede disfrutar en la modalidad acumulada por un total de 14 días naturales.

- **Convenio Colectivo Contact Center 2020-2026. Páginas 27, 28 y 29.**

[Convenio Colectivo Contact Center \(14-03-2023\).](#)

Artículo 34. Reducción de la jornada por motivos familiares.

“Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo o hija, a disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo”.

Artículo 33. Otros tipos de Excedencia.

2. Excedencia por cuidado de familiares.

“2.1.- Se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”.

“Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o nivel equivalente. No obstante, cuando la persona afectada forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial”.

Análisis: como en anteriores ocasiones, podemos observar que ambos permisos son perfectamente compatibles y pueden ejercerse sin limitación alguna por parte de las personas trabajadoras. Destacar que en este caso el permiso en la modalidad acumulada es de 15 días naturales.

- **Convenio Colectivo para el personal laboral de CLM. Páginas 29 y 37.**

VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

Artículo 66. Permiso por lactancia.

“En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para lactancia del menor de dieciséis meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad. Para poder disfrutar de este permiso retribuido de un mes no será necesario que con posterioridad al mismo se permanezca en situación de activo...”

Artículo 53. Excedencias. 2. Excedencia por cuidado de familiares.

“Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo”.

Análisis: analizando este CC podemos observar que las condiciones referentes al permiso por cuidado del lactante son realmente beneficiosas respecto de las anteriores. Por el hecho, de poder disfrutar de un mes de permiso retribuido y añadir la aclaración *“para poder disfrutar de este permiso retribuido de un mes no será necesario que con posterioridad al mismo se permanezca en situación de activo”*. Lo que nos ayuda a aclarar las dudas sobre la aparente incompatibilidad entre ambos permisos. Esclareciendo de este modo que ambos son completamente

compatibles, permitiendo el ejercicio de cada uno de ellos, lo que implica que pueden ser aplicados según la finalidad prevista por el legislador.

- **Convenio Colectivo General de la Industria Química. Páginas 16 y 18.**

[XX Convenio General de la Industria Química](#)

Licencias. Cuidado del lactante.

“Podrá sustituirse, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a un total de 15 días laborables. Si se realiza de forma continuada y consecutiva a la finalización del primer periodo de suspensión del contrato de trabajo por cuidado del menor con independencia de su duración.”

Excedencia. Por cuidado de familiares.

“No superior a 3 años, para el cuidado de:

Cada hijo/hija por naturaleza, adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

Un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Posibilidad de fraccionamiento. Derecho individual de mujeres y hombres. Computable a efectos de antigüedad y derecho de asistencia a cursos de formación. Durante 1er año derecho de reserva de su puesto de trabajo. A partir de ese año, reserva referida a un puesto del mismo grupo profesional”.

Análisis: en este documento podemos observar que ambos permisos son totalmente compatibles al no encontrarse ninguna limitación. En este caso el permiso en su modalidad acumulada tiene una duración de 15 días laborables.

- **Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos según Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. Páginas 20, 23 y 24.**

[Convenio Colectivo Oficinas y Despachos](#)

Artículo 34. Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

“2- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en lo supuestos de acogimiento tanto, permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa”.

Artículo 37. Permiso por lactancia y reducción de la jornada.

“1. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o **acumularlo en jornadas completas**”.

Análisis: tras analizar este convenio podemos observar que la persona trabajadora puede disfrutar del permiso por cuidado del lactante en la modalidad acumulada, la duración que establece este convenio es hasta que el menor cumple 9 meses para el establecer el cálculo del cómputo de días de permiso acumulado, en cuento al disfrute de la excedencia por cuidado de hijo o hija, no encontramos ninguna limitación. Por lo que podemos decir que ambos permisos son completamente compatibles.

Regulaciones específicas sobre permisos y licencias

- Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones públicas de Navarra.

[Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal. Funcionario de las Administraciones Públicas. de Navarra.](#)

Capítulo V. Permisos retribuidos.

Artículo 17. Permiso retribuido por lactancia de hijos menores de doce meses.

“5. **Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.** La duración de esta modalidad de disfrute del permiso se calculará desde la fecha de solicitud de la persona interesada.

En el supuesto de que, una vez disfrutado el permiso de esta forma, el empleado o empleada deje de prestar servicios con anterioridad a que el hijo que haya dado lugar a la concesión del mismo cumpla doce meses de edad, se efectuará la oportuna regularización”.

Análisis: al analizar este convenio podemos observar que permite el ejercicio del permiso por cuidado del lactante en la modalidad acumulada. Pero, éste prevé una devolución en caso de la percepción por anticipado de un importe que finalmente no correspondería a la persona trabajadora en caso de que ésta decida causar baja voluntaria o cese su contrato laboral. En este caso no se aprecia una limitación del ejercicio del derecho del disfrute de la excedencia por hijos e hijas menores. Si no, una cláusula de precaución contra el cobro de un importe indebido, el cual tendría que regularizarse en un momento posterior.

- **Manual de permisos y excedencias de la Junta de Andalucía. Página 21.**
[Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del servicio andaluz de salud.](#)

Artículo 17. Permiso por lactancia de un hijo menor de 16 meses.

17.2.e) y f). Duración y características.

“e) Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con un máximo de 40 días naturales y de forma ininterrumpida. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.”.

“f) En el caso de disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada, será necesario el desempeño efectivo del nombramiento hasta el cumplimiento de la edad de 16 meses del menor. En caso de solicitar excedencia o renuncia al nombramiento en vigor antes del transcurso de ese tiempo, al no haber completado el tiempo de carencia de los 16

meses del menor, se detraerán las retribuciones devengadas correspondientes a los días de permiso disfrutados en exceso, como un permiso sin sueldo”.

Análisis: una vez analizado este Manual sobre permisos y licencias podemos observar que en este caso sí que existe incompatibilidad entre el permiso por cuidado del lactante y la excedencia por cuidado de hijo o hija. Ya que se detraerán las retribuciones devengadas correspondientes al permiso disfrutado en exceso, en el caso de que la persona trabajadora no acuda al nombramiento, solicite una excedencia o renuncie al nombramiento.

- **Manual de Permisos y Licencias del Personal Funcionario Docente de Centros Públicos (no universitario) de la Generalitat Valenciana. Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell. Páginas 30, 31 y 32.**

[Generalitat Valencian, Manual de Permisos y Licencias del Personal Docente \(no universitario\)](#)

Permiso por lactancia. Acumulación de la lactancia. (ANEXO 3).

Conclusión: ambos permisos son incompatibles.

- **Manual de Permisos, vacances, licencias y Jornada. Govern Illes Balears.**

[Manual de permisos y licencias \(lactancia disfrute acumulado\)](#)

Permiso de lactancia.

“La acumulación en jornadas completas será por el tiempo correspondiente desde el momento de la solicitud hasta que el menor o la menor cumple doce meses”.

“No es posible compatibilizar el permiso de lactancia acumulada con una excedencia, una licencia por asuntos propios (sin sueldo) u otros de similares, mientras el hijo sea menor de 12 meses, dado que durante una excedencia no se tiene derecho a disfrutar de este permiso.

Por lo tanto, en caso de solicitar una de estas situaciones antes de que el niño cumpla los 12 meses, si ya se ha disfrutado de un permiso de lactancia acumulada calculado hasta esta edad, se tramitará el reintegro de los haberes abonados indebidamente”.

Análisis: tras el análisis de este Manual del Gobierno de las Islas Baleares, podemos afirmar que ambos permisos son incompatibles. Ya que en caso de solicitar una excedencia antes de que el menor cumpla doce meses, y habiendo disfrutado ya del permiso de lactancia acumulada, se tramitará el reintegro del salario abonado.

- Xunta de Galicia. Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional⁸. [INSTRUCCIÓN INTERPRETATIVAS aplicables ao persoal docente dependente da Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional como complemento ás instrucións ditadas por esta Subdirección Xeral de Recursos Humanos o 29 de marzo de 2019](#)

Primeiro. Permiso de lactación dun fillo menor de doce meses.

“6. Como se establece no artigo 7.3 da Orde do 29 de xaneiro de 2016, pola que se regula o réxime de permisos, licenzas e vacacións do persoal docente que imparte as ensinanzas reguladas na Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, o tempo correspondente a este permiso pode acumularse total ou parcialmente en xornadas completas, ata un máximo de catro semanas. Esta modalidade poderase gozar unicamente a partir da finalización do permiso por nacemento, adopción, garda, acollemento ou do proxenitor diferente da nai biolóxica respectivo, ou unha vez que, desde o nacemento do menor, transcorrera un tempo equivalente ao que comprenden os citados permisos. Polo tanto, o proxenitor diferente da nai biolóxica poderá iniciar o goce deste permiso..)”

Análisis: una vez analizado el texto anterior, podemos concluir que las personas trabajadoras pueden optar por el disfrute del permiso por cuidado del lactante de forma acumulada con una duración máxima de cuatro semanas. No se ha encontrado ninguna limitación que excluya el disfrute de este permiso en la modalidad acumulada para poder solicitar la excedencia por cuidado de hijo e hija. Por lo que podemos afirmar que ambos son completamente compatibles.

- Convenio Colectivo para el personal laboral de la DGA. Aragón. [Resumen Convenio Colectivo Personal Laboral de Aragón](#)

⁸ El siguiente texto está escrito en gallego.

Permiso por lactancia:

“Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una licencia retribuida de cinco semanas en jornada completa, o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por persona progenitora diferente a la madre biológica. En el caso de la madre biológica, esta licencia retribuida será de seis semanas en jornada completa”.

“Novedad. Permiso por constituir unidad familiar monoparental. Las personas trabajadoras que formen una unidad familiar monoparental tendrán derecho a un permiso de 16 semanas, ampliable en una semana más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple adicional a los establecidos para la madre biológica o progenitor diferente. También dispone de un permiso adicional por lactancia por hijo menor de doce meses”.

Análisis: tras examinar este convenio podemos observar que establece unas mejoras muy beneficiosas en cuanto a la duración del permiso por cuidado del lactante. No se encuentra ninguna limitación para solicitar la excedencia por cuidado de hijo e hija una vez agotado el permiso por cuidado del lactante. Podemos concluir diciendo que ambos permisos son compatibles.

Solicitudes

Departamento de Salut Castelló. Modelo único de solicitud permisos y licencias. (ANEXO 4).

[Solicitud del permiso de lactancia acumulado](#)

Conselleria d'Educació Cultura y Deporte. Modelo de solicitud de permisos y licencias. (ANEXO 5).

[Modelo de solicitud de permisos y licencias](#)

CONCLUSIONES

UNO. - En el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, hay un mandato sobre la conciliación de la laboral y familiar. El cual dispone, “ *En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses*” y además, contempla el ejercicio del derecho de forma acumulada en el siguiente caso, “ *Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella*”, el ET establece unas normas mínimas de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras y empresas, que regulan las relaciones laborales entre ellas, esta normativa constituye un derecho necesario y básico para el desarrollo de la vida profesional y familiar. Es por ello, que tiene la responsabilidad de que todos sus mandatos se interpreten y apliquen de la forma correcta, pues de él emanan normas superiores las cuales siempre mejoran las condiciones de trabajo establecidas en el ET, a la vez, que no pueden contrariarlo.

DOS. - Lo mismo ocurre con el EBEP, su artículo 48.f) dispone que, “*por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad*” y además, “*se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo*”. El EBEP es una norma que establece los derechos, deberes y obligaciones de los empleados públicos españoles, siendo este el régimen documental legal que regula las relaciones laborales de los mismos. Esta norma constituye un derecho mínimo y necesario que permite la conciliación de la vida familiar y profesional. Y que, promueve las mejoras de las condiciones mediante la

negociación colectiva y acuerdos individuales. Los cuales deben ir siempre en consonancia con lo establecido en el EBEP.

TRES. - Existe una verdadera incompatibilidad entre el permiso por cuidado del lactante en la modalidad acumulada y la excedencia por cuidado de hija o hijo, por parte del sector público en algunas Comunidades Autónomas; Navarra, la Comunidad Valenciana, Andalucía y las Islas Baleares. Estas comunidades realizan una interpretación restrictiva de la norma básica (EBEP), creando normas de rango superior como los Convenios Colectivos o regulación específica que limitan el ejercicio del derecho de ambos permisos y por ende, obligan a elegir entre uno u otro a través de los modelos de solicitud de permisos y licencias que ponen a disposición del personal funcionario.

CUATRO. - Los sectores que más se han visto afectados dentro del ámbito público son Educación con un 22,3% y Sanidad con un 33,3%.

CINCO. - Por parte del sector privado no hemos obtenido evidencias de la existencia de incompatibilidad entre el permiso por cuidado del lactante y la excedencia por cuidado de hijo e hija que se refleje en la norma de aplicación en los contratos laborales. Por otro lado, si hemos obtenido evidencias de la falta de cumplimiento y de una interpretación inconsciente de la norma al existir sentencias a favor de la compatibilidad entre ambos permisos, siendo la norma de aplicación emanada de la negociación colectiva, como ocurre en el caso; de Contact Center.

SEIS. - El número de personas trabajadoras que más se ve afectada por dicha incompatibilidad son mujeres. Así lo refleja el análisis del cuestionario, el 98,3% de personas que lo han realizado son mujeres. Por lo que queda evidenciado que hay un claro sesgo de género.

SIETE. - El hecho causante que da derecho al disfrute del permiso por cuidado del lactante es diferente del hecho causante que permite la generación de otros permisos retribuidos, como ocurre en el caso de las vacaciones. El hecho causante para estos permisos es la prestación de servicios, y no el nacimiento natural o no de un hijo o hija

OCHO. - El objetivo del permiso por cuidado del lactante no se trata de la extracción de leche materna para la posterior alimentación del bebé, si no, de la creación del llamado “triángulo de lactancia” creado por el padre, la madre y el bebé. Que tiene por finalidad asegurar una satisfactoria y plena lactancia materna y el cuidado del bebé durante sus primeros meses de vida. Además constituye un factor saludable para la madre lactante dedicar el tiempo suficiente a la extracción de leche materna, que de lo contrario podría suponer un riesgo a nivel biológico.

NUEVE. - Las personas trabajadoras cada vez están más concienciadas y conocen mejor sus derechos. Existen pocas reclamaciones formales debido a la desinformación existente, pero cada vez son más las mamás y papás que nos llegan para hacer valer sus derechos y que estos se les apliquen de la forma correcta.

DIEZ. - Hay que ser consciente de que esta problemática afecta no sólo a personas trabajadoras, si no a personas, madres, padres, pero sobre todo al bebé que se encuentran en una situación especial de vulnerabilidad, como es la maternidad y la paternidad o la lactancia y cuidado del bebé. La norma debe asegurar el correcto cumplimiento de la misma y proteger esta situación de especial vulnerabilidad permitiendo a su vez la conciliación de la vida laboral y familiar.

DOCE. - Es necesario establecer reformas o modificaciones de las legislaciones básicas del Estado en el ámbito laboral. Que no permitan una interpretación errónea e inconsciente de la norma y se apliquen con la finalidad que el legislador le ha dado.

ONCE. - En esta última cláusula, quiero resaltar la importancia de incluir el estudio clínico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos como parte integral de las titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas. Los estudios clínicos desempeñan un papel fundamental al fomentar e incentivar el estudio del Derecho. Proporcionan un acercamiento a la realidad de los grupos vulnerables y te permiten conocer la problemática actual, abordando los interrogantes desde la perspectiva del trabajo docente.

También quiero hacer mención a mi paso por FEDALMA, ya que a través de la experiencia obtenida , he desarrollado la capacidad de empatizar con las necesidades de las personas trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. He

adquirido un mayor entendimiento de los problemas derivados de la “aparente” incompatibilidad entre la vida profesional y familiar. Pero, sobre todo, he aprendido a brindar ayuda y apoyo aquellos que más lo necesitan, utilizando mis conocimientos para ofrecer soluciones jurídicas eficaces en materia de derechos laborales.



BIBLIOGRAFÍA

WEBGRAFIA

WEB de FEDALMA

<https://www.fedalma.org/lactancia-y-juridica-iii/>

<https://www.fedalma.org/category/jornada-juridica-y-lactancia/>

<https://www.fedalma.org/guia-juridica-de-lactancia-2021/>

WEB de la Cátedra Clínica Jurídica

<https://comunicacion.umh.es/2021/07/07/i-jornada-iniciativas-juridicas-y-lactancia/>

<https://clinicajuridica.umh.es/#>

WEB Navarra.es

<http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=29787>

WEB de Hacienda

<https://funcionpublica.hacienda.gob.es/funcion-publica/rj-pdp/regimen-juridico/bodeco/19.html>

WEB de la Junta de Andalucía

https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-mediafile_sasdocumento/2021/manual_diciembre_2020_0.pdf

WEB Federación de Servicios de CCOO

<https://www.ccoo-servicios.es/convenioscolectivos.html>

https://industria.ccoo.es/Alimentos_compuestos_para_animales/Convenio

WEB Intersindical Valenciana

<https://stics.intersindical.org/web/index.php/convenis-sectors/310-industria-de-taulells-paviments-i-rajoles-ceramics>

WEB del Gobierno de Castilla-La Mancha

<https://www.castillalamancha.es/gobierno/haciendayaapp/estructura/dgppf/actuaciones/viii-convenio-colectivo>

https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20211007/viii_conv_enio_colectivo_consolidado_docm_11-08-2021.pdf

WEB Región de Murcia. Consejería de Salud: Manual de permisos y licencias

https://www.murciasalud.es/recursos/ficheros/489312-Manual_vacaciones_y_permisos_SMS.pdf

WEB CSIF – Aragón Administración General de las Comunidades Autónomas

<https://www.csif.es/contenido/aragon/administracion-general-de-las-comunidades-autonomas/361664>

WEB Consellería de Educación, Cultura y Deporte. Generalitat Valenciana

GVA

<https://ceice.gva.es/es/web/rrhh-educacion/distribucion-competencial>

<https://ceice.gva.es/es/web/rrhh-educacion/permisos-y-licencias-del-personal-docente-no-universitario>

WEB Iberley.es

<https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-azulejos-pavimentos-ceramicas-comunidad-valenciana-1800070>

WEB del Gobierno de las Islas Baleares

<http://www.caib.es/govern/index.do?lang=ca>

WEB Central Sindical Independiente y de Funcionarios

<https://www.csif.es/contenido/galicia/educacion/288396>

NORMATIVA

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Incorpora el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 37 sobre descanso semanal, fiestas y permisos, en su inciso 4, supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas.

Real Decreto Legislativo 8/2015, que 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, que recoge la situación protegida, y regula la prestación económica.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las administraciones públicas de Navarra.

DECRETO 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación.

JURISPRUDENCIA

SAN n°9/202, Sala de lo Social, Sección 1, rec. 245/2019, de 21 de enero de 2020

SSTSJ Canarias 211/2018, 849/2018, 857/2018, 516/2019, 752/2018, 858/2019

SSTSJ Cataluña 1186/2019, 1558/2018

STSJ Cantabria 45/2019

STSJ Coruña 4821/2018



ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario. Proyecto Iniciativas Jurídicas y Lactancia – FEDALMA.



Proyecto de Iniciativas Jurídicas y Lactancia - FEDALMA

Con el objetivo final de exigir la modificación del redactado de la norma de permisos y licencias, tanto sectorial como de comunidad autónoma, para que no recoja una incompatibilidad que no existe en la norma general, produciendo un grave perjuicio para la persona trabajadora. Incluso, más bien todo lo contrario, en caso de regularse sea para **que se haga constar la compatibilidad entre ambos permisos**. Os ofrecemos un breve cuestionario de 12 preguntas para obtener información de especial relevancia.

Con la información obtenida, redactaremos un informe que recoja y sistematice toda la problemática sobre el incumplimiento de la normativa general en cuanto a hacer compatible el permiso por lactancia acumulada y la excedencia por cuidado de hijos por

Con el objetivo final de exigir la modificación del redactado de la norma de permisos y licencias, tanto sectorial como de comunidad autónoma, para que no recoja una incompatibilidad que no existe en la norma general, produciendo un grave perjuicio para la persona trabajadora. Incluso, más bien todo lo contrario, en caso de regularse sea para **que se haga constar la compatibilidad entre ambos permisos**. Os ofrecemos un breve cuestionario de 12 preguntas para obtener información de especial relevancia.

Con la información obtenida, redactaremos un informe que recoja y sistematice toda la problemática sobre el incumplimiento de la normativa general en cuanto a hacer compatible el permiso por lactancia acumulada y la excedencia por cuidado de hijos por sectores y Comunidades Autónomas.

Como conclusión, de encontrar desajustes en la compatibilización del disfrute de ambos derechos, sería puesto en conocimiento ante Sindicatos, Defensorías del Pueblo y Administraciones Públicas afectadas.

Para finalizar, de darse esta circunstancia, se elevará informe de resultados con propuestas de reforma normativa al Ministerio de Trabajo y Consejerías de Educación y Sanidad con la propuesta de cambios de la norma.

Para la Comisión de Igualdad, Conciliación y Lactancia de FEDALMA, tu presencia activa y opiniones es muy valiosa en esta tercera edición. Juntas/os podemos hacer posible este cambio y visibilizar el sesgo de género que se da en este incumplimiento.

1. Por favor, marca una opción para contestar a la pregunta.

- Hombre
- Mujer
- Prefiero no decirlo

2. Sector en el que trabaja.

- Público
- Privado

3. Ocupación laboral.

- Educación
- Sanidad
- Otro funcionariado público
- Otro: _____

4. Tipo de relación laboral.

- Fijo
- Fijo-discontinuo
- Interino
- Temporal

5. Indique a qué Comunidad Autónoma pertenece.

Elige 

6. Indique a qué Provincia pertenece.

Elige 

7. ¿Disfrutaste el permiso por cuidado del lactante de forma acumulada?

- Sí
- No
- Otro: _____

8. ¿Solicitaste excedencia para el cuidado de hijos tras el disfrute del permiso por el cuidado del lactante de forma acumulada?

- Sí
- No
- Otro: _____

9. ¿Te permitieron compatibilizar el permiso por cuidado del lactante y excedencia por cuidado de hijos?

- Sí
- No
- Otro: _____



10. ¿Sabes si tu Convenio Colectivo, Plan de Igualdad o norma de Consejería hace **compatibles** ambos permisos? Indícanos el nombre y todos los datos posibles.

11. ¿Sabes si tu Convenio Colectivo, Plan de igualdad o norma de Consejería hacen **incompatibles** ambos permisos? Indícanos el nombre y todos los datos posibles.

12. Si tienes algún documento explicativo de la problemática que has sufrido sería de gran ayuda que nos lo hicieras llegar para nuestro estudio. Puedes enviárnoslo a **iniciativasjuridicaslactancia3@gmail.com** Indícanos abajo la problemática sucedida.

Normativa sobre Protección de Datos y Conservación de Documentos.

En este cuestionario es de aplicación la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Enviar

UNIVERSITAS Miguel Hernández Borrador formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ANEXO 2. Encuesta de calidad. Proyecto Inactivas Jurídicas y Lactancia – FEDALMA.

Proyecto Iniciativas Jurídicas y Lactancia
3ª Edición
2023



Encuesta de calidad del Proyecto Iniciativas Jurídicas y Lactancia

Con el principal motivo de mejorar para ofrecer un mejor servicio y atención, hemos realizado una pequeña encuesta. Os agradecemos enormemente vuestra implicación y colaboración, para que nos remitáis vuestra impresión y satisfacción para ir avanzando en pro de los derechos de las mujeres.

Valora del 1 al 5 los aspectos que presentamos a continuación siendo 1 la peor valoración y 5 la mejor valoración.

Para la Comisión de Igualdad, Conciliación y Lactancia de FEDALMA, tu presencia activa y opiniones es muy valiosa en esta tercera edición, para mejorar en próximas ediciones



1. Valora la utilidad de esta reunión con otras Asociaciones, Comisión de FEDALMA y la Cátedra Clínica Jurídica de la UMH.

1 2 3 4 5

2. Utilidad de las intervenciones y opiniones de las otras Asociaciones en esta reunión para tu Grupo de Apoyo.

1 2 3 4 5

3. ¿Te ha dado confianza y apoyo tener presentes en esta reunión a personal experto en Derecho Laboral de la Cátedra Clínica Jurídica de la UMH?

- Sí
- No
- Otro: _____

4. ¿Cuál es el grado de satisfacción tras esta reunión, de los servicios de la Comisión de Igualdad, Conciliación y Lactancia que ofrece FEDALMA?

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

5. Satisfacción global de esta experiencia tras la reunión.

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

6. ¿La reunión ha ido enfocada sobre la problemática que esperabas?

- Sí
- No
- Otro: _____

7. ¿Has obtenido información y ayuda a través de esta reunión?

Sí

No

¿Tienes alguna sugerencia que te gustaría compartir y aportar a FEDALMA y sus servicios? ¿Que mejorarías de los servicios prestados por esta Comisión de Igualdad Conciliación y Lactancia? ¿Cambiarías algo de la finalidad del proyecto Iniciativas Jurídicas y Lactancia?

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)



ACUMULACIÓN DE HORAS DE LACTANCIA

Art. 8.3 del Decreto 7/2008, del Consell:

“3. El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal o por adopción o acogimiento en un mes. Dicha solicitud deberá efectuarse, como mínimo, quince días antes de la finalización del permiso maternal o por adopción o acogimiento.”

El permiso de una hora diaria por lactancia podrá sustituirse por una ampliación del permiso maternal o por adopción o acogimiento que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente al de la ausencia diaria.

1.- Funcionarios de carrera: este permiso será de un mes a disfrutar inmediatamente a continuación del de parto, adopción o acogimiento y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2.- Funcionarios interinos: en el caso de interinos que finalizan su contrato a 30 de junio/31 de agosto, esta acumulación será por la parte proporcional que corresponda hasta el 30 de junio/31 de agosto, según el siguiente cálculo:

240 días (8 meses, que son los que faltan hasta que el hijo cumpla 12 meses, al finalizar el permiso maternal) **es a 30 días** (un mes), **lo que Y** (nº de días que faltan hasta que finalice el nombramiento) **es a X**

En el caso de **nombramientos de funcionarios interinos efectuados durante el curso**, para sustituciones por Incapacidades Temporales o excedencias por cuidado de hijos, no procederá la acumulación, ante la imposibilidad de poder determinar el número de horas acumulables que le pudieran corresponder. Se podrá pedir el permiso por lactancia de una hora diaria de ausencia al trabajo.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento múltiple y requerirá previo conocimiento por el centro educativo.

Si el funcionario/a tiene concedida una reducción de jornada, se reducirá proporcionalmente el periodo que le corresponda por acumulación de horas por lactancia.

OBSERVACIONES

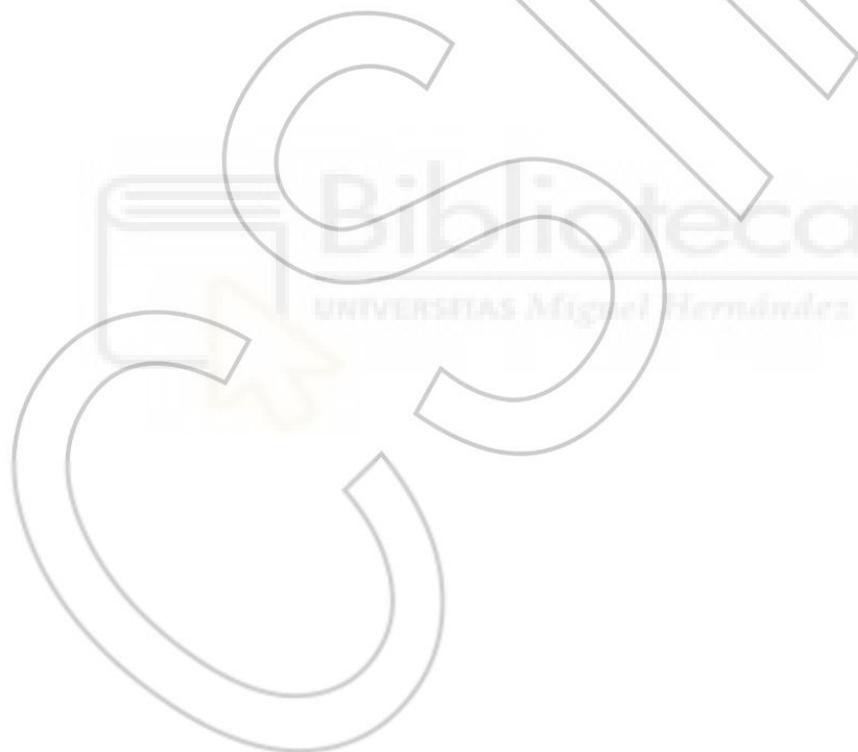
No se concederá la sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal o por adopción o acogimiento en un mes, en el supuesto de que se tenga la intención de solicitar, posteriormente al permiso por maternidad, una excedencia por cuidado de hijo o una licencia por asuntos propios.

En caso de que el funcionario que hubiese acumulado este permiso perdiera la relación de servicios, o solicitara una excedencia por cuidado de hijos, licencia por asuntos propios o reducción de jornada, de modo que el permiso disfrutado hubiera sido mayor del que le correspondiera, en la subsiguiente liquidación de haberes se deducirán los correspondientes al exceso de permiso disfrutado.

El personal de nuevo ingreso en la Generalitat deberá aportar, en el supuesto de solicitud de disfrute de acumulación de horas de lactancia, por hijo nacido con anterioridad al ingreso en esta Administración, certificación acreditativa de no haber disfrutado de la citada acumulación de horas.

El personal que solicite la acumulación de horas de lactancia en un centro en el que no estuviera adscrito al tiempo del parto, deberá acreditar mediante certificación expedida por la Dirección Territorial correspondiente al centro al que estaba adscrito, que no ha disfrutado de acumulación de horas por lactancia en el centro anterior.

En caso de reingreso o nuevo nombramiento en una vacante, efectuado antes de que el hijo cumpla un año, podrá disfrutarse de la reducción de una hora diaria durante el período que reste, o de la parte proporcional de la acumulación.



ANEXO 4. Solicitud de permiso de lactancia acumulado. Castellón.



GENERALITAT
VALENCIANA



SOLICITUD DE PERMISO DE LACTANCIA ACUMULADO

DATOS PERSONA SOLICITANTE

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
<input type="text"/>	<input type="text"/>
CATEGORÍA	CORREO ELECTRÓNICO
<input type="text"/>	<input type="text"/>
CENTRO DE TRABAJO	TELÉFONO CONTACTO
<input type="text"/>	<input type="text"/>

DATOS RELATIVOS AL PERMISO (Acumulación de una hora de permiso por cada día de trabajo efectivo hasta que el hijo/a cumpla 12 meses):

FECHA NACIMIENTO HIJO	<input type="text"/>
FECHA FINALIZACIÓN DESCANSO MATERNAL	<input type="text"/>
FECHA INICIO PERMISO LACTANCIA ACUMULADO	<input type="text"/>

DOCUMENTACIÓN QUE SE APORTA:

<input type="checkbox"/>	LIBRO DE FAMILIA
<input type="checkbox"/>	DECLARACIÓN RESPONSABLE DE NO SOLICITAR EXCEDENCIA NI PERMISO SIN SUELDO HASTA QUE EL NIÑO/A CUMPLA 12 MESES.

La persona solicitante declara que son ciertos los datos que se hacen constar en la presente solicitud.

Castellón, a de de 20

Fdo.:
DNI

GERENCIA DEL DEPARTAMENTO DE SALUD DE CASTELLÓN

ANEXO 5. Solicitud de permiso. Generalitat Valenciana.



SOLICITUD DE PERMISO / LICENCIA / SOL·LICITUD DE PERMÍS/LLICÈNCIA

DATOS PERSONALES / DADES PERSONALS		
APELLIDOS Y NOMBRE / COGNOMS / NOM		
N.R.P./ N.I.F.	TELÉFONO/ TELÈFON	
DIRECCIÓN / ADREÇA		
LOCALIDAD/ LOCALITAT		
PROVINCIA / PROVINCIA	C.P.	
CORREO ELECTRÓNICO/ CORREU ELECTRÒNIC		
CUERPO/COS	ESPECIALIDAD/ESPECIALITAT	
DATOS DEL CENTRO-CEFIRE -SERVICIO PSICOPEDAGÓGICO DE DESTINO / DADES DEL CENTRE-CEFIRE-SERVICI PSICOPEDAGÒGIC DE DESTÍ		
CÓDIGO/CODI	LOCALIDAD/LOCALITAT	PROVINCIA/PROVINCIA
SOLICITA PERMISO/ LICENCIA / SOL·LICITA PERMÍS/ L·LICÈNCIA		
Fecha de inicio / Data d'inici: _____ Fecha de finalización / Data de finalització: _____		
<input type="checkbox"/> Interés particular / Interès particular <input type="checkbox"/> Permiso por deber inexcusable / Permís per a un deure inexcusable (1) <input type="checkbox"/> Vacaciones / Vacances <input type="checkbox"/> Matrimonio o unión de hecho / Matrimoni o unió de fet. Fecha de la celebración / Data de la celebració _____ / _____ <input type="checkbox"/> Nacimiento para la madre biológica / Naixement per a la mare biològica <input type="checkbox"/> Progenitor diferente de la madre biológica (per nacimiento, adopción o acogimiento) / Progenitor diferent a la mare biològica (per naixement, adopció o acolliment) <input type="checkbox"/> Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento / Adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment <input type="checkbox"/> Lactancia de un menor de 12 meses (acumulada) / Lactància d'un menor de 12 mesos (acumulada) (2) <input type="checkbox"/> Reducción de jornada: / Reducció de jornada: <input type="checkbox"/> 50% <input type="checkbox"/> 33,33%		
<p>(1) Solo cuando supere los 14 días. El permiso hasta 14 días corresponde autorizarlo al/a la Directora del Centro Docente en el que el/la interesado/a preste sus servicios / Només quan supere els 14 dies. El permís fins a 14 dies li correspon autoritzar-ho al/a la directora del Centre Docent en què el/la interessat/da presta els seus servicis</p> <p>(2) La sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal en un mes prevista en el artículo 8.3 del Decreto 7/2008 de 25 de enero del Consell, no podrá ser solicitada cuando a continuación del permiso por maternidad, el/la interesado/a solicite la excedencia o licencia por interés particular prevista en el artículo 20 del mismo Decreto. Y en caso de solicitar reducción de jornada tras la licencia por maternidad, deberá indicarlo para la disminución de este permiso en un 33,33% o 50%. / La substitució del temps de lactància per una ampliació del permís maternal en un mes que preveu l'article 8.3 del Decret 7/2008 de 25 de gener del Consell, no podrà ser sol·licitada quan a continuació del permís per maternitat, el/la interessat/da sol·licite l'excedència o l·licència per interès particular que preveu l'article 20 del mateix Decret. I en cas de sol·licitar reducció de jornada després de la l·licència per maternitat, haurà d'indicar-ho per a la disminució d'aquest permís en un 33,33% o 50%.</p>		
NORMATIVA APLICABLE/ NORMATIVA APLICABLE		
De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 7/2008 de 25 de enero, del Consell y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de junio (TREBEP). De conformitat amb el que es disposa en el Decret 7/2008 de 25 de gener, del Consell i en el Real Decret Legislatiu 5/2015, De 30 de juny (TREBEP).		
Y al efecto, adjunto informe de la Dirección del Centro/Cefire/S. Psicopedagógico de destino / a l'efecte, adjunte informe de la Direcció del Centre/Cefire/S. Psicopedagògic de destí		
FECHA Y FIRMA/ DATA I SIGNATURA		
En/A _____ a _____ de _____ de 20_____		
(Firma / Signatura)		

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DE _____
 DIRECCIÓ TERRITORIAL D' EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT DE/ D' _____