

**¿Hay algún caso en que el disfrute acumulado del permiso por cuidado de lactante continúe supeditado a los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo individual alcanzado con la empresa?**

**María Areta Martínez**

*Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos*

**Resumen:** *El artículo 56 del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, que fue suscrito el 3 de marzo de 2023 y publicado en el BOE el 9 de junio de 2023, reconoce al personal un permiso retribuido de 1 hora diaria para el cuidado de hijo/a lactante menor de 12 meses, que podrá sustituir por una reducción de la jornada diaria de 1 hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo alcanzado con la empresa. La SAN-SOC núm. 49/2025, de 4 de abril, señala que, tras la reforma del artículo 37.4 del ET operada por el Real Decreto-ley 2/2024, solo las mejoras convencionales precisan de acuerdo con la empresa para concretar sus términos de disfrute. En este sentido, la acumulación del permiso de lactancia hasta los 9 meses de edad del lactante pasa a ser automática, mientras que entre los 9 y 12 meses de edad del lactante (mejora convencional) no es automática, sino que queda condicionada a los términos previstos en el acuerdo al que la persona trabajadora llegue con la empresa.*

**Palabras clave:** *Permiso por cuidado de lactante. Acumulación en jornadas completas. Mejoras previstas en convenio colectivo.*

---

### I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la SAN-SOC núm. 49/2025, de 4 de abril (ECLI:ES:AN:2025:1670), que resuelve demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (FSS-CCOO) y Comisiones Obreras de Hábitat contra: 1) la Federación Empresarial de Asistencia a la Dependencia (FED), 2) la Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE), 3) la Federación de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores –Sector Solidario- (LARES), 4) la Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASAD) y 5) el Círculo Empresarial de Atención a las Personas (CEAPS). La Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT) se adhiere a la demanda.

### II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 49/2025, de 4 de abril.

**Tipo y número de procedimiento:** demanda de conflicto colectivo núm. 410/2024.

**ECLI:ES:AN:2025:1670.**

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Piñonosa Ros.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal fue suscrito el 3 de marzo de 2023 y publicado en el BOE el 9 de junio de 2023. Aunque su artículo 4 contempla una vigencia de 7 años (del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2025), la disposición adicional precisa que los efectos del articulado se apliquen desde el 1 de enero de 2023. El artículo 56 del Convenio Colectivo regula los supuestos de reducción de jornada por motivos familiares, entre los que figura un permiso retribuido de 1 hora diaria por lactancia de hijo/a menor de 12 meses. La persona trabajadora puede sustituir este permiso por una reducción de la jornada diaria en 1 hora o acumularlo en jornadas completas *en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa*. La redacción del artículo 56 del Convenio Colectivo, que es anterior a la reforma del artículo 37.4 del ET operada por el [Real Decreto-ley 2/2024<sup>\[1\]</sup>](#), sigue vigente.

**Antes de la reforma de 2024**, el artículo 37.4.párrafo 1º del ET reconocía a la persona trabajadora el derecho a un permiso retribuido de una hora diaria para el cuidado de lactante menor de 9 meses. El artículo 37.4.párrafo 2º del ET contemplaba la posibilidad de sustituirlo por alguna de las dos medidas siguientes: 1) la reducción de la jornada diaria en media hora, con reducción proporcional del salario, o 2) la acumulación del permiso en jornadas completas. El disfrute de cualquiera de las dos medidas sustitutorias es decisión de la persona trabajadora y quedaba supeditado a *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*. Además, el artículo 37.4.párrafo 4º del ET reconocía el derecho a reducir la jornada diaria en media hora entre los 9 y 12 meses de edad del lactante siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores lo disfrutasen en corresponsabilidad, con la misma duración y régimen. Dentro de este marco legal, el artículo 56 del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal se configuraba como norma más favorable en los términos que siguen a continuación:

- Ampliación convencional del periodo temporal de disfrute del permiso retribuido de 1 hora diaria en tres meses, hasta que el lactante (hijo/a) cumpla 12 meses de edad.
- Ampliación convencional del periodo de disfrute de las dos medidas sustitutorias del permiso retribuido (reducción de jornada y acumulación del permiso en jornadas completas) en tres meses, hasta que el lactante (hijo/a) cumpla 12 meses de edad.
- Ampliación convencional de la duración de la reducción de la jornada diaria, como alternativa al permiso retribuido, en media hora, pasando de 30 minutos (duración legal) a 1 hora diaria. La reducción de la jornada diaria en 1 hora y hasta que el lactante (hijo/a) cumpla 12 meses, prevista en el artículo 56 del Convenio Colectivo, parece solaparse con la reducción de la jornada diaria del artículo 37.4.párrafo 4º del ET cuando el lactante tiene entre 9 y 12 meses. Sin embargo, la reducción de jornada

convencional, a diferencia de la legal: 1) es de 1 hora, no media hora; 2) no exige su disfrute de manera corresponsable, pudiendo hacer uso de ella uno solo de los progenitores; y 3) se configura como medida alternativa al permiso retribuido, no tras finalizar el permiso retribuido.

Conviene destacar un aspecto del lactante como sujeto causante: el artículo 56 del Convenio Colectivo señala que ha de ser hijo/a de la persona trabajadora, mientras que el artículo 37.4.párrafo 1º del ET precisa que también puede ser un menor acogido o en régimen de guarda con fines de adopción. Por tanto, cabría entender que la ampliación convencional de las medidas para el cuidado del lactante resulta operativa cuando este sea hijo/a de la persona trabajadora; dicho de otro modo: si el lactante es un menor acogido o un menor en régimen de guarda con fines de adopción, tanto el permiso retribuido como las medidas sustitutorias (reducción de jornada, acumulación del permiso) podrán disfrutarse hasta que cumpla los 9 meses de edad, ex artículo 37.4.párrafos 1º y 2º ET; y entre los 9 y 12 meses de edad del lactante solo cabría el disfrute de una reducción de la jornada diaria de media hora, ex artículo 37.4.párrafo 4º del ET, siempre que ambos acogedores o guardadores trabajen y la disfruten de manera corresponsable. En definitiva, el Convenio Colectivo no se configura *stricto sensu* como norma más favorable, ex artículo 3.5 del ET, cuando el lactante es un menor acogido o en régimen de guarda con fines de adopción.

**Tras la reforma de 2024**, llevada a cabo por el Real Decreto-ley 2/2024 y en vigor desde el 23 de mayo de 2024, el artículo 37.4.párrafo 1º del ET sigue contemplando el derecho de toda persona trabajadora a un permiso retribuido de 1 hora diaria para el cuidado de lactante menor de 9 meses de edad. Igualmente, el artículo 37.4.párrafo 2º del ET sigue contemplando la posibilidad de sustituir el permiso por una reducción de jornada diaria en media hora o de acumularlo en jornadas completas. La novedad es que el disfrute de cualquiera de las dos medidas sustitutorias del permiso ya no queda supeditado a los términos previstos en la negociación colectiva o en acuerdo individual con la empresa, pasando a configurarse como derecho de la persona trabajadora.

La SAN-SOC núm. 49/2025, que ahora se comenta, resuelve una demanda de conflicto colectivo cuya cuestión de fondo pasa por determinar el significado y alcance del artículo 56 del referido Convenio Colectivo tras la reforma del artículo 37.4 del ET operada por el Real Decreto-ley 2/2024. Centrado el conflicto en la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, queda claro que la previsión convencional de supeditarla al acuerdo individual con la empresa cuando el lactante es menor de 9 meses ha perdido toda virtualidad, por resultar contraria al vigente artículo 37.4.párrafo 2º del ET, debiendo reconocerse directamente; esa no es la cuestión. La cuestión de fondo consiste en clarificar si la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas para el cuidado de hijo/a lactante de entre 9 y 12 meses de edad debe reconocerse también directamente o, por el contrario, continúa supeditada a los términos fijados en el acuerdo adoptado con la empresa. La Sentencia expresa con meridiana claridad que lo que enfrenta a las partes no es la existencia misma de la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, sino que pueda quedar condicionada a la negociación colectiva o al acuerdo individual alcanzado con la empresa.

Más allá del caso ahora enjuiciado, se trata de analizar el impacto del vigente artículo 37.4.párrafo 2º del ET en los convenios colectivos adoptados dentro del marco legal anterior a la reforma de 2024 y que continúan vigentes tras esta.

#### **IV. Posiciones de las partes**

##### **1. La parte demandante**

Los sindicatos demandantes sostienen que, tras la modificación del artículo 37.4 del ET operada por el Real Decreto-ley 2/2024, las tres modalidades de disfrute del permiso por lactancia (una hora diaria de permiso retribuido, reducción de jornada diaria en 1 hora, acumulación del permiso en jornadas completas) deben aplicarse de forma automática y sin ningún tipo de limitación durante el marco temporal previsto en

el Convenio Colectivo, es decir, hasta que el lactante cumpla los 12 meses de edad. Los sindicatos demandantes sostienen que el disfrute acumulado del permiso entre los 9 y 12 meses de edad del lactante no está supeditado al acuerdo individual que la persona trabajadora alcance con la empresa.

Concretamente, cada sindicato demandante se manifiesta en los términos siguientes:

- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (FSS-CC.OO.): indica que el artículo 56 del Convenio Colectivo está directamente inspirado en el artículo 37.4 del ET, reformado por el Real Decreto-ley 2/2024. El Sindicato añade que la redacción del precepto convencional tuvo en consideración la redacción del artículo 37.4 del ET anterior a la reforma de 2024, que posibilitaba la sustitución del permiso para el cuidado de lactante por una reducción de jornada o por su acumulación en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegara con la empresa. El Sindicato sostiene que, tras la reforma, para acumular el permiso en jornadas completas, el artículo 37.4 del ET ya no remite a la negociación colectiva o al acuerdo con la empresa en cuanto a los términos concretos de su ejercicio. Por ello, el hecho de que el Convenio Colectivo amplíe a 12 meses de edad del lactante el periodo para ejercitar el permiso y las medidas sustitutorias no puede constituir en ningún caso un subterfugio para excluir de la aplicación de tal mejora a ambas o alguna de las dos modalidades subsidiarias (reducción de jornada y/o acumulación en jornadas completas), por mucho que el Convenio Colectivo aluda a que se concretarán en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa. El Sindicato considera que el acuerdo con la empresa puede afectar a cualesquiera pormenores de la acumulación del permiso en jornadas completas, pero no al marco temporal durante el que se lleve a cabo (12 meses de edad del lactante). El Sindicato concluye que el precepto convencional en cuestión debe interpretarse de acuerdo con la actual redacción del artículo 37.4 del ET con el fin de evitar que la empresa pueda introducir cualquier tipo de veto o limitación al permiso durante el periodo de mejora previsto en el Convenio Colectivo, que abarca de los 9 a los 12 meses de edad del lactante.
- Comisiones Obreras del Hábitat: se adhiere a las manifestaciones de FSS-CC.OO., añadiendo que lo pretendido es una interpretación del artículo 56 del Convenio Colectivo de acuerdo con la realidad social del tiempo en el que ha de ser aplicado y dados los motivos que impusieron la reforma del artículo 37.4 del ET llevada a cabo por el Real Decreto-ley 2/2024.
- Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FesSP-UGT): se adhiere a la demanda.

## *2. La parte demandada*

La parte demandada sostiene que del tenor literal del artículo 56 del Convenio Colectivo, que ordena las mejoras del permiso por cuidado de lactante, no es posible deducir que:

- Las mejoras se vean afectadas por la reforma del artículo 37.4 del ET, operada por el Real Decreto-ley 2/2024.
- La reforma imponga la prohibición de negociar los términos de disfrute de la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas.

Concretamente, cada entidad demandada se manifiesta en los términos siguientes:

- Federación Empresarial de Asistencia a la Dependencia (FED) y Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio

(ASADE): alegan, en primer lugar, las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de acción por considerar que no concurren los presupuestos para apreciar la existencia de un verdadero conflicto colectivo porque no hay afectación de intereses colectivos ni conflictividad alguna en el sector; se trata de un conflicto de intereses o de regulación, y no cabe introducir por la vía del conflicto colectivo una nueva regulación distinta de la pacta en el Convenio Colectivo. En segundo lugar y respecto a la cuestión de fondo, las entidades consideran que ha de estarse a la literalidad de las mejoras introducidas por el Convenio Colectivo y no procede la interpretación que se postula en la demanda.

- Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE): se adhiere a las manifestaciones de FED y ASADE, añadiendo que no existe veto ni restricción alguna impuesta por las empresas del sector para el disfrute del permiso de lactancia, sino que el Convenio Colectivo establece una importante mejora, remitiéndose al acuerdo que alcancen las partes, conforme a lo expresamente recogido en el artículo 56 de la norma convencional y dada la naturaleza específica del sector. AESTE concluye que la voluntad de las partes negociadoras del Convenio Colectivo ha sido clara y que los sindicatos demandantes pretenden una suerte de espigue normativo.
- Círculo Empresarial de Atención a las Personas (CEAPS): se adhiere a las manifestaciones de FED, ASADE y AESTE, añadiendo que, aun cuando el Convenio Colectivo en cuestión es de aplicación en sector fuertemente feminizado, no consta que alguna trabajadora haya presentado a título individual una reclamación o consulta.

## V. Normativa aplicable al caso

La SAN-SOC núm. 49/2025, de 4 de abril, fundamenta el Fallo en la normativa señalada a continuación:

- [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(ET\) \(BOE núm. 255, de 24 octubre 2015\)](#): artículo 37.4 ET

*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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

*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.*

*La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.*

*Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.*

- VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (Código convenio núm. 99010825011997) (BOE núm. 137, de 9 junio 2023): artículo 56

*El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*

*El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.*

[...]

## VI. Doctrina básica

Tras la reforma del artículo 37.4.párrafo 2º del ET operada por el Real Decreto-ley 2/2024, la persona trabajadora puede sustituir el permiso retribuido de 1 hora diaria para el cuidado de lactante menor de 9 meses por una reducción de la jornada diaria de 30 minutos o acumularlo en jornadas completas, sin que el disfrute de ninguna de las dos medidas sustitutorias quede sujeto a los concretos términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo alcanzado con la empresa.

El artículo 56 del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal reconoce a la persona trabajadora un permiso retribuido de 1 hora diaria para el cuidado de hijo/a lactante menor de 12 meses de edad, pudiendo sustituirlo por una reducción de la jornada diaria de 1 hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa. La SAN-SOC núm. 49/2025, de 4 de abril, elabora doctrina sobre el impacto del artículo 37.4.párrafo 2º del ET en la interpretación y aplicación del referido precepto convencional, que fue adoptado dentro del marco legal anterior a la reforma de 2024 y sigue vigente en la actualidad. La AN dictamina que, tras la reforma de 2024, solo **las mejoras convencionales precisan acuerdo con el empresario para concretar los términos de disfrute**. En relación con la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, la AN señala que: 1) hasta los 9 meses de edad del lactante, la acumulación del permiso es automática, es decir, se configura como derecho de la persona trabajadora; y 2) entre los 9 y 12 meses de edad del lactante (mejora), la acumulación del permiso no es automática, quedando condicionada a los términos previstos en el acuerdo que la persona trabajadora alcance con la empresa.

La doctrina recogida en la SAN-SOC núm. 49/2025 permite extraer las siguientes conclusiones más allá del caso examinado:

- La reforma del artículo 37.4 del ET deja sin efecto parte del artículo 56 del referido Convenio Colectivo. No hay necesidad de acuerdo con la empresa para disfrutar:
  - La sustitución del permiso retribuido por una reducción de la jornada diaria de 30 minutos hasta que el hijo o la hija lactante cumpla 9 meses de edad.
  - La acumulación del permiso retribuido en jornadas completas hasta que el hijo o la hija lactante cumpla 9 meses de edad.
- La reforma del artículo 37.4 del ET no excluye la exigencia de acuerdo con la empresa para fijar los concretos términos de disfrute de las siguientes mejoras convencionales:
  - La acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas entre los 9 y 12 meses de edad del hijo o de la hija lactante.

- La sustitución del permiso retribuido por una reducción de la jornada diaria de más de media hora (hasta 1 hora) hasta los 9 meses de edad del hijo o de la hija lactante.
- La sustitución del permiso retribuido por una reducción de la jornada diaria de 1 hora entre los 9 y 12 meses de edad del hijo o de la hija lactante.

**Nota aclaratoria:** no todas las mejoras previstas en el artículo 56 del Convenio Colectivo en cuestión están supeditadas al acuerdo individual con la empresa para concretar sus términos de disfrute, sino solo las referidas a las medidas sustitutorias del permiso retribuido del artículo 37.4.párrafo 2º del ET. En este sentido, el referido precepto convencional mejora el permiso retribuido de 1 hora diaria por cuidado de (hijo/a) lactante del artículo 37.4.párrafo 1º del ET, que amplía en 3 meses, hasta los 12 meses de edad. El disfrute de esta mejora convencional nunca ha estado supeditado a los términos previstos en el acuerdo alcanzado con la empresa y sigue sin estarlo en la actualidad.

## VII. Parte dispositiva

Previa desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de acción, la Sala de lo Social de la AN falla en los términos siguientes:

- **Primero.** Desestimar la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (FSS-CC.OO.) y Comisiones Obreras de Hábitat, a la que se adhiere la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT).
- **Segundo.** Absolver a las entidades demandadas (FED, AESTE, LARES, ASADE, CEAPS) de todos los pedimentos contenidos en la demanda.
- **Tercero.** Acordar la no imposición de costas.

## VIII. Comentario

### 1. Configuración legal del derecho a conciliar la vida laboral con el cuidado de lactante

Con el fin de que la persona trabajadora pueda conciliar su vida laboral con el cuidado de un lactante a cargo, el art. 37.4 del ET contempla distintas medidas, diferenciando según la edad de este; a saber:

- **Lactante menor de 9 meses.** El art. 37.4 del ET ordena tres medidas alternativas para atender el cuidado de un lactante menor de 9 meses, que son las siguientes:
  - Permiso retribuido de una hora diaria (artículo 37.4.párrafo 1º ET).
  - Reducción de la jornada diaria en media hora (artículo 37.4.párrafo 2º ET), con reducción proporcional del salario y de la cotización. Nótese que esta situación (que conlleva disminución de salario y de cotización) no se configura como una contingencia atendida por la acción protectora de la Seguridad Social, lo cual hace que su disfrute no resulte muy atractivo.
  - Acumulación del permiso retribuido de una hora diaria en jornadas completas (artículo 37.4.párrafo 2º ET).
- **Lactante de entre 9 y 12 meses.** El art. 37.4.párrafo 4º del ET contempla una única medida para atender el cuidado de un lactante de entre 9 y 12 meses de edad, que es la reducción de la jornada diaria en media hora. Esta situación es una contingencia atendida por la acción protectora de la Seguridad Social a través de dos prestaciones contributivas:
  - Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante, ex artículo 183 y siguientes de la LGSS.

- Prestación no económica, ex artículo 237.3.párrafo 2º de la LGSS. Las cotizaciones realizadas durante el periodo de reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de la jornada de trabajo a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

Las medidas legales para el cuidado de lactante menor de 9 meses pueden disfrutarse individualmente; es decir: no es necesario que la otra persona progenitora, adoptante, acogedora o guardadora haga uso de ellas. Sin embargo, el disfrute de la medida legal prevista para el cuidado de lactante de entre los 9 y 12 meses de edad debe ser corresponsable; es decir: es necesario que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras reduzcan su jornada laboral con igual duración y régimen. Nótese que la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante solo puede reconocerse a una de ellas (artículo 184.2 LGSS), mientras que no hay impedimento legal en reconocer a ambas la prestación no económica (artículo 237.3.párrafo 2º LGSS). En caso de familia monoparental, la doctrina judicial ha llegado a reconocer el derecho a la prestación económica de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante<sup>[2]</sup>.

Antes de la reforma operada por el Real Decreto-ley 2/2024, el artículo 37.4.párrafo 2º del ET remitía a la negociación colectiva para concretar los términos en los que la persona trabajadora podía sustituir el permiso retribuido de 1 hora diaria para el cuidado de lactante menor de 9 meses por una reducción de la jornada diaria de media hora o acumularlo en jornadas completas. El primer aspecto que ordenaban los convenios colectivos era el reconocimiento de la posibilidad de acumular el permiso por cuidado de lactante en jornadas completas. La persona trabajadora no podía acumular el permiso si no estaba previsto en convenio colectivo (o en acuerdo individual con la empresa)<sup>[3]</sup>. Tras la reforma, el artículo 37.4.párrafo 2º del ET no efectúa ninguna remisión a la negociación colectiva ni al acuerdo individual con la empresa, de modo que es decisión de la persona trabajadora sustituir el permiso retribuido de 1 hora diaria por una reducción de la jornada diaria en media hora o acumularlo en jornadas completas. En definitiva, la persona trabajadora tiene derecho a ello.

Antes de la reforma operada por el Real Decreto-ley 2/2024, la concreción de las medidas legales destinadas al cuidado de lactante menor de 9 meses de edad se articulaba en los términos siguientes:

- La concreción horaria y la determinación del permiso retribuido de 1 hora diaria por cuidado de lactante menor de 9 meses corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria (artículo 37.7.párrafo 1º ET).
- Los términos de disfrute tanto de la reducción de jornada diaria en media hora como de la acumulación del permiso en jornadas completas para el cuidado de lactante menor de 9 meses son los previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que la persona trabajadora llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella (artículo 37.4.párrafo 2º ET). Los convenios colectivos solían concretar el número de días en que puede acumularse el permiso o el momento de disfrute de la acumulación del permiso.
- La concreción horaria de la reducción de jornada diaria en media hora para el cuidado corresponsable de lactante de entre 9 y 12 meses de edad corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria de trabajo (artículo 37.7.párrafo 1º ET).

Tras la reforma del artículo 37.4 del ET operada por el Real Decreto-ley 2/2024, la reducción de jornada diaria en media hora y la acumulación del permiso en jornadas completas para el cuidado de lactante menor de 9 meses dejan de estar condicionadas a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo individual con la empresa. A la vista del tenor literal del artículo 37.7.párrafo 1º del ET, cabe entender que la concreción horaria y los términos de disfrute de todas las medidas legales destinadas al cuidado de lactante (menor de 9 meses y de entre 9 y 12 meses) previstas en el artículo 37.4 del ET *corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria*. En este sentido, corresponde a la persona trabajadora fijar el concreto momento de disfrute de las medidas sustitutorias del permiso retribuido para el cuidado de lactante menor de 9 meses (reducción de jornada diaria, acumulación del permiso en jornadas completas). Los cambios normativos que el Real Decreto-ley 2/2024 introduce en el artículo 37.4 del ET vienen a completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

## 2. Configuración convencional del derecho a conciliar la vida laboral con el cuidado de lactante

El inciso final del artículo 37.7.párrafo 1º del ET faculta al convenio colectivo para fijar el plazo de preaviso que la persona trabajadora debe observar para disfrutar de las medidas legales que el artículo 37.4 del ET prevé para el cuidado de lactante, incluido el preaviso para la acumulación del permiso por cuidado de lactante menor de 9 meses de edad en jornadas completas. El preaviso es de 15 días si nada dispone el convenio colectivo.

La facultad del convenio colectivo para regular la acumulación del permiso por cuidado de lactante ha quedado notablemente mermada tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 2/2024, quedando limitada a la concreción del plazo de preaviso de su disfrute, ex artículo 37.7 ET, y a la mejora de lo dispuesto en el artículo 37.4 del ET, ex artículo 3.5 del ET. Llegados a este punto, la cuestión pasa por determinar si, aun no existiendo ya remisión legal expresa a la negociación colectiva para concretar los términos de disfrute de la acumulación del permiso por lactancia, los convenios colectivos pueden seguir desarrollando alguno de sus aspectos y de qué modo.

## IX. Apunte final: la acumulación del permiso por cuidado de lactante en los convenios colectivos suscritos tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 2/2024

A modo de apunte final merece la pena señalar, siquiera sea brevemente, que algunos convenios colectivos suscritos y publicados a partir del 23 de mayo de 2024 siguen repitiendo en buena medida el esquema anterior a la reforma de 2024, ordenando los términos de disfrute de la acumulación del permiso de lactancia, incluso hasta el punto de señalar si el personal puede o no acumular. Aunque, de momento, no consta la impugnación de estas cláusulas convencionales, ello no impide cuestionar su legalidad. Los convenios colectivos ordenan, entre otros, los siguientes aspectos destacables de la acumulación del permiso por cuidado de lactante:

- **Número de días en que se acumula el permiso:** el artículo 37.4 del ET no concreta el número de días en que puede acumularse el disfrute del permiso por cuidado de lactante ni tampoco fija una fórmula para su cálculo. El TS ha dictaminado que *la fórmula que debe utilizarse para cuantificar los días laborables acumulados de permiso, es la de dividir el número total de días laborables que restan (desde la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor) hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve meses - o la mayor edad que, en su caso, pueda fijar el convenio-, por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada (diaria) de la persona trabajadora. La cifra resultante de esa división será el número de días laborables acumulados*

que deben reconocerse al trabajador que opta por activar esa modalidad<sup>[4]</sup>. A partir de aquí, las cláusulas de los convenios colectivos que concretan la acumulación del permiso en un número de días serán válidas siempre que se ajusten a dicha fórmula de cálculo o la mejoren, no así en caso contrario. En este sentido, la acumulación del permiso para el personal con una jornada a tiempo completo de 8 horas diarias, de lunes a viernes, suele fijarse en 15 días laborables<sup>[5]</sup>, de modo que las cláusulas convencionales que estipulan un número de días inferior no serían válidas<sup>[6]</sup>.

- **Momento del disfrute de la acumulación del permiso:** el artículo 37.7.párrafo 1º del ET dispone que la concreción horaria y la determinación del permiso y reducciones de jornada previstos en el artículo 37.4 corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Por tanto, la persona trabajadora tiene derecho no solo a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, sino también a concretar su posterior momento de disfrute. Cabe entender que no son válidas las cláusulas de los convenios colectivos que definen de forma cerrada el momento de disfrute de la acumulación del permiso de lactancia. En este sentido, no parece que se ajusten a Derecho las cláusulas convencionales que fijan el disfrute de la acumulación del permiso inmediatamente después de finalizar la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor<sup>[7]</sup>.
- **Acumulación del permiso en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples:** el artículo 37.4.párrafo 1º del ET señala que la duración del permiso retribuido de 1 hora diaria por cuidado de lactante menor de 9 meses se incrementará proporcionalmente en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. El artículo 37.4 del ET no contempla el incremento proporcional para la acumulación del permiso en jornadas completas. En caso de parto múltiple, algunos convenios colectivos reconocen la acumulación del permiso por cada uno de los hijos<sup>[8]</sup>. Cabe entender que estas cláusulas convencionales son válidas porque se configuran como norma más favorable, ex artículo 3.5 del ET. Además, la doctrina judicial declara que cuando el convenio colectivo no regula la acumulación del permiso en caso de parto múltiple, la protección del interés superior del menor lleva a aplicar la regla de incremento proporcional, de modo que si el convenio colectivo contempla el disfrute acumulado del permiso en 3 semanas por cuidado de un/a hijo/a lactante, en caso de parto múltiple de dos hijos, la acumulación del permiso será en 6 semanas<sup>[9]</sup>. No parece que haya impedimento en extender este criterio judicial a la acumulación del permiso en casos de acogimiento o guarda con fines de adopción múltiples.

Las cláusulas sobre acumulación del permiso por cuidado de lactante de algunos convenios colectivos suscritos y publicados tras la reforma de 2024 se ajustan en buena medida no solo a los artículos 37.4 y 37.7 del ET, sino que además incorporan la jurisprudencia y doctrina judicial más recientes sobre la materia. Sirva de muestra el artículo 30.1.f) del VII Convenio Colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (Código de convenio núm. 90014043012002. [BOE núm. 119, de 17 mayo 2025](#)), cuyo tenor literal es el siguiente:

*"Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones y hasta que el menor cumpla los doce meses. Las*

personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de ambos progenitores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previsto en el presente apartado corresponderán a la persona afectada, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Con independencia del tipo de contrato o jornada que se tenga, se podrá acumular en jornadas completas, computándose veintiún días laborables para el periodo completo entre el fin del permiso por nacimiento y el cumplimiento de los doce meses de edad; una hora por día desde que finalice la baja por nacimiento y cuidado de menor y hasta los doce meses del hijo/a, pudiéndolo disfrutar de manera inmediata al permiso por nacimiento o bien con posterioridad. Caso este último que requerirá acuerdo con la Dirección. No obstante, en caso de excedencia u otras suspensiones de contrato, la acumulación de veintiún días laborables se adaptará de manera proporcional.

En el supuesto de que la persona modificara su jornada con posterioridad al disfrute acumulado y previo al cumplimiento de los doce meses por parte del hijo/a, afectando tal situación al cómputo de jornadas completas disfrutadas, regulará y ajustará su situación a la nueva realidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Para el caso de que ambos progenitores trabajen en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo interempresas, sólo a uno de ellos se le aplicará la mejora de este permiso (ampliación de su disfrute hasta los 12 meses y su acumulación a 21 días), siendo de aplicación al otro progenitor quince días de disfrute de permiso para el cuidado del lactante.

No obstante, si se solicita podrán distribuirse el permiso para el cuidado del lactante de manera igualitaria pudiendo disfrutar ambos de dieciocho días de permiso acumulado cada uno."

## Referencias:

1. <sup>^</sup> El Real Decreto-ley 2/2024, de 4 de abril, estuvo precedido del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo ([BOE núm. 303, de 20 diciembre 2023](#)). El Real Decreto-ley 7/2023 y su corrección de errores fueron derogados por Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y

- para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo ([BOE núm. 11, de 12 enero 2024](#)).
2. ^ STSJ del País Vasco-SOC núm. 760/2022, de 12 de abril (Recurso de suplicación núm. 265/2022. ECLI:ES:TSJPV:2022:1154).
  3. ^ En este sentido, la STS, Sala Social, de 11 de noviembre de 2009 (RCO núm. 133/2008. ECLI:ES:TS:2009:8379), dispuso que si no hay previsión convencional o acuerdo con el empresario, no habrá acumulación; y añadió que el convenio colectivo puede no solo establecer la acumulación, sino incluso excluirla.
  4. ^ Por todas, vid., STS-SOC núm. 986/2023, de 21 de noviembre (RCUD núm. 2978/2022. ECLI:ES:TS:2023:5160).
  5. ^ Cabe entender que son válidas las siguientes cláusulas convencionales:
  6. ^ Cabe cuestionar la legalidad de las cláusulas convencionales que fija la acumulación del permiso por lactancia en 14 días naturales. Vid., artículo 29 ter.párrafo 2º del Convenio Colectivo de Supercor, SA (Código de convenio núm. 90017052012008. [BOE núm. 284, de 25 noviembre 2024](#)).
  7. ^ Vid., artículo 25.1.i) del XXIII Convenio Colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (Código de convenio núm. 99004835011981. [BOE núm. 180, de 26 julio 2024](#)).
  8. ^ Artículo 36.V del Convenio Colectivo de Financiera el Corte Inglés, EFC, SA (Código de convenio núm. 90103922012021. [BOE núm. 100, de 25 abril 2025](#)).
  9. ^ STSJ del País Vasco-SOC núm. 1268/2024, de 22 de mayo (Recurso de suplicación núm. 258/2024. ECLI:ES:TSJPV:2024:1852).