

¿Se puede acumular el permiso de lactancia en jornadas completas?

POR MARILUZ GARCÍA Abogada en ABA Abogadas

El TS, en sentencia 419/2018 de 19 de abril de 2018, ha reiterado el derecho a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Esta es la primera sentencia del Supremo dictada por un tribunal formado íntegramente por magistradas. La demanda de la que trae casusa el recurso de casación fue presentada por la organización sindical de una empresa, que en proceso de conflicto colectivo interesó que se declarase el derecho de los trabajadores de la empresa demandada a optar por la acumulación del permiso de lactancia por jornadas completas, refiriéndose a cada hora diaria de ausencia al trabajo, debiendo computar por cada jornada de 60 minutos.

El Tribunal Supremo, en sentencia núm. 419/2018 de 19 de abril de 2018, ha reiterado el derecho a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Esta es la primera sentencia del Supremo dictada por un tribunal formado íntegramente por magistradas.

Proceso de conflicto colectivo

La demanda de la que trae casusa el recurso de casación fue presentada por la organización sindical de una empresa, que en proceso de conflicto colectivo interesó que se declarase el derecho de los trabajadores de la empresa demandada a optar por la acumulación del permiso de lactancia por jornadas completas, refiriéndose a cada hora diaria de ausencia al trabajo, debien-

do computar por cada jornada completa de 60 minutos.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda al considerar que la posibilidad de disfrute al que se refería el convenio colectivo se debía interpretar como derecho de opción en cualquiera de las alternativas en las que puede ser disfrutado dicho permiso, debiendo computar la empresa por cada jornada 60 minutos y no 30.

La empresa recurrió la sentencia en suplicación, y el recurso fue desestimado al entender que el derecho reconocido en la instancia se debía mantener ya que al establecer el Convenio Colectivo esa posibilidad de disfrute acumulado, no es necesario acuerdo expreso como pretende la empresa. La empresa decidió recurrir en casación al no estar de acuerdo con el fallo del Tribunal Superior de Justicia.

Evolución del permiso de lactancia

El permiso de lactancia viene recogido en el artículo 37 ET y desde 1994 ha sufrido unas diez modificaciones. En 1994, el artículo 37.4 ET disponía que “las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad”.

Con la Disposición Adicional 11ª de la Ley Orgánica 7/2007, el precepto se vio modificado indicando que “la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 la acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella”.

En 2012 a través de la reforma de la Ley 3/2012, el artículo 37.4 ET sufrió una nueva modificación en la que se especificó que el derecho no solo era de la mujer trabajadora sino del hombre trabajador y se mantuvo que quien ejercitase el derecho tenía opción entre sustituir la ausencia de una hora del trabajo por una reducción de jornada o acumularlo en jornadas.

El TS unifica la doctrina e indica que el permiso de lactancia es el que permite ausentarse del trabajo para cubrir esa finalidad

El ET acude a la expresión “acumularlo” en referencia al derecho y no “acumularla” como reducción de jornada



GETTY

Conclusión

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación formulado por la empresa que discrepaba sobre la forma en que debía articularse esa acumulación, pretendiendo dicha empresa que esa acumulación sólo fuera posible si se alcanzaba un acuerdo con el trabajador y en todo caso, acudiendo a la práctica empresarial de obtener la acumulación en atención a la media hora/día.

El Supremo unifica la doctrina para acabar con las discrepancias que existían entre los distintos tribunales, e indica que el permiso de lactancia es aquel que permite ausentarse del trabajo para cubrir esa finalidad. Insiste el Alto Tribunal en que la negociación colectiva o el pacto individual con el empresario pueden mejorar este derecho.

Asimismo, indican las magistradas que el Estatuto de los Trabajadores acude a la expresión “acumularlo” en clara referencia al derecho y no dice “acumularla” en referencia a la reducción de jornada.

Y concluyen que, en todo caso y por lo que se refiere a la acumulación en jornadas completas, ésta debe calcularse, al menos, sobre la hora de ausencia y no sobre la otra opción -de sustitución por reducción de jornada.

El TS unifica la doctrina para acabar con las discrepancias que existían entre los distintos tribunales, e indica que el permiso de lactancia es aquel que permite ausentarse del trabajo para cubrir esa finalidad. Insiste el TS en que la negociación colectiva o el pacto individual con el empresario pueden mejorar este derecho. Indican las juezas que el ET acude a la expresión “acumularlo” en clara referencia al derecho y no dice “acumularla” en referencia a la reducción de jornada. Y concluyen que, en todo caso y por lo que se refiere a la acumulación en jornadas completas, ésta debe calcularse sobre la hora de ausencia y no sobre la sustitución por reducción de jornada.