

## COMUNICACIÓN DE TRABAJADOR A EMPRESA DE AUSENCIA EN PUESTO DE TRABAJO POR HORA DE LACTANCIA DE HIJO MENOR DE 9 MESES

A la Dirección de la empresa: (....)

En (....), a (....) de (.....) de (....)

**Muy Sres. Míos:**

D./Dña. (....) con documento nacional de identidad (....), como trabajador de la empresa me pongo en contacto con Uds. para comunicarles que en virtud de lo dispuesto en el art. 37.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores procederé a ausentarme de mi puesto de trabajo durante 1 hora diaria, sin pérdida de la retribución, a partir del próximo día (....) de (....) de (....), con la finalidad de facilitar la lactancia de mi hijo nacido (....).

Esta situación se mantendrá hasta el día (....) de (....) de (....), fecha en la que alcance los 9 meses de edad.

La hora de ausencia de mi puesto de trabajo se situará entre las (....) horas y las (....) horas (1).

Rogándoles acusen recibo del presente comunicado, reciban un cordial saludo.

Recibí el (....) de (....) de (....)

**EL TRABAJADOR**

(....)

Fdo.: Nombre y apellidos

**POR LA EMPRESA**

(....)

Fdo.: Nombre y apellidos  
Sello de la empresa

(1) Debe tenerse en cuenta que las personas 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 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras 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.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.