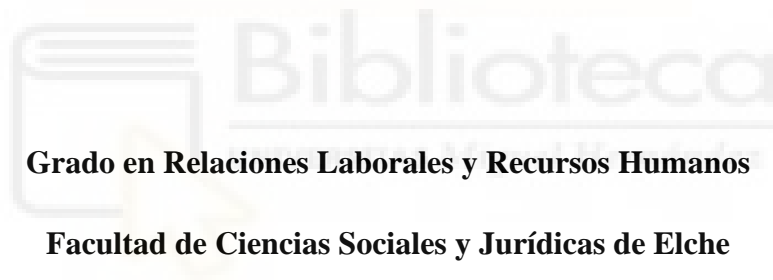




UNIVERSITAS
Miguel Hernández



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Universidad Miguel Hernández

Trabajo Fin de Grado

Curso Académico 2020/2021

INICIATIVAS JURÍDICAS Y LACTANCIA

Alumna: Miriam Martín Díaz

Tutora: Rosario Carmona Paredes



SUMARIO

ABREVIATURAS.....	4
RESUMEN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA EN ESPAÑA	
1. Evolución del permiso por lactancia.....	10
CAPÍTULO II. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERMISO POR LACTANCIA	
2.1. Contenido del Derecho.....	15
2.2. Modalidades de lactancia.....	16
2.3. Retribución.....	18
2.4. Titularidad.....	18
2.5 Riesgo por lactancia.....	19
CAPÍTULO III. PROYECTO INICIATIVAS JURÍDICAS Y LACTANCIA	
3.1 Cátedra Clínica Jurídica Universidad Miguel Hernández.....	23
3.2 Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna, FEDALMA.....	24
3.3 Diseño del proyecto para el desarrollo de los talleres semanales.....	25
3.4 Desarrollo de los talleres semanales con las asociaciones participantes.....	29
3.5 Trabajo desarrollado con la información obtenida	32
3.5.1 Preguntas y respuestas.....	32
3.5.2 Propuestas y sugerencias.....	42
CONCLUSIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXO.....	53

ABREVIATURAS

ART	Artículo
CCAA	Comunidades Autónomas
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
ET	Estatuto de los Trabajadores
FEDALMA	Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna
FJ	Fundamento jurídico
IBFAN	International Baby Foods Action Network
IHAN	Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LO	Ley Orgánica
LOIEMH	Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
LPRL	Ley de prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
RD	Real Decreto
RDL	Real decreto Legislativo
SJS	Sentencia Juzgado de lo social
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
WABA	World Alliance for Breastfeeding Action

RESUMEN

El presente trabajo se basa en el estudio práctico de la problemática laboral que sufren las personas que desean solicitar su permiso por cuidado del lactante o mujeres que necesitan solicitar un permiso por riesgo en la lactancia. Todo ello, a lo largo de todo el territorio nacional. La Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández recibió la propuesta de la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna para la realización de este proyecto. La forma de trabajo ha sido mediante convocatoria de las asociaciones nacionales federadas, agrupadas por proximidad de zona geográfica y mediante reuniones semanales de forma virtual. El título de las jornadas ha sido “Iniciativas Jurídicas y Lactancia” y en ellas se ha recogido y dado respuesta a las dudas e inquietudes que planteaban las personas asistentes representantes de las asociaciones, dando voz a sus respectivas personas asociadas. El resultado ha sido la constatación de la necesidad de formación e información para hacer efectivos los derechos existentes, además se ha puesto de manifiesto numerosas carencias y vacíos legales para que realmente puedan ser efectivos los derechos a cuidar efectivamente del lactante.

PALABRAS CLAVE: Permiso, lactancia, FEDALMA, riesgo, conciliación

ABSTRACT

This work is based on the practical study of the labor problems suffered by people who want to apply for a permit for infant care or women in situation of risk in breastfeeding who need to ask for a *permi*; all of it, throughout the national territory. Miguel Hernández University's Judicial Clinic, received the proposal of the Spanish Federation of Associations for Breastfeeding to carry out this Project. The Spanish Federated Associations, grouped by proximity of geographical areas, have virtually gathered to carry out this work weekly. The name of the seminars has been "Legal Initiatives and Breastfeeding" and they have compiled and answered doubts and concerns of the assistants, who were representatives of their associations and gave voice to their represented. The result has been the verification of the need for training and information to enforce the existing rights. Furthermore, many shortcomings and legal loopholes have been revealed so that the rights to take care of the infant can be really effective.

KEY WORDS: Permission, breastfeeding, FEDALMA, risk, conciliation



INTRODUCCIÓN

En España, el origen de los permisos por maternidad y lactancia se remontan al año 1900, ya entonces las mujeres podrían solicitar un cese en el trabajo por el nacimiento de un hijo o hija de, al menos las tres semanas posteriores al parto. En ese momento las mujeres lactantes tendrían una hora de permiso al día, dentro de su jornada laboral, sin que fuera descontado importe alguno del salario.

Sin embargo, nos encontramos en que, a pesar del paso de los años, los cambios de signo político y las sucesivas normativas apostando por políticas de igualdad y corresponsabilidad para fomentar la participación del cuidado de los infantes o menores para ambos sexos, siguen estando muy marcados la asunción de los roles sociales por uno u otro sexo.

Hemos de recordar que en 1980¹ en el Estatuto de los Trabajadores el permiso por maternidad para las mujeres era de 14 semanas, en cuanto al permiso por lactancia para la mujer hacía referencia hasta los 9 meses del menor y era de dos días el permiso por nacimiento para el padre. Nueve años más tarde, en 1989, se amplió a 16 semanas² el permiso por nacimiento. Las mismas 16 semanas que siguen correspondiendo treinta dos años después, en 2021. Contando con su correspondiente hora de lactancia una vez incorporada a la actividad laboral, esta última ni siquiera ha tenido ampliación alguna. Llamativamente no sólo no se ha mejorado el permiso por nacimiento para la mujer si no que, el permiso ha seguido inamovible con el paso de los años.

Desde entonces hasta ahora se han introducido numerosas reformas normativas para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad, con el objetivo de favorecer el acceso de la mujer al empleo y mermar la discriminación laboral existente por los roles tradicionales que se siguen perpetuando, por ello se ha conseguido igualar permisos y licencias entre hombre y mujer. El ejemplo más significativo es que en estos años han aumentado las semanas del permiso por paternidad, de 2 días de permiso en 1989 a las 16 semanas de

¹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del estatuto de los Trabajadores, art. 37 apartado cuarto. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683> Consultado 06/06/2021.

² Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Disposición General de 1989, art. 4 apartado 4. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272> Consultado 06/06/2021.

suspensión a las que se tiene derecho el otro progenitor distinto a la madre biológica o adoptante desde 2021.

Sin embargo, las madres no han visto escuchada sus peticiones de ampliar el permiso por nacimiento, pese a todas las recomendaciones internacionales³. Tampoco respecto al permiso por lactancia teniendo en cuenta las ventajas del amamantamiento natural o al menos para las que desean continuar con la lactancia materna exclusiva, de establecer un permiso por lactancia ilimitado o de regular la ubicación de espacios para, al menos, aquellas que desean continuar con lactancia en las empresas de determinado tamaño, entre otras. Todo ello, pese a ser una recomendación de la OMS⁴ y de las asociaciones de pediatría.

Por todo lo expuesto, el objetivo de este trabajo será la recopilación de la problemática que se ha puesto de manifiesto por las asociaciones para compatibilizar el disfrute de la lactancia materna con el trabajo y la conciliación. Para llevarlo a cabo se trabajará con todas las asociaciones de lactancia federadas del territorio nacional a través de la organización de talleres jurídicos.

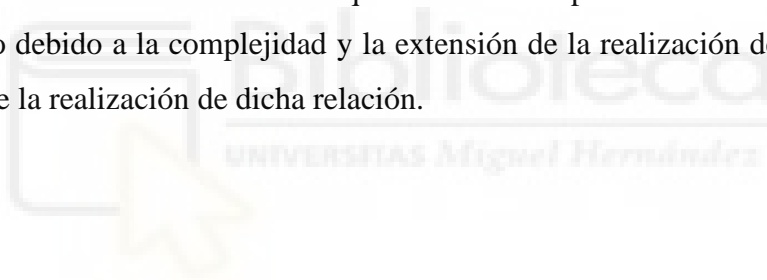
La oportunidad de este estudio nace de la petición de la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna a la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche. La solicitud de este trabajo surgió ante la necesidad de recabar toda la información de las protagonistas de esta necesidad para dar visibilidad a la problemática que sufren las madres que pretenden ejercer la lactancia materna y compatibilizarlo con sus trabajos o derivadas del riesgo que el puesto de trabajo supone para la madre o para el menor. Se ha considerado, a su vez, de interés evaluar la posible existencia de riesgos específicos o problemáticas diferenciadas por zonas geográficas. De esta manera podremos observar cómo hay problemática que se repite por todo el territorio nacional y otros problemas que serán exclusivos del distinto ámbito nacional.

³ FAO, nutrición Humana en el Mundo en Desarrollo
<http://www.fao.org/3/w0073s/w0073s0b.htm> publicación marzo 2014.

⁴Recomendación muy importante que hace la Organización Mundial de la Salud por los indudables beneficios que obtienen los menores al ser alimentarlos de forma exclusiva con leche materna hasta los 6 meses de vida y como complemento de otros alimentos hasta los 2 años.
<https://www.who.int/topics/breastfeeding/es/#:~:text=La%20OMS%20recomienda%20la%20lactancia,los%202%20a%C3%B1os%20o%20m%C3%A1s>

La metodología a utilizar para llevar a cabo este proyecto ha sido de trabajo de campo. Método de investigación que abarcará desde la preparación de del plan de estudio y trabajo, hasta la redacción del informe, a través de la participación de las asociaciones y la recopilación de la información aportada. Para ello, se convocará semanalmente un número de asociaciones de lactancia federadas para la realización de reuniones virtuales semanales durante seis meses. A través de estas sesiones se recabarán dudas, quejas, necesidades y frustraciones a las que ofrecer respuesta jurídica, de ser posible. La finalidad será elaborar un informe con toda la información que será presentado en una jornada celebrada en la Universidad y a la que serán invitadas todas las asociaciones participantes para explicar las conclusiones del proyecto. Finalmente, se actualizará la Guía Jurídica de Lactancia incorporando aquellas cuestiones que se formulen y que no estén recogidas en la edición 2020.

En principio en este trabajo se iba a recoger el desarrollo de una relación de sentencias para explicar la casuística tan diversa que abarcan los problemas de conciliación y lactancia, pero debido a la complejidad y la extensión de la realización del proyecto no ha sido posible la realización de dicha relación.



CAPÍTULO I. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA EN ESPAÑA

En este capítulo trataremos la regulación legal del permiso por lactancia del ordenamiento jurídico en España. A tal efecto analizaremos brevemente su evolución histórica, su regulación, su contenido y realizaremos una reflexión efímera de la influencia de las reformas laborales llevadas a cabo en España en cuanto a este derecho.

1. Evolución del permiso por lactancia

Las primeras medidas para proteger a la mujer trabajadora después del parto se adoptaron en 1900 con la promulgación del Real Decreto de 13 de marzo por el que se regulan las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños⁵. “*No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento*” art. 9 de la Ley 13 de marzo de 1900, se daba especial protección a la mujer durante el puerperio y la lactancia, se les concedía tres semanas justo después del alumbramiento de permiso y reserva de su puesto de trabajo. La lactancia consistía en una hora de ausencia dentro de la jornada de trabajo para amamantar a sus hijos. Esta hora era retribuida y se podría fraccionar en treinta minutos aprovechables uno en el trabajo de la mañana, y el otro, en el de la tarde⁶. Se le dio la facilidad a la madre de elegir dividir la hora en cuatro cuartos si algún familiar se acercaba a las instalaciones donde ella desempeñara la jornada laboral, al bebe para amamantarlo. La hora de lactancia no se descontaba del salario, pero si la madre quería más tiempo, se le podía conceder con la correspondiente reducción salarial. Posteriormente quedó derogado, por la Ley de 8 de enero de 1907, el art. 9 del Real Decreto de 13 de marzo de 1900, la nueva redacción del artículo ampliaba de cuatro semanas a seis semanas las obligatorias después del parto. Sin embargo, los periodos establecidos para la lactancia no sufrieron modificaciones.

⁵ Ley de 13 de marzo de 1900, de condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños. El Reglamento que aplica la ley será promulgado en el capítulo segundo: “del trabajo de las mujeres” en el art. 19, dentro del RD de 13 de noviembre de 1900. <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/apli1900.htm>

⁶ ESPUNY TOMÁS María Jesús, “Los antecedentes históricos del permiso por Lactancia”, IUS Labor 2/2006 pag.1 y 2.

Años más tarde se crea el Seguro Obligatorio de Maternidad⁷ que fue regulado por el RD de 22 de marzo de 1929. Concluye en su prólogo exponiendo que *“es necesario para cumplir un compromiso internacional; para acabar con la inconsecuencia de imponer un descanso y, por tanto, la pérdida de salario, sin la indemnización correspondiente, para velar por la vida y la salud de la madre obrera y de sus hijos y, por consiguiente, aumentar el valor biológico⁸”*. La puesta en marcha del Seguro Obligatorio de Maternidad se demoró hasta la Segunda República, fue con el RD de 26 de mayo de 1931 cuando entró en vigor, tratando de dar protección a las madres trabajadoras antes y después del parto. Dicho Reglamento ratificaba la asistencia de comadrona o médico al parto, una indemnización durante las seis semanas después del parto, la percepción de un subsidio por lactancia durante diez semanas y que estuvieran revisadas por una visitadora supervisando a la madre y el hijo. Se impulsó la creación de comedores para madres lactantes, así como asilos y sanatorios para mujeres en el período de puerperio.

Seguidamente, en 1936 y hasta 1975, con el cambio de la situación en España con La Guerra Civil y el Régimen Franquista, se produce un retroceso en las facilidades para que la mujer acceda al mercado laboral. En 1944 se aprueba el Texto Refundido del Libro II de la Ley Reguladora del Contrato de Trabajo⁹, retrocediendo así a la Ley anteriormente mencionada del 13 de marzo de 1900, limitando la capacidad trabajadora de la mujer para celebrar contratos de trabajo, necesitando la mujer casada la autorización marital. Cabe señalar, que a principios de la década de los setenta se regulariza la incorporación de la mujer al mercado laboral con la aprobación del RD 2310/1970, 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley 56/1961¹⁰, que dispone en su artículo 5.1: *“El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria, por un periodo mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde que termine el descanso obligatorio por maternidad. Para atender la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los excesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia voluntaria*

⁷Seguro Obligatorio de Maternidad. Publicación del Instituto Nacional de Previsión. http://bvingesa.msc.es/bvingesa/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1001972&responsabilidad_civil=on

⁸ ESPUNY TOMÁS, María Jesús, área de Historia del Derecho y de las Instituciones de la Universidad de Barcelona, “Los antecedentes históricos del permiso por Lactancia”, IUS Labor 2/2006 pag.3.

⁹ Ley Reguladora del Contrato de Trabajo RD 26 enero de 1944 por el que se aprueba y texto refundido. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1944-1906> 06/06/2021.

¹⁰ Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer.

que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. A estos efectos la trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia”.

Posteriormente, la aprobación de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de las Relaciones Laborales supuso una mejora en cuanto a *la capacidad de obrar de la mujer casada, siguiendo la tradición pionera de Derecho del Trabajo, se equipara totalmente a la del varón. Asimismo, se consagra el principio de igualdad de derechos de la mujer y el varón con la única excepción de los supuestos de maternidad*¹¹. Esta disposición normativa dejaba definitivamente atrás el régimen franquista, abriendo paso a la democracia y devolviendo a la mujer derechos laborales que le fueron impedidos¹². Más tarde, el 10 de marzo de 1980 se da un antes y un después para la sociedad trabajadora, se aprueba el Estatuto de los Trabajadores¹³, estableciendo así un permiso de 14 semanas por maternidad y de dos días para el padre. Unos años más tarde, en 1989 se produce una reforma¹⁴, que supone una mejora de estos permisos, se amplía el periodo de disfrute y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, siendo dieciséis semanas para la madre de las cuales las seis semanas inmediatamente después del parto obligatorias y de cuatro días de permiso para el padre, considerando que la figura paterna también sea partícipe en los cuidados del hijo o hija y por lo tanto denota titularidad del derecho para ambos siempre y cuando sean trabajadores activos. A partir de esta fecha, el permiso de maternidad no fue objeto de más modificaciones.

En la actualidad este permiso es denominado “permiso por nacimiento”, en este se engloba a ambos progenitores, como hemos reflejado anteriormente este permiso en lo referente a la madre biológica no sufre modificaciones. En cambio, en el caso del progenitor distinto de la madre biológica se dan modificaciones y ampliaciones que pondremos de manifiesto a través de un puntual recorrido cronológico, que recogerá las

¹¹ Según lo dispuesto en la Exposición de motivos de la Ley 16/1976.

¹² SERRANO ARGÜESO, M; EREÑAGA DE JESÚS, N. “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía.” Revista Facultada de Derecho y Ciencias Políticas, año 2014, vol.44, no 120, págs. 153-175. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/3255>

¹³ Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980 de 10 de marzo <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

¹⁴ Según lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

modificaciones y ampliaciones de dicho permiso, que ha supuesto mejoras progresivas hasta la equiparación total del disfrute del permiso de la madre biológica.

- En 1980 el Estatuto de los Trabajadores disponía un permiso de paternidad de 2 días tras el nacimiento de bebé (art. 37.3 b).
- En 2007 la Ley 3/2007 dispone una ampliación del permiso de paternidad, o de otro progenitor distinto de la madre biológica, de quince días como medida de apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar¹⁵.
- Pasan diez años hasta que el permiso por paternidad vuelve a ser modificado para incluir una nueva ampliación, en 2017 se amplía hasta las 4 semanas. Dicha ampliación fue recogida en la Ley de Igualdad contemplada desde 2011 pero que no se hizo efectiva hasta enero de 2017.
- En 2018 aumenta nuevamente a 5 semanas de permiso, siendo esta semana recogida como una de las medidas incluidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado¹⁶.
- En 2019 se aprueba el RD 6/2019¹⁷ de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación, fijando los efectos del permiso de paternidad desde el 1 de abril 2019 dejando fijado el incremento gradual hasta 2021. Por lo tanto, en 2019 se vuelve a ampliar el permiso de paternidad de 5 semanas a 8 semanas, quedando recogidas exactamente las posteriores ampliaciones semanales anuales hasta conseguir las mismas 16 semanas que le corresponden a la madre. En 2020 aumentará de 8 semanas a 12 semanas y en 2021 ambos progenitores tendrán 16 semanas de permiso por nacimiento.

Para concluir, plasmaremos una reflexión fruto de las sensaciones percibidas durante el transcurso de nuestro proyecto¹⁸, en la que hemos observado que la finalidad perseguida por el legislador, conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres, para ello se han igualado las semanas de disfrute de permiso, en los últimos años a gran velocidad, pero

¹⁵ Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

¹⁶ Ley de Presupuestos Generales del Estado por la que se amplía a 5 semanas el permiso al otro progenitor distinto a la madre biológica https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-9268

¹⁷ Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

¹⁸ Dicho proyecto será tratado con más detalle en el Capítulo III del presente TFG.

únicamente, ha obtenido semanas de ampliación el permiso por nacimiento para el otro progenitor distinto a la madre biológica. Cuando en realidad las que solicitan la necesidad de más tiempo para recuperarse, poder estar con sus hijos y poder ejercer la lactancia materna exclusiva, son las madres biológicas. Tras el objetivo de la anhelada igualdad entre sexos, se ha incurrido en una desigualdad, la mujer es la que pasa por el embarazo, el parto, el post parto y la lactancia y le corresponden las mismas 16 semanas de permiso que al otro progenitor que biológicamente no sufre ningún cambio¹⁹.



¹⁹ Artículo del diario El País de 3 julio de 2018, consultado 06/06/2021 https://elpais.com/elpais/2018/07/02/mamas_papas/1530515097_071857.html

CAPÍTULO II. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

En este epígrafe, ampliaremos la información recogida en la evolución normativa haciendo hincapié en la figura jurídica del permiso por cuidado del lactante y la de riesgo por lactancia.

2.1. Contenido del Derecho

El permiso por lactancia es una figura jurídica que ha sufrido muy pocas modificaciones, muy poco desarrollada y con algún retroceso vivido. En un principio este derecho permitía a las madres que pudieran extender el tiempo del permiso dentro de la jornada laboral, más allá del permitido, pero sería descontado del salario el tiempo que excediera. En 1976 con la promulgación de la Ley de las Relaciones Laborales se estipula que el límite para el disfrute del permiso por lactancia será hasta los nueve meses del menor, pudiendo ser ampliado convencionalmente. Hasta este no había un tiempo de lactancia previsto únicamente se exigía que el menor necesitara ser amamantado.

En la actualidad, la norma que regula el permiso por lactancia es el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.4²⁰ dispone, que *“en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 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 cumpla los nueve meses.*

²⁰Estatuto de los trabajadores art. 37.4 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 éste 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 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. 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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

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

A partir de esta redacción se entiende que el permiso por lactancia no es un permiso únicamente para la lactancia, engloba los tipos de lactancia natural, artificial o mixta y todas sus necesidades. Esto es por eso por lo que, el nombre del permiso sufre una modificación y comienza a llamarse permiso por cuidado del lactante.

2.2. Modalidades de lactancia

El art. 37.4 en su segundo párrafo dispone que *“quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción en su jornada en media hora 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 disfrute del permiso por cuidado del lactante se puede realizar de tres modalidades diferentes²¹ y tanto su concreción horaria como la forma de determinar que modalidad se prefiere es libre de la persona trabajadora.

- Reducción de jornada de media hora. La persona trabajadora podrá reducir su jornada efectiva en 30 minutos, sea jornada completa o parcial. Pudiendo elegir si entra media hora más tarde al trabajo o termina media hora antes.
- Ausencia de una hora. La ausencia se realizará durante el tiempo efectivo de trabajo, la persona trabajadora podrá ausentarse del puesto de trabajo durante una hora. Esta hora, también, podrá dividirse en dos fracciones, teniendo que reincorporarse al puesto una vez finalizados.
- Acumulación del permiso. Esta modalidad permite que se acumulen todas las horas de lactancia de jornadas efectivas, hasta que cumpla los nueve meses el nacido, o salvo mejora en convenio colectivo, y se disfrute la suma total de las horas ininterrumpidamente. Esta modalidad no permite el incremento proporcional por

²¹ Modalidades del permiso por lactancia, art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

parto, adopción o acogimiento múltiple²². Es importante distinguir en esta modalidad que no se tendrá derecho a disfrutar de la lactancia acumulada si no está recogido en convenio colectivo o si el beneficiario del permiso no llega a un acuerdo con el empresario, puesto que la exclusión en el convenio de dicha modalidad no está configurada como necesaria en la normativa introducida en la LO 3/2007. En convenio podrá estar recogida la mejora de número tope de días acumulados, pero nunca podrá ser un incremento por nacimientos, adopción o acogimientos múltiples²³.

Desde el 1 de abril de 2019, con la entrada en vigor del RD 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación²⁴, permite alargar el disfrute del permiso por cuidado del lactante desde los nueve meses hasta los doce meses, llamándolo corresponsabilidad por cuidado del lactante. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute del permiso podrá extenderse hasta los doce meses del lactante. A partir del noveno mes se hará una reducción proporcional del salario de los 30 minutos. Uno de los dos progenitores podrá acceder al subsidio por corresponsabilidad del cuidado del lactante que le permitirá percibir el cien por cien de su base reguladora de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes y en proporción a la jornada reducida, previsto en el art. 183 del TRLGSS²⁵.

Como se ha comentado anteriormente, esta reducción de la jornada constituye un derecho individual. Únicamente si dos personas trabajadoras en la misma empresa solicitan dicho permiso por el mismo sujeto causante, la empresa podrá decidir si ha de limitar la

²² SEMPERE NAVARRO, A. V. “Descansos alternativos y permisos retribuidos: evolución jurisprudencial”. DS Derecho y Salud, año 2011, vol. 21, no 1, págs. 167-179.

²³ STS, Sala de lo Social, 419/2018 de 16 abril de 2018 Recurso de Suplicación 2878/2015. “Derecho a la acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia cuando el convenio colectivo lo disponga, siendo determinada dicha acumulación en atención a las horas de ausencia, salvo mejora establecida en el propio convenio o acuerdo con el empresario”.

²⁴ Corresponsabilidad por el cuidado del lactante consultado en la página web de la Seguridad Social <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36> 26/05/2020.

²⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social art.183 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

simultaneidad del ejercicio del permiso con el fin de evitar un perjuicio para la empresa²⁶, siempre que sea justificado y de forma escrita.

2.3. Retribución

El permiso por cuidado del lactante es tiempo de trabajo efectivo y es de carácter retribuido que corre a cargo de la empresa. Se ha determinado que la retribución debe mantenerse con los pluses, complementos y demás incentivos que estuvieran percibiendo antes de la solicitud del permiso. La persona trabajadora solicitante del permiso y beneficiaria no puede verse afectada ante una medida de conciliación, de ser así, sería un trato discriminatorio y se vulnerarían derechos fundamentales.

El Convenio 103 de la OIT indica expresamente que las pausas o ausencias en la jornada laboral a efectos de lactancia deberán computarse como horas de trabajo remuneradas²⁷. La retribución ha de ser íntegra y con todos los complementos vinculados a la prestación efectiva del trabajo.

2.4. Titularidad

Los titulares del permiso para el cuidado del lactante podrán ser ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, puesto que está establecido que es un derecho individual e intransferible por lo que podrán disfrutarlo ambos.

Eso sí, deberán ser personas trabajadoras beneficiarias sin necesidad de un periodo de carencia previo y siendo independiente del tipo de jornada, puesto que según la norma está previsto que el permiso sea para la jornada de la persona trabajadora, tanto jornada

²⁶ Art. 37.6 Estatuto de los Trabajadores “Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la protección de maternidad, arts. 3 y 4 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248 Consultado 27/05/2021.

completa como jornada parcial. De tal modo que se cumple así el principio de igualdad entre personas trabajadoras a jornada completa y a jornada parcial, teniendo los mismos derechos, como viene recogido en el ET en el art. 12.4 d)²⁸.

La única limitación que puede concurrir es el disfrute de dicho permiso de forma simultánea si trabajan en la misma empresa. Por lo que el empresario podría limitar únicamente el disfrute simultáneo, no el derecho en sí, siempre que se justifique el perjuicio para la empresa.

De esta forma se intenta desvincular la exclusividad del beneficio del permiso para la madre y para la otra persona progenitora, adoptante o guardadora legal. También se ha conseguido que el disfrute del derecho se reconozca para los dos progenitores, puesto que se desvincula el hecho biológico del amamantamiento natural.

2.5 Riesgo por lactancia

La mujer, dada su condición biológica de ser madre y poder experimentar los periodos de gestación, parto, puerperio y lactancia, hace que sea laboralmente vulnerable y susceptible de riesgos específicos generados en el puesto de trabajo²⁹. Dichos riesgos pueden generar problemas en los distintos periodos de gestación y post parto. Estos riesgos localizados como agentes biológicos, físicos y/o químicos, ergonómicos, psicosociales o de otros tipos pueden afectar a la lactancia materna anulándola o que se transmita a través de la leche materna perjudicando la salud del bebé. Con la promulgación de la Constitución Española surgió el mandato de los poderes públicos de protección a la maternidad, a las madres e hijos según el art. 39.2 CE, a la integridad física y moral según el art. 15 CE. También a la salud pública y seguridad e higiene en el trabajo en los arts. 40.2 CE y 43.2 CE³⁰ y junto a la transposición a nuestro ordenamiento de la

²⁸ Estatuto de los trabajadores art. 12.4 d) “Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.

²⁹ Documento DOC/2003/636 sobre el riesgo durante el embarazo y en la lactancia natural revisada. Aranzadi.

³⁰ GARCÍA TESTAL, E. “La protección de la lactancia en el ordenamiento laboral español”. Editorial Tirant Lo Blanca, págs. 105-110.

Directiva 92/85/CEE³¹ del Consejo, 19 de octubre de 1992, sobre la promoción en el trabajo para la mejora de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en periodo de lactancia surgió la Ley de Prevención en Riesgos Laborales. El marco normativo encargado de regular el riesgo y protección de la mujer por lactancia se desvincula del permiso por cuidado del lactante y lo recoge la Ley de Prevención de Riesgos laborales 31/1995 de 8 de noviembre³². Esta norma, en el art. 26 dispone que, la protección del embarazo y la lactancia natural “lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o el hijo y así lo certifiquen el INSS o las mutuas de accidentes de trabajo”. Las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social durante el riesgo en el embarazo o la lactancia están reguladas por el RD 295/2009³³.

Hemos de recordar que este derecho no protege de forma genérica a la mujer trabajadora, sino que exclusivamente se centra en proteger a la mujer trabajadora en situación de embarazo o lactancia natural³⁴ que pueda sufrir condiciones de trabajo peligrosas para ella o para su bebe. La mujer estará ante una situación protegida en el riesgo por lactancia durante la suspensión del contrato de trabajo que tendrá una duración máxima hasta los 9 meses del menor, en los supuestos casos en los que no se haya podido adaptar el puesto de trabajo eliminado el riesgo. La adaptación al puesto de trabajo puede suponer una adaptación del horario de la jornada de trabajo, pero en ningún caso supondrá una variación del salario. Es decir, seguirá percibiendo la misma retribución de su puesto de origen. En caso de no poder hacer una adaptación del puesto y solicitar el permiso por riesgo percibirá, de igual manera, el cien por cien de su base reguladora como salario, equivalente a la prestación por incapacidad temporal por contingencias profesionales con la deducción de las cotizaciones a la SS y las retenciones. Dicha prestación es aprobada y retribuida por la entidad gestora de accidentes de trabajo y su extinción será cuando el

³¹ El origen de este derecho surge a través de las normativas internacionales desde la Recomendación n°95 de la OIT de 1952.

³² Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención en Riesgos Laborales consultado 09/06/2021 <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

³³ RD 295/2009 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la SS durante el riesgo en el embarazo y la lactancia consultado 08/06/2021 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-4724-consolidado.pdf>

³⁴ MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Trabajo de la mujer y prevención de riesgos laborales” Aranzadi social 5, año 2000, pág.68.

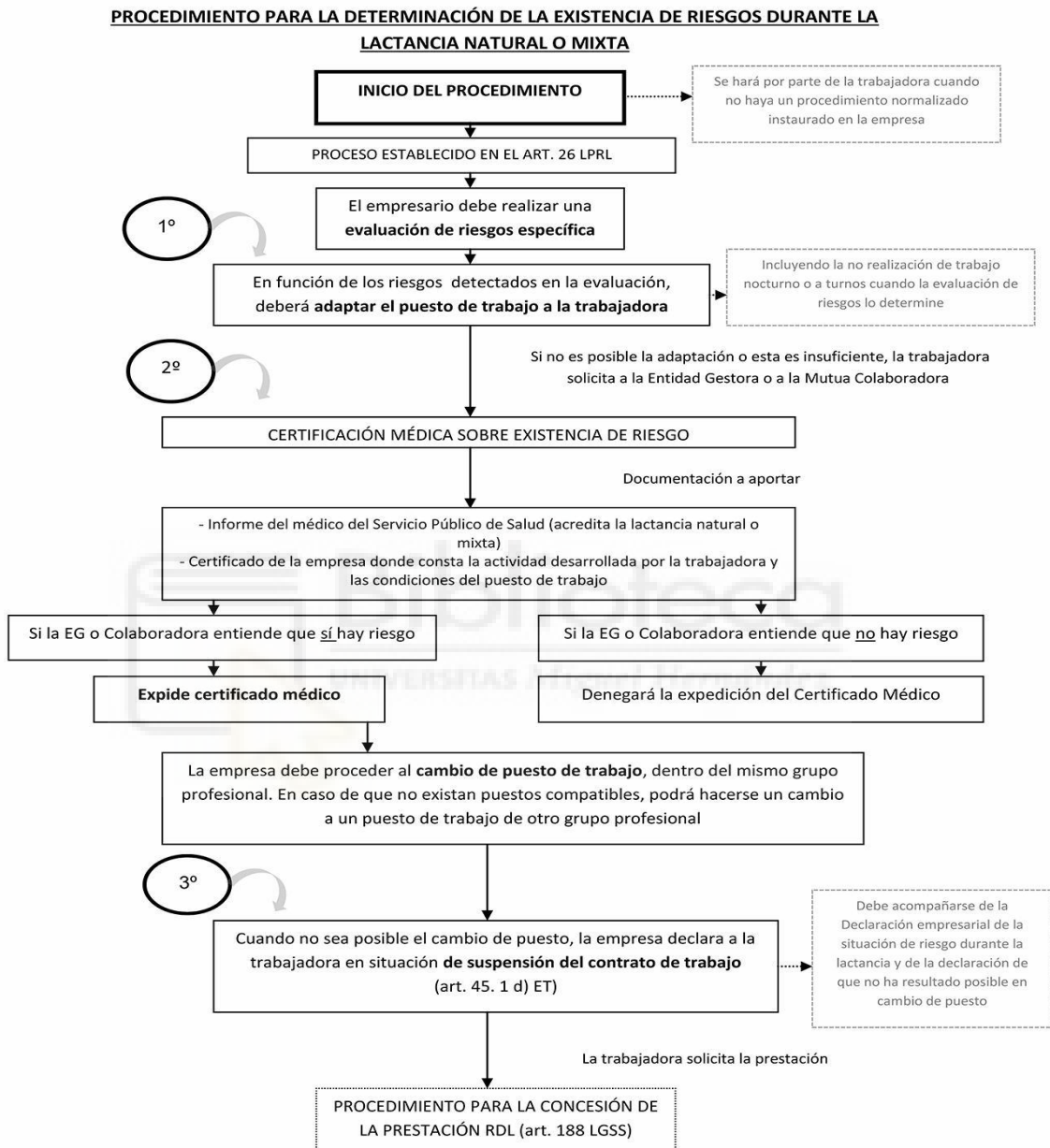
menor cumpla los 9 meses, la madre se incorpore al puesto de trabajo, se abandone la lactancia natural, se extinga la relación laboral o fallezca la madre o el hijo.

Para finalizar este capítulo a continuación, se muestra un cuadro esquema explicativo del procedimiento para la determinación de la contingencia de riesgo durante la lactancia natural o mixta, desde el inicio del procedimiento y sus pasos a seguir hasta el procedimiento para la concesión de la prestación comprendido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el art. 188 del RD de la Ley General de la Seguridad Social³⁵ (en adelante LGSS).



³⁵ Real Decreto de la Ley General de la Seguridad Social, art. 188, riesgo durante la lactancia natural. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

Figura 1: Procedimiento para la determinación de la existencia de riesgos durante la lactancia natural o mixta.



Fuente: Aranzadi Insignis

CAPÍTULO III. PROYECTO INICIATIVAS JURÍDICAS Y LACTANCIA

En este último capítulo trataremos el desarrollo del proyecto realizado conjuntamente entre la Cátedra Clínica Jurídica y la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna que se ha elaborado a lo largo de estos meses. Para ello, haremos una breve introducción de ambas organizaciones y pondremos de manifiesto el proyecto.

3.1 Cátedra Clínica Jurídica Universidad Miguel Hernández

La Clínica Jurídica UMH nace en el año 2016 como un Proyecto de Innovación Docente con la finalidad de que el estudiantado profundice en los temas jurídicos de interés social ofreciendo la posibilidad de tener un contacto directo con la práctica real en la defensa de los colectivos vulnerables. De esta manera el alumnado podrá poner en práctica los conocimientos jurídicos adquiridos durante su formación académica para ofrecer una respuesta a los casos de justicia social que se plantean desde organizaciones, colectivos o entidades sin ánimo de lucro que solicitan esta colaboración con la Clínica jurídica.

Las entidades sociales pueden proponer a la Clínica Jurídica sus consultas sobre problemas que les puedan abordar o se hayan planteado y desde la Clínica se ofrece respuesta u orientación. El trabajo será desarrollado por el estudiantado siempre supervisado por el profesorado. De este modo el alumnado puede aprender con este método pedagógico de aprendizaje y servicio, participando de modo activo, involucrándose directamente en intentar ofrecer una respuesta adecuada a las solicitudes de los servicios y adaptándose a las necesidades. Es una forma de despertar en el alumnado el interés por la acción colectiva, formando así futuros juristas socialmente comprometidos y realizando también prácticas extracurriculares.

Es necesario señalar, que el carácter de la Clínica Jurídica no es profesional, por lo que no se asume representación ante instancias judiciales u órganos administrativos por las solicitudes de particulares o terceros. Sin embargo, sí se procurará ofrecer una respuesta jurídica a la problemática planteada.

Según reza en su propia web, la Clínica Jurídica es responsabilidad y compromiso social, es un proyecto altruista que busca poder ayudar a los demás y crea una conexión entre el alumnado, para que pueda poner en práctica sus conocimientos antes de finalizar el

*grado, y las entidades que solicitan este servicio. Con los mismos motivos y la misma razón de ser, a principios de 2020 este proyecto se convierte en la Cátedra Institucional Clínica Jurídica UMH, un claro ejemplo de los valores que promueve la Universidad Miguel Hernández de Elche*³⁶.

3.2 Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna, FEDALMA

Por otro lado, FEDALMA es una federación que reúne a las asociaciones de lactancia y grupos de apoyo de toda España. Fue fundada en el año 2003 y desde entonces una de sus prioridades es ofrecer formación a las entidades en temas específicos de lactancia y cuestiones de tipo asociativo. Su labor se concentra en desarrollar servicios de información y apoyo dirigidos a mujeres que quieren amamantar a sus hijos.

Sus objetivos son desarrollar proyectos y actividades que cubran las necesidades de las asociaciones que, a su vez, desarrollan servicios dirigidos a las mujeres que desean amamantar a sus hijos, mediante formación de sus asesoras, coordinación de proyectos y su difusión. Para la federación es importante dar visibilidad de la situación de la lactancia materna en España y las necesidades de las madres lactantes.

Siendo la Federación de asociaciones de mujeres adquieren el compromiso de defender los derechos de las mujeres, especialmente cuando están en periodo de maternidad y lactancia. Representan el movimiento social para el apoyo a madres lactantes ante Entidades y Organismos.

En 2007 FEDALMA participó en la elaboración de la Ley de Igualdad y desde entonces ha seguido colaborando, en intentar mejorar las condiciones laborales de las mujeres, para ello realizó convenios de colaboración con distintas entidades como International Baby Foods Action Network (IBAN), World Alliance for Breastfeeding Action (WABA), Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia IHAN y PETRA maternidades feministas.

³⁶ Información extraída de la página web de la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

En 2021 FEDALMA inicia un proyecto de colaboración con la Cátedra Clínica Jurídica de la UMH a través del cual pretende profundizar en aquellos temas de problemática en conciliación familiar, laboral y lactancia³⁷.

3.3 Diseño del proyecto para el desarrollo de los talleres semanales

Una vez centrado el proyecto, a lo largo de este punto se aborda la forma de llevarlo a cabo. La dinámica semanal será la organización de reuniones virtuales con las asociaciones federadas, cuyo título será “Iniciativas Jurídicas y Lactancia”, al igual que el proyecto programado. Con este procedimiento se facilitará la recogida de información sobre la problemática que sufren las mujeres trabajadoras en relación con la conciliación y lactancia a lo largo de todo el territorio nacional.

El punto de partida ha sido la elaboración de un Excel donde se recogen los datos de contacto de todas las asociaciones que serían convocadas. Concretamente se anota el nombre de la asociación, localidad, provincia, comunidad autónoma, número de teléfono y correo electrónico. Todas ellas han sido agrupadas por comunidades autónomas y zona geográfica, de tal manera que, las asociaciones de comunidades de gran tamaño han sido divididas en subgrupos y las de pequeño tamaño agrupadas por comunidades y por proximidad. La idea era convocar a las reuniones una agrupación de entre cuatro y siete asociaciones, siendo un grupo reducido para favorecer la participación de las asistentes y que todas tuvieran oportunidad de expresar sus dudas. Este documento inicial de datos ha requerido su constante actualización para ir recogiendo los datos de contacto que hubieran variado, así como los posibles cambios de fecha o asociaciones que no están en activo, entre otros.

La carta de presentación del proyecto para todas las asociaciones fue un correo electrónico³⁸ que exponía el proyecto de colaboración entre la Cátedra Clínica Jurídica y FEDALMA, se daba a conocer el inicio del proyecto de reuniones para la recogida, resolución de dudas e información de conciliación laboral y lactancia. Este correo genérico se envía de forma inicial a todas las asociaciones convocadas a principios de

³⁷ Información extraída de la página web de la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna <https://fedalma.org/> 25/05/2021.

³⁸ Correo electrónico añadido en el anexo 1. Fuente: elaborado por FEDALMA.

febrero. También recoge que está basado en las finalidades de los Estatutos artículo 2, apartado 3 de la Federación³⁹. El correo electrónico contiene toda la información sobre la realización de los grupos reducidos por zona geográfica y que la estudiante será la encargada de la realización de dicho propósito, llevando a cabo un análisis y estudio de todas las reuniones recogiendo la información de las experiencias que comparten desde las asociaciones.

En dicho escrito también se facilita el enlace de conexión a través de la plataforma Zoom, un enlace que será semanalmente el mismo, el día de la semana establecido y la hora que inicialmente sería de los viernes de 15:30 horas hasta las 16:30 horas, tendiendo un cambio en la recta final del proyecto con la modificación de la fecha a jueves de 17:30 a 18:30. Se anexa al correo una tabla de Excel con las fechas por CCAA y el número de asociaciones asistentes por fecha para que de este modo desde las asociaciones puedan organizarse con tiempo los posibles talleres que puedan impartir o actividades y así poder contar que la fecha asignada para realizar nuestro encuentro virtual.

La carta de presentación se despide con la invitación multitudinaria para todas las asociaciones convocadas a la realización del proyecto para mostrar los resultados obtenidos gracias a su asistencia y aportación de información y/o vivencias.

Se pone de manifiesto el convenio firmado entre la Cátedra Clínica Jurídica y la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna para la colaboración en la elaboración de los documentos finales y presentación de datos. Dicha documentación será entregada a las asociaciones miembros de FEDALMA.

Una vez enviada la carta de presentación del proyecto que está a punto de comenzar de manera masiva a todas las asociaciones nombradas en el Excel, comienza la organización semanal de cada reunión.

³⁹ Estatutos de la federación, art. 2 apartado 3 “Defender el Derecho de todas las mujeres a amamantar, y el derecho de sus hijas e hijos a ser amamantados, tanto tiempo como ambos deseen y a recibir todo el apoyo social y profesional necesario para conseguirlo, fomentando la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y la conciliación de la vida familiar, social y laboral”. <https://fedalma.org/la-federacion/sobre-fedalma/> 27/05/2021 17:59

FIGURA 2. Tabla de datos asociaciones FEDALMA

ASOCIACIÓN	POBLACIÓN	PROVINCIA	COMUNIDAD AUTÓNOMA	FECHA TALLER
ALMAMAR	CÓRDOBA	CÓRDOBA	ANDALUCÍA	30/04/2021
AMAR CON M	ANDÚJAR	JAÉN	ANDALUCÍA	30/04/2021
BABYLACTA DE BEAS	HUELVA	HUELVA	ANDALUCÍA	30/04/2021
EL CUENCO DE BARRO	ESTEPA	SEVILLA	ANDALUCÍA	30/04/2021
INSTINTO MATERNAL	LUCENA	CÓRDOBA	ANDALUCÍA	30/04/2021
CRIANZA ALJARAQUE	ALJARAQUE	HUELVA	ANDALUCÍA	07/05/2021
LACTALMERIA	AGUADULCE	ALMERÍA	ANDALUCÍA	07/05/2021
MAMATETA	LINARES	JAÉN	ANDALUCÍA	07/05/2021
PRIEGO MEJOR MAMAR	CÓRDOBA	CÓRDOBA	ANDALUCÍA	07/05/2021
LACTARINCONADA	LA RINCONADA	SEVILLA	ANDALUCÍA	07/05/2021
NACER Y MAMAR	ÚBEDA	JAÉN	ANDALUCÍA	14/05/2021
REAMARE	TOMARES	SEVILLA	ANDALUCÍA	14/05/2021
REGAZO	JEREZ PTO.STA. MARÍA	CÁDIZ	ANDALUCÍA	14/05/2021
VÍNCULO MATERNO	CABRA	CÓRDOBA	ANDALUCÍA	14/05/2021
LACTARIA	ZARAGOZA	ZARAGOZA	ARAGÓN	19/03/2021
LACTAMOR	NAVIA	ASTURIAS	ASTURIAS	19/03/2021
EL REGAZO DE MADRE	GUADALAJARA	GUADALAJARA	CASTILLA LA MANCHA	12/03/2021
ENLAZADOS	VALDEPEÑAS	CIUDAD REAL	CASTILLA LA MANCHA	12/03/2021
MARES DE LECHE	CUENCA	CUENCA	CASTILLA LA MANCHA	12/03/2021
ORO BLANCO	PUERTOLLANO	CIUDAD REAL	CASTILLA LA MANCHA	12/03/2021
AMALAV	ÁVILA	ÁVILA	CASTILLA Y LEÓN	05/03/2021
AMAMANTO	MIRANDA DE EBRO	BURGOS	CASTILLA Y LEÓN	05/03/2021
APEGO LÁCTEO	ZAMORA	ZAMORA	CASTILLA Y LEÓN	05/03/2021
CRECIENDO JUNTOS	ZAMORA	ZAMORA	CASTILLA Y LEÓN	05/03/2021
LACTABEBE	EL BIERZO, PONFERRADA	LEÓN	CASTILLA Y LEÓN	05/03/2021
LACTANCIA EN POSITIVO	VALLADOLID	VALLADOLID	CASTILLA Y LEÓN	05/03/2021
ACARONAR	TERRASSA	BARCELONA	CATALUÑA	28/05/2021
AI MARE	VILANOVA	BARCELONA	CATALUÑA	28/05/2021
ALBA LACTANCIA MATERNA	BADALONA	BARCELONA	CATALUÑA	28/05/2021
ALLETA	LLEIDA	LLEIDA	CATALUÑA	28/05/2021
ALLETAR I CRIAR	VALLS	TARRAGONA	CATALUÑA	28/05/2021
AREOLA	BEGUES	BARCELONA	CATALUÑA	28/05/2021
CALMA BLANES	BLANES	BARCELONA	CATALUÑA	04/06/2021
DO DE MARE	TERRASSA	BARCELONA	CATALUÑA	04/06/2021
DO DE PIT	TARRAGONA	TARRAGONA	CATALUÑA	04/06/2021
DONA DÒNA ALT EMPORDÀ	FIGUERES	GIRONA	CATALUÑA	04/06/2021
ELNA, CASA DE MARES	NAVÀS	BARCELONA	CATALUÑA	04/06/2021
GAMMA	VILAFRANCA	BARCELONA	CATALUÑA	04/06/2021
GRAMAMAS	STA. COLOMA GRAMANET	BARCELONA	CATALUÑA	11/06/2021
GRUP ONA	PINEDA DE MAR	BARCELONA	CATALUÑA	11/06/2021
L'HOSPITALLET	L'HOSPITALET	BARCELONA	CATALUÑA	11/06/2021
LACTAMAR	CANET DE MAR	BARCELONA	CATALUÑA	11/06/2021
LLET DE MARE	LLORET DE MAR	GIRONA	CATALUÑA	11/06/2021
LLETETA	SANT CELONI	BARCELONA	CATALUÑA	11/06/2021
LLETTETA	CASTELLAR DE RIBERA	LLEIDA	CATALUÑA	18/06/2021
MAMAS	SABADELL	BARCELONA	CATALUÑA	18/06/2021
MAMES BRAVES	ST. FELIU GUIXOLS	GIRONA	CATALUÑA	18/06/2021
MAMIMAMO	CERDANYOLA DEL VALLÈS	BARCELONA	CATALUÑA	18/06/2021
MARES D'ORIENT	LLIÇÀ DE VALL	BARCELONA	CATALUÑA	18/06/2021
MARES DE LLET	VIC	BARCELONA	CATALUÑA	18/06/2021
MARONES	ROSES	GIRONA	CATALUÑA	25/06/2021
MELIC	PALAFRUGELL	GIRONA	CATALUÑA	25/06/2021
NODRIR	MANRESA	BARCELONA	CATALUÑA	25/06/2021
PIT DE MAR	PREMIÀ DE MAR	BARCELONA	CATALUÑA	25/06/2021

PIT PENEDÉS	STA. MARGARIDA I ELS MONJOS	BARCELONA	CATALUÑA	25/06/2021
URGELLET	BELLUIG	LLEIDA	CATALUÑA	25/06/2021
LACTACEUTA	CEUTA	CEUTA	CEUTA	14/05/2021
CRARIANT	CASTALLA	ALICANTE	COM. VALENCIANA	16/04/2021
CRARIANT	ALQUAS	VALENCIA	COM. VALENCIANA	16/04/2021
DE MARE A MARE	ALCOY	ALICANTE	COM. VALENCIANA	16/04/2021
GRUP NODRISSA	ALICANTE	ALICANTE	COM. VALENCIANA	16/04/2021
LA MAMA D'ELX	ELCHE	ALICANTE	COM. VALENCIANA	16/04/2021
LACTALICANTE	ALICANTE	ALICANTE	COM. VALENCIANA	16/04/2021
MATERNA DE BETXÍ	BETXÍ	CASTELLÓN	COM. VALENCIANA	16/04/2021
MAMANTIAL	ELDA	ALICANTE	COM. VALENCIANA	23/04/2021
MAMARE	CASTELLÓN	CASTELLÓN	COM. VALENCIANA	23/04/2021
MAMETES I MÉS	LA VALL D'UIXÓ	CASTELLÓN	COM. VALENCIANA	23/04/2021
MELIC LAC	CHESTE	VALENCIA	COM. VALENCIANA	23/04/2021
MESQUELLET	VILA REAL	CASTELLÓN	COM. VALENCIANA	23/04/2021
SINA	SAGUNTO	VALENCIA	COM. VALENCIANA	23/04/2021
AMAMAR	PLASENCIA	CÁCERES	EXTREMADURA	21/05/2021
AMARYI	CÁCERES	CÁCERES	EXTREMADURA	21/05/2021
LA NACENCIA	CÁCERES	CÁCERES	EXTREMADURA	21/05/2021
MAIRE LACTANCIA MATERNA	BADAJOS	BADAJOS	EXTREMADURA	21/05/2021
ACHUCHAR	RIBEIRA	A CORUÑA	GALICIA	26/03/2021
ALMA APOIO A LACTACIÓN	CULLEREDO	A CORUÑA	GALICIA	26/03/2021
ALOUMIÑOS DE LEITE	LAÍN	PONTEVEDRA	GALICIA	26/03/2021
BICO DE LEITE	LUGO	LUGO	GALICIA	26/03/2021
CHUCHAMEL	MOÑA	PONTEVEDRA	GALICIA	26/03/2021
COLIÑO	OURENSE	OURENSE	GALICIA	09/04/2021
CRANDO	A CORUÑA	A CORUÑA	GALICIA	09/04/2021
DE NAI A NAI	O BARCO DE VALDEORRAS	OURENSE	GALICIA	09/04/2021
DELEITE	VIGO	VIGO	GALICIA	09/04/2021
MAIMIÑA	REDONDELA	PONTEVEDRA	GALICIA	09/04/2021
MAMOA	SANTIAGO DE COMPOSTELA	A CORUÑA	GALICIA	09/04/2021
TETA E COLIÑO	AMES	A CORUÑA	GALICIA	09/04/2021
BBTTA	NARÓN	A CORUÑA	GALICIA	26/03/2021
ABAM	PALMA, IBIZA	PALMA MALLORCA	ISLAS BALEARES	23/04/2021
AL HALDA	CALAHORRA	LOGRONO	LA RIOJA	19/03/2021
DESPERTARES	ALPEDRETE	MADRID	MADRID	26/02/2021
LACMAD	VILLALBA	MADRID	MADRID	26/02/2021
LACTANCIA Y CRIANZA DE COSLADA	COSLADA	MADRID	MADRID	26/02/2021
LACTARD	ALCALÁ DE HENARES	MADRID	MADRID	26/02/2021
MAMAR	ALUCHE	MADRID	MADRID	26/02/2021
MULTILACTA	COSLADA	MADRID	MADRID	26/02/2021
PARLACTA	PARLA	MADRID	MADRID	26/02/2021
ASOCIACION LACTANCIA MELILLA	MELILLA	MELILLA	MELILLA	14/05/2021
AMAGINTZA	NAVARRA	NAVARRA	NAVARRA	19/03/2021
BESARTEAN	VITORIA	ÁLAVA	PAÍS VASCO	19/03/2021
CEUTILACTA	CEUTÍ	MURCIA	REGIÓN DE MURCIA	19/02/2021
LACTANCIA FELIZ	ÁGUILAS	MURCIA	REGIÓN DE MURCIA	19/02/2021
LACTANCIA MADRE A MADRE	SAN JAVIER, CARTAGENA	MURCIA	REGIÓN DE MURCIA	19/02/2021
LACTANDO	PUENTE TOCINOS, MOLINA DEL SEGURA	MURCIA	REGIÓN DE MURCIA	19/02/2021
MAMAALHAMA	ALHAMA DE MURCIA	MURCIA	REGIÓN DE MURCIA	19/02/2021
MAMAESPUÑA	TOTANA Y ALEDO	MURCIA	REGIÓN DE MURCIA	19/02/2021

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Desarrollo de los talleres semanales con las asociaciones participantes

El trabajo de cada semana comienza enviando cada viernes un correo electrónico⁴⁰ a las asociaciones convocadas para la siguiente sesión y a las componentes de la Junta Directiva y de la Comisión de Conciliación e Igualdad de FEDALMA, que semana a semana asisten a las reuniones convocadas. De esta forma se intenta evitar que aquel correo inicial quede en el olvido. En el correo se informa de manera concisa y llamativa de la realización de la reunión para la recogida de información, el día y la hora junto con el enlace de conexión y las asociaciones convocadas para esa cita. También se les facilita una dirección de una carpeta *drive* donde las asociaciones podrán compartir documentación de interés y se les da la opción de conectarse al canal de la aplicación *Telegram* para no perderse las novedades.

Adjunto en este correo irá el correo de carta de presentación y el cartel⁴¹ creado como seña identificativa de dicho proyecto, se les pone de manifiesto que el lunes se les llamará por teléfono.

Los lunes comienzan las llamadas telefónicas a las asociaciones para confirmar que han recibido el correo, que tienen conocimiento del proyecto, si tienen alguna duda, alguna pregunta, lo que pueda surgir. Es una primera toma de contacto, se les explica que el objetivo es recabar información de las personas asociadas, que nos encantaría que se pusieran en contacto con sus socias para recoger toda esa información. Como, por ejemplo, que aporten, tanto sus dudas como sus vivencias personales, conflictos en el lugar de trabajo, medios facilitados por parte de la empresa, riesgo por lactancia⁴² o cualquier situación que les gustaría que tuviéramos en cuenta. De tal forma que, el jueves en la reunión, la representante de la asociación que se conecte nos pueda trasladar toda esa información. Asimismo, se les da a conocer que para cualquier duda que pudiera surgir en los días previos a la cita tienen el correo habilitado para toda esta andadura a su disposición.

⁴⁰ Ejemplo de correo anexo 2. Fuente: Elaborado por FEDALMA.

⁴¹ Imagen del cartel anexo 3. Fuente: Elaborado por FEDALMA.

⁴² STSJ de Canarias 1339/2019 de 17 de diciembre, recurso 860/2019, sentencia pionera del tribunal juzgando con “perspectiva del niño” para otorgar el riesgo en la lactancia.

En todo este trabajo nos hemos encontrado con una dificultad añadida y es que en algunas ocasiones los datos de contacto de las asociaciones habían sufrido alguna variación, como podrían ser los cambios de número de teléfono, de dirección de correo electrónico o incluso algunas asociaciones habían cesado la actividad. Los días previos a la reunión, se hacía un último intento de localizar a aquellas asociaciones que no habían respondido a ningún medio de contacto. Una vez finalizada esta fase, se actualizaba la tabla de Excel con las variaciones de datos que se hubieran evidenciado, incluso borrando las asociaciones desaparecidas.

Como último recordatorio, los miércoles se enviaba nuevamente un correo recordatorio con el enlace de conexión, para facilitarles la localización del correo y la búsqueda del enlace de conexión, de este modo se les quedaría reciente en la bandeja de entrada de sus respectivos correos electrónicos y sería rápido de localizar.

Momentos antes de comenzar la reunión se elabora un guion con los tiempos orientativos a seguir y con las asociaciones confirmadas de asistencia⁴³, de este modo la moderadora de la reunión puede tener conocimiento de las asociaciones que, en principio, se conectarán.

Llegado el momento, abre la sala virtual la Coordinadora de la Comisión y poco a poco van conectándose todas las asistentes a la cita, representantes de las asociaciones y las personas que trabajan en dicho proyecto. Se hace una presentación explicativa de quienes somos, de la importancia de este proyecto y la recogida de información lo valiosa que es. A continuación, se proyectan dos videos, primero el video de la Federación⁴⁴ y en segundo lugar el video de la Cátedra Clínica Jurídica⁴⁵, para que conozcan mejor la labor que se realiza. Seguidamente se da paso a las invitadas para que se presenten y comiencen a exponer todos esos datos que desean aportar, consultar o proponer. Las asociaciones han aportado su información recabada de diferentes formas y formatos, la gran mayoría de asociaciones exponían toda la información durante la charla, en algunas ocasiones recibíamos un correo días antes de la reunión con su recopilación de datos para poder preparar las posibles respuestas y resolverlas el día de la cita. Otras asociaciones realizaron encuestas⁴⁶ entre sus socias con formatos de tipo test de Google docs. o han

⁴³ Ejemplo de uno de los guiones. Anexo 4.

⁴⁴ Video de la Federación. https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

⁴⁵ Vídeo de la Cátedra Clínica Jurídica. https://www.youtube.com/watch?v=7oM_-h7LLTo

⁴⁶ Encuesta aportada por la asociación Mametes i Més. Anexo 6.

redactado relatos⁴⁷ según sus socias y sus diferentes puestos de trabajo. Toda esta información ha sido tratada de forma anónima y respetando la intimidad de cada una de las personas participantes.

Siguiendo con las sesiones, se va tomando nota porque entendemos que todos los comentarios son importantes, consultas, vivencias, situaciones, dudas. Minuciosamente se anota todo para no perder detalle.

Para finalizar, una vez concluido el tiempo previsto y que nos aseguramos de que se han expuesto todos los temas que traían las asociaciones, damos por terminada la reunión recordándoles que el correo habilitado para este proyecto seguirá abierto para que en cualquier momento puedan seguir consultando dudas que puedan surgir en cualquier otro momento.

Unos días más tarde, tras el análisis de toda la información recogida en la reunión se realiza un acta que se enviará a todas las asociaciones convocadas a dicha sesión. El acta está compuesta por: el guion introductorio, los enlaces de los videos proyectados, el enlace de la Guía Jurídica de Lactancia, los nombres de las asociaciones que han asistido y los nombres de las asistentes por parte del proyecto. Lo importante del acta es un resumen meticuloso de todo lo acontecido en el encuentro virtual, la información que ha expuesto cada asociación, las dudas que se han consultado y las resoluciones si las tuviera, situaciones vividas, todo queda recogido a modo de resumen. La segunda parte del acta son propuestas de futuro, las propuestas que han surgido mientras se conversaban en la reunión. Una vez redactada el acta⁴⁸ se envía por correo electrónico tanto a las asociaciones convocadas exclusivamente para ese día, como a las asistentes por parte del proyecto. Según lo acontecido en las reuniones también se ha ido adjuntando en el correo del acta la posible documentación necesaria, como convenios colectivos, ejemplo de documentación de solicitud de riesgo por lactancia o cualquier tipo de documentación que hubiera surgido durante la reunión y que fuera de utilidad facilitar a las asociaciones.

Ha resultado significativo que la gran mayoría de cuestiones planteadas durante estos meses de trabajo se han ido repitiendo semana tras semana, salvo situaciones específicas por trabajos menos habituales y situaciones concretas según sus zonas geográficas. Por

⁴⁷ Relatos. Anexo 5.

⁴⁸ Se anexas todas las actas realizadas por orden cronológico de todas las reuniones, anexo 7.

Fuente: Elaboración propia.

su interés, la recopilación de dichas cuestiones viene recogida a continuación. Otra cuestión para destacar es que el cien por cien de la asistencia tanto por parte de las asociaciones como por parte del personal implicado en el proyecto han sido mujeres.

3.5 Trabajo desarrollado con la información obtenida

Tras meses de reuniones recopilando la información que nos han proporcionado las asociaciones a lo largo de todo el territorio nacional, se ha considerado distribuir dichos datos en tres ejes de actuación:

En primer lugar, se desarrollará una relación de preguntas y respuestas, con todas aquellas dudas que más se han reiterado y que más preocupan. La gran mayoría de esta recopilación de preguntas ha surgido semana tras semana indistintamente del área geográfica en la que estuviera ubicada la asociación, esto nos hace pensar que ciertas cuestiones son muy desconocidas indistintamente la zona geográfica y la actividad. En este caso, las preguntas más significativas que no estén ya recogidas en la Guía Jurídica de Lactancia se introducirían en la actualización de las preguntas más frecuentes de la próxima Guía Jurídica de Lactancia.

En segundo lugar, se ha ido recabando necesidades y peticiones que programaremos cómo llevarlas a cabo, probablemente no sea posible abordarlas durante la realización de este trabajo, pero sí las dejaremos plasmadas.

Estaba previsto trabajar sobre una sección en la que se pusiera de manifiesto carencias o problemáticas específicas por zona o actividad, pero dada la escasez de esta casuística, las cuestiones que han surgido las introduciremos en los ejes anteriormente citados.

3.5.1 Preguntas y respuestas

Tal y como hemos comentado comenzaremos relacionando y resolviendo las preguntas más significativas.

Pregunta 1. Las Personas Trabajadoras del Régimen Especial de Autónomos, ¿tienen derecho al permiso por nacimiento⁴⁹?

Sí. Ambos progenitores del régimen especial tendrán derecho a solicitar el permiso con la misma duración que las personas por cuenta ajena, 16 semanas. La prestación será del 100% de su base reguladora, es decir, que percibirán la prestación correspondiente según la base de cotización media que hayan elegido. Cabe destacar que, las personas en régimen autónomo tendrán bonificada el 100% de la cuota, por lo que estarán exentos de pagar importe alguno de las cuotas de autónomos mientras dure el permiso, regulado por la Ley de Reformas Urgentes para el Trabajo Autónomo⁵⁰. También tendrán la bonificación de las cuotas por contingencias comunes por la contratación de un trabajador (50% si es contratación a tiempo parcial) mientras dure el permiso como medida para favorecer la conciliación vinculada a la contratación.

Las personas trabajadoras que hubieran cesado su actividad por nacimiento y vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese tendrán una cuota fija por contingencias comunes y profesionales de 60€ durante 12 meses. Si opta por una base superior a la mínima podrá aplicarse durante el periodo citado una bonificación del 80% sobre la cotización por contingencias comunes⁵¹.

Pregunta 2. ¿Puede una persona trabajadora autónoma solicitar el permiso por cuidado del lactante⁵²?

En cuanto al permiso por cuidado del lactante, se trata de una reducción de jornada a cargo de la empresa, a diferencia del permiso por nacimiento que retribuye la Seguridad Social. De tal manera que siendo la persona autónoma su propia empresa, dependerá de la jornada de trabajo que se imponga.

⁴⁹ La pregunta será incluida en la actualización de la Guía de Jurídica de Lactancia.

⁵⁰ El art. 6 de la Ley 6/2017 de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-12207

⁵¹ Información extraída de la página del Servicio público de Empleo Estatal, consultado el 04/06/2021 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-autonomos.html>

⁵² Esta pregunta será incluida en la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

Pregunta 3. ¿Es posible que solicite una trabajadora autónoma el permiso por riesgo en la lactancia⁵³?

Por supuesto, la trabajadora autónoma puede solicitar el permiso por riesgo exactamente igual que una trabajadora por cuenta ajena. Será necesario solicitar el informe médico que acredite la lactancia natural y la fecha del parto y el certificado de empresa sobre la actividad que desarrolla. Presentarlo junto con la documentación requerida por la mutua de accidentes de trabajo contratada. La prestación por riesgo por lactancia tendrá una duración máxima hasta los 9 meses del bebé y su cuantía será del 100 por cien de su base reguladora.

Pregunta 4. ¿Puede negarse la empresa a conceder el permiso por cuidado del lactante de forma acumulada?

Esta modalidad de permiso sólo está reconocida como derecho si viene recogida en el Convenio Colectivo o por acuerdo individual con la empresa. No obstante, siempre se podrá acordar de forma individual.

Pregunta 5. ¿Puede la empresa negarse a conceder el permiso por cuidado del lactante o la excedencia por cuidado del menor para dar la opción de teletrabajar⁵⁴?

No. Tanto el permiso por cuidado del lactante como la excedencia por cuidado del menor son un derecho reconocido legalmente y la empresa no puede negarse a su disfrute. En cambio, el teletrabajo es una modalidad que va en función de las necesidades de la empresa y no es un derecho, es un acuerdo voluntario entre empresa y empleado.

Pregunta 6. ¿Cabe la posibilidad de solicitar el teletrabajo como medida de conciliación laboral⁵⁵?

El teletrabajo no es una medida de conciliación familiar y laboral, ni un derecho del trabajador, el teletrabajo depende de las necesidades de la empresa por lo que será una

⁵³ Esta cuestión quedará recogida en la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

⁵⁴ Será añadida a la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

⁵⁵ Cuestión que será añadida a la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

negociación entre las partes, con carácter de voluntariedad por ambas partes y previo acuerdo como dispone en el art 5 de RD 28/2020 del 22 de septiembre de 2020 de trabajo a distancia⁵⁶.

Pregunta 7. ¿La adaptación del puesto de trabajo por riesgo en la lactancia qué duración tendrá?

Antes de solicitar el riesgo por lactancia se ha de hacer una evaluación del puesto de trabajo para comprobar la viabilidad de su adaptación y eliminación del riesgo. En caso de no eliminar el riesgo se solicitaría la suspensión del contrato y la prestación por riesgo por lactancia. Se evaluará si con la utilización de los equipos de protección individual se elimina el riesgo o valorar una modificación del puesto y sus funciones, la madre seguirá manteniendo la misma retribución que venía percibiendo puesto que no se pueden eliminar los incentivos retributivos que se venían percibiendo ya que sería una vulneración del derecho a conciliación. La normativa recoge el riesgo por lactancia hasta los 9 meses del menor, salvo mejoras en convenio.

Pregunta 8. ¿Qué documentación se necesita para solicitar el riesgo por lactancia⁵⁷?

Toda la información que va a necesitar la madre para solicitar el riesgo se lo debe proporcionar la empresa, o en su caso, la mutua de accidentes de trabajo contratada por la empresa. Es muy habitual que las mutuas tengan en sus páginas web la documentación necesaria y que se pueda solicitar de forma telemática.

⁵⁶ Reciente Ley de trabajo a distancia <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf> “art.5 “Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia. 1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva. 2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. 3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7” Consultado el 06/06/2021.

⁵⁷ Esta cuestión quedará recogida en la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

La madre necesitará en informe médico que acredite la fecha del parto y la lactancia natural para certificar el riesgo, fotocopia del documento de identidad, comunicación de datos del pagador modelo 145, declaración de la empresa de inexistencia de puestos de trabajo o funciones compatibles, fotocopia de la nómina, certificado de bases de cotización. Estos datos pueden variar según la mutua, son orientativos.

Se debe dictar resolución expresa, y notificarse, en el plazo de 30 días contados desde la recepción de la solicitud de la interesada⁵⁸.

Pregunta 9. ¿Qué hacer si la mutua deniega el riesgo por lactancia⁵⁹?

La mutua es una entidad colaboradora de la Seguridad Social y está obligada a resolver por escrito las solicitudes. Una vez resuelta la denegación tendremos un plazo de 30 días para su impugnación si no estamos conformes.

Pregunta 10. ¿Se puede solicitar el riesgo por lactancia antes de finalizar el permiso por nacimiento⁶⁰?

Se ha elevado la consulta a la Seguridad Social y a una mutua de accidentes de trabajo, hemos recibido la respuesta por parte de la mutua de accidentes de trabajo.

“Siendo permisos incompatibles por simultaneidad se ha de esperar a que finalice el permiso por nacimiento para disfrutar del permiso por riesgo por lactancia, el TRLGSS no establece periodo para solicitar la prestación, pero se ha de tener en cuenta que la resolución que emite la mutua de accidentes de trabajo será después de finalizar el permiso por nacimiento. Se pueden iniciar los trámites de la solicitud del permiso por riesgo en la lactancia estando disfrutando el permiso por maternidad, pero NO se emitirá ninguna resolución hasta el día siguiente a que finalice el permiso por nacimiento pudiéndose poner expresamente como fecha de efectos ese mismo día”.

⁵⁸ Publicación en la revista de la Seguridad Social <https://revista.seg-social.es/2018/06/11/prestacion-por-riesgo-durante-la-lactancia-natural/#:~:text=Para%20el%20reconocimiento%20del%20subsidio,la%20solicitud%20de%20la%20interesada>.

⁵⁹ Quedará recogida esta pregunta en la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

⁶⁰ Se añadirá esta consulta a la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

Pregunta 11. Si finaliza el permiso por riesgo por lactancia a los 9 meses del bebé ¿tendré que incorporarme a mi puesto?

El permiso por riesgo por lactancia no puede extenderse más allá de los 9 meses del bebé según la normativa vigente. A los nueve meses del menor la madre tendrá que incorporarse al puesto de trabajo, salvo mejora de la norma en convenio colectivo.

Pregunta 12. ¿Qué sucede si mi jornada de trabajo es de turnos rotatorios de mañana, tarde y noche?

Se podrá solicitar la adaptación de jornada. Sobre este punto ha existido una enorme conflictividad que se está resolviendo favorablemente a través de numerosa jurisprudencia⁶¹.

Pregunta 13. ¿Qué ocurre si a una trabajadora le corresponden guardias de 24 horas⁶²?

También se ha considerado que existe riesgo en la lactancia en la Sentencia 77/2021 del Juzgado de lo Contencioso/Administrativo N°2 de Ourense que dictamina “La doctrina establecida en dicha sentencia es plenamente aplicable al presente caso, en cuanto que consta acreditado con la documental obrante en las actuaciones que la adaptación del puesto de trabajo de la recurrente viene justificada no por una enfermedad común, sino que tenía como exclusiva finalidad la protección del embarazo. Así consta en el informe

⁶¹ Párrafo extraído de la Sentencia 536/2013 Juzgado de lo Social N.º 4 de Ourense, página 4, Fundamentos de Derecho cuarto, párrafo tercero.

Para este supuesto tenemos una sentencia de 2013 en la que la trabajadora tenía un turno complejo rotatorio. Se le adaptó un puesto con turno de mañanas fijas, pero dejó de percibir los complementos salariales que venía percibiendo hasta ahora como consecuencia de haber sido cambiada de puesto. La sentencia fue favorable para la trabajadora y la empresa tuvo que pagar las retribuciones dejadas de percibir, puesto que se considera una vulneración de derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, recogido en el art. 14 de la CE.

Sentencia 536/2013 Juzgado de lo Social N°4 de Ourense dictamina que “ha de añadirse, como se señaló más arriba, que esta regulación está introducida por las leyes 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar y LO 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad y este dato es trascendente porque en definitiva el objetivo preventivo perseguido, en el caso de autos, está cualificado porque la situación de riesgo que se trata sólo puede ser padecida por la mujer, de modo que en su corrección se ha de tener en cuenta que ello no suponga desventaja alguna al respecto de lo que sucediera en el caso del hombre y en consecuencia, si el efecto interpretativo propuesto en primer lugar supone una rebaja salarial de la mujer trabajadora cuya causa es evidentemente su condición de madre fisiológica, el efecto resultaría ser un perjuicio laboral proveniente

en exclusiva de dicha condición, perjuicio que en ningún caso podría sufrir un trabajador de sexo masculino.

⁶² Quedará recogida esta cuestión en la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

de aptitud médica indicándose entre otras, las siguientes limitaciones: Limitación para la realización de guardias médicas⁶³”.

A la trabajadora embarazada se le adaptó el puesto de trabajo considerando un riesgo la realización de guardias. Durante el periodo que duró la adaptación la trabajadora dejó de percibir el complemento por la atención continuada de guardias y durante el permiso por nacimiento también disminuyó la retribución por no computar dicho complemento. La sentencia fue favorable para la trabajadora, considerando una vulneración de derechos fundamentales y abonando las retribuciones dejadas de percibir.

Pregunta 14. ¿Es posible disfrutar del permiso por cuidado del lactante mientras se está en excedencia⁶⁴?

Ambos permisos son incompatibles para su disfrute simultáneo. El permiso para el cuidado del lactante es exclusivo para las personas trabajadoras en activo, si se está disfrutando de una excedencia el contrato está suspendido y no se puede solicitar la retribución, por cuenta de la empresa, correspondiente por el permiso por cuidado del lactante. Se entiende que no se está trabajando y no se necesita reducir esa hora de trabajo de forma retribuida.

Pregunta 15. ¿Podrá disfrutar un progenitor de las semanas de permiso por nacimiento del otro progenitor cuando se es una familia monoparental⁶⁵?

La Ley no contempla esta posibilidad puesto que es un permiso de uso y disfrute individual e intransferible, sólo existe un progenitor que tenga derecho y este caso no está recogido en los supuestos de la LGSS.

No obstante, contamos con una sentencia pionera favorable para el disfrute de las semanas del otro progenitor. Así se ha reconocido en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 396/2020 del 6 de octubre de 2020, donde se reconocía el derecho de acumulación de los permisos de maternidad y paternidad, por ser familia monoparental,

⁶³ Párrafo extraído de la Sentencia 77/2021 del Juzgado de lo Contencioso/Administrativo N°2 de Ourense, página 16 fundamento del derecho tercero.

⁶⁴ Esta cuestión será introducida en la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

⁶⁵ Se recogerá esta pregunta en la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

interpretando bajo el principio de la no discriminación y del interés del menor, la normativa que regula este permiso.

Se dictamina que “se ha pretendido una igualdad entre el hombre y la mujer, pero se ha introducido una nueva brecha que nos sitúa no en el techo de cristal sino ante el suelo pegajoso, y ante una concepción de igualdad funcionalista, que obvia que las distintas manifestaciones de la misma se desarrollan dentro de los hábitat o estructuras sociales. Es por ello por lo que, los hogares monoparentales, e indirectamente la mujer, queda discriminada.

También estos hogares monoparentales no tienen justificación de recibir un trato en su entorno dispar, pues el estado civil de la persona se introduce como un elemento fundamentalmente determinante de una situación de facto, como son solteros, viudas, o en ruptura matrimonial frente a los que presentan una situación de matrimonio o unión⁶⁶”.

Pregunta 16. ¿Pueden aceptar la leche materna en guarderías y escuelas infantiles?

Existe una gran incertidumbre acerca de si pueden aceptar la leche materna de sus propios bancos de leche para alimentar a sus bebés mientras están en la guardería o la escuela infantil. No existe una ley que lo recoja, existe un protocolo del Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría⁶⁷ con recomendaciones de su almacenaje, transporte y conservación. También algunas comunidades autónomas, como en la Comunidad Autónoma de Madrid, tienen un protocolo a seguir sobre la aceptación de la alimentación con leche materna en las escuelas infantiles de titularidad de la Comunidad de Madrid⁶⁸, siguiendo la recomendación de la OMS, de ofrecer una lactancia materna exclusiva al menos hasta los 6 meses.

Por lo tanto, en las comunidades autónomas que no lo tengan recogido en su normativa, quedará en manos de la dirección del centro escolar que permitan su aceptación.

⁶⁶ Párrafo extraído de la Sentencia del STSJ PV 396/2020, página 4 del fundamento de derecho séptimo.

⁶⁷ Protocolo del Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría <https://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/201201-lm-escuelas-infantiles.pdf> consultado el 02/06/2021.

⁶⁸ Protocolo de la Comunidad de Madrid para la aceptación de leche materna en escuelas infantiles. https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/educacion/i1706_lactancia_materna.pdf consultado el 02/06/2021.

Pregunta 17. ¿Si finaliza el contrato antes de dar a luz, tendré derecho a la prestación por nacimiento o al desempleo⁶⁹?

En caso de que el contrato finalice antes del parto, si tiene derecho a percibir prestación por desempleo contributiva, se iniciará esta y en el momento del parto se deberá de comunicar inmediatamente al SEPE, porque ambas prestaciones no pueden ser simultáneas. Si la persona trabajadora tiene los periodos de carencia de cotización establecidos en la Seguridad Social, podrá acceder a la prestación por nacimiento, se suspenderá la prestación contributiva por desempleo y comenzará a cobrar la prestación por nacimiento con 100% de su base reguladora, mientras dure esta situación no consumirá días de la prestación por desempleo⁷⁰. Una vez finalicen las 16 semanas, podrá volver a reanudar el desempleo.

Pregunta 18. ¿hasta cuándo se puede disfrutar del permiso por cuidado del lactante?

Según el art. 37.4 ET la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse una hora del trabajo para el cuidado del lactante hasta que cumpla los nueve meses. Esta hora podrá dividirse en dos fracciones y se incrementará en caso de parto, adopción, guarda con adopción o acogimiento múltiple⁷¹. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual e intransferible al otro progenitor. La retribución de dicho permiso será a cargo de la empresa.

Con la publicación del RD 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁷², contempla la posibilidad de la ampliación del permiso por cuidado del lactante desde los 9 meses hasta los 12 meses del bebé. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen. En este periodo de ampliación las personas trabajadoras tendrán la reducción

⁶⁹ Quedará recogida esta cuestión en la actualización de la Guía Jurídica de Lactancia.

⁷⁰ Información obtenida de la página oficial del SEPE <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/estoy-cobrando-el-paro-y/estoy-en-situacion-de-maternidad-paternidad> consultado el 03/06/2021.

⁷¹ Artículo 37.4 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.

⁷² Información extraída de la página de la Seguridad Social de corresponsabilidad de cuidado por el lactante <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36#Beneficiarios-requisitos12> 03/06/2021.

salarial proporcional a la reducción horaria, pudiendo solicitar la prestación por corresponsabilidad de cuidado del lactante que podrá beneficiarse uno de los dos progenitores. Dicha prestación se solicitará en el INSS 15 días antes de finalizar el permiso por cuidado del lactante y 15 días antes del supuesto inicio de la ampliación adjuntando los certificados de las empresas de ambos progenitores, entre otra documentación.

Particularidades por zona geográfica y por actividad.

Una vez finalizada la exposición de las preguntas con las respuestas pertinentes no queremos dejar de dar un espacio a las particularidades que nos contaron las mujeres lactantes por razón de la especialización de su zona geográfica o de la actividad realizada.

Desde Valdeorras, Galicia, se nos hizo saber que toda aquella zona es una zona geográfica muy rica en minas de pizarra, pero denuncian discriminación en las llamadas minas de cielo abierto, comúnmente conocidas como canteras, pues se considera que al no ser subterráneas no existe tanto riesgo como cuando se trabaja bajo tierra, tienen condiciones diferentes en cuanto al riesgo por lactancia y embarazo. De igual forma, siendo minas a cielo abierto existe el polvo en suspensión y con ello riesgos de silicosis, entre otros riesgos. Quieren que quede recogido los riesgos de igual forma tanto para minas subterráneas como las descubiertas y que se tenga en cuenta que pese a ser trabajo exterior también existen riesgos de polvo en suspensión. Consideran que se deben equiparar y que se reconozcan las mismas condiciones de riesgo.

Desde Castellón nos pusieron de manifiesto las condiciones duras de trabajo por ser una zona dedicada a la cerámica y azulejos. Trabajan con esmaltes, tintes y productos químicos de alta toxicidad. Condiciones que son un alto riesgo por la utilización de estos compuestos químicos y que se agrava más todavía cuando coincide con las fechas de las ferias de promoción puesto que se realizan jornadas más largas de lo habitual.

Desde Córdoba se hizo alusión a la precariedad del trabajo en el campo, su zona con grandes extensiones de tierra de cultivo donde se trabaja por temporadas según lo cultivado, con condiciones extremas de calor o frío. Ausencia de contratos, trabajos

temporales, jornadas largas. Denuncian que sí es difícil el trabajo en el ámbito rural del campo, con la condición de madre y lactante, es mucho más complicado conciliar.

En cuanto a peculiaridades en el puesto de trabajo recibimos a una mujer trabajadora bombera, un trabajo con unas condiciones físicas muy específicas y pese que una mujer tras 16 semanas puede estar recuperada para una actividad diaria normal y habitual no lo está para unas pruebas de oposición a bombera. Tras 16 semanas una mujer no ha recuperado su condición física para enfrentarse a las pruebas y tiempos estipulados para la superación de pruebas. En puestos de trabajo tan específicos debería de tener un plazo de tiempo mayor para la recuperación del cuerpo de la mujer ya que siendo una mujer lactante tiene muchas más dificultades.

3.5.2 Propuestas y sugerencias

Hasta aquí la relación de preguntas formuladas de forma reiterada durante los talleres que semana a semana hemos ido organizando. Sin embargo, no queríamos dar por finalizado este trabajo sin elevar también las propuestas de mejora que nos han expuesto.

Primera. Todas las asociaciones han solicitado la ampliación del permiso por nacimiento como mínimo a los 6 meses. Algunas asociaciones consideran que el tiempo mínimo estipulado debería ser de 12 meses, pero como mínimo partir de los 6 meses. De esta manera también se podría cumplir esos seis meses de lactancia exclusiva materna que recomiendan tanto la Organización Mundial de la Salud como la Asociación Española de Pediatría.

Propuesta: Ampliación del permiso por nacimiento, como mínimo, seis meses.

Segunda. Otra propuesta por la que abogan algunas asociaciones es la transferibilidad de las semanas de los permisos. Con esta opción las familias podrían decidir según sus necesidades. Por ejemplo, si un progenitor quiere avanzar en su carrera profesional y viceversa. Esta propuesta requiere de una gran madurez social, o de garantías de los poderes públicos, para no perpetuar los roles de género, motivo por el que fue eliminada esta posibilidad de la regulación del permiso por nacimiento.

Propuesta: Que algunas semanas del permiso sean transferibles.

Tercera. Una propuesta que ha surgido semana tras semana es la de la persona trabajadora autónoma. Solicitar que se haga cargo la Seguridad Social del percibo de la hora de lactancia para estos trabajadores y trabajadoras, ya que la persona trabajadora en régimen autónomo no disfruta de este permiso por ser su propia empresa, quedando así en posición de desigualdad.

Propuesta: Solicitar que la Seguridad Social se haga cargo de la hora de lactancia de la trabajador o trabajadora autónoma.

Cuarta. A lo largo de todo el proyecto ha surgido de forma reiterada la falta de zonas habilitadas como salas de lactancia con el mobiliario imprescindible para ejercer una extracción o lactancia cómoda e higiénica en la empresa y con una nevera adecuada para su conservación. Aunque cada vez es más habitual que se habiliten estas salas preparadas para la lactancia y extracción, la mayoría de las empresas carecen de este habitáculo tan necesario. Las mujeres lactantes tienen que realizar la extracción en cualquier rincón del lugar de trabajo como cuarto de baño o no tienen la opción de hacerlo.

Es necesario que se regule como norma de obligado cumplimiento la habilitación de salas de lactancia debidamente equipadas en empresas de determinado número de trabajadoras. Hasta que esto se implemente, se podrá instar a empresas y representantes de las personas trabajadoras para que lo incluyan en los planes de igualdad. La posibilidad de solicitar la incorporación de estas salas en los lugares de trabajo se debe transmitir a los representantes de los trabajadores para su negociación en empresas inferiores a 100 trabajadores. Desde este año 2021 es obligatorio para las empresas de más de 100 trabajadores la implantación de un Plan de Igualdad.

Propuesta: Elaborar una normativa obligatoria que recoja la implantación de salas de lactancia debidamente equipadas.

Quinta. Respecto a las salas de lactancia, se ha puesto de manifiesto que existe una gran empresa en Cataluña con una sala de lactancia habilitada en la cual permiten el acceso a madres de empresas colindantes puesto que en sus respectivas empresas carecen de dicho servicio. Este dato nos da la oportunidad de contemplar la implantación de salas de lactancia en parques industriales como una posible alternativa a dicha petición.

Propuesta: Habilitar salas de lactancia compartidas en aquellos lugares donde no sea posible hacerlo de forma individual y exista cercanía como un parque industrial.

Sexta. Hemos observado que existe desinformación en cuanto a las bonificaciones que puede aprovechar el empresario cuando tiene personas trabajadoras que solicitan una excedencia por cuidado de hijos y pueden contratar a una persona interina para cubrir ese puesto, por ejemplo.

Se ha considerado que podría existir algún tipo de campaña de publicidad que informen todos los años de los beneficios existentes para las contrataciones necesarias por razón de nacimiento y conciliación, bonificación por adaptación del puesto de trabajo, etc. Instar a su vez a los sindicatos a que informen a los representantes que tienen en las empresas para que puedan asesorar debidamente.

Propuesta: Realizar campañas de comunicación que informen de los beneficios existentes.

Séptima. Es muy necesario que los futuros padres conozcan sus derechos laborales y de conciliación desde antes del nacimiento de su bebé, por ello sería muy interesante que desde los cursos de preparación al parto se impartan talleres de derechos laborales y conciliación, de este modo tendrán conocimientos de los permisos a los que tienen derecho a disfrutar ya que si no los solicitan son derechos que se pierden.

Propuesta: Especialista que imparta talleres de derechos laborales en los cursos de preparación al parto de los centros de salud.

Octava. Es necesario que se modifique el artículo 37.4 del ET para que se recoja como opción a los progenitores disfrutar del permiso de forma acumulada. Que no quede en manos del Convenio Colectivo de la empresa o de un pacto entre ambas partes.

Propuesta: Que se regule el permiso por cuidado del lactante en modalidad acumulada a opción de los progenitores.

Novena. Las asociaciones han transmitido su interés por la creación de un canal de denuncias en la página web de FEDALMA para facilitarles la consulta de las posibles situaciones difíciles de solucionar y a su vez dar visibilidad a las situaciones ilegales o injustificadas.

Propuesta: Habilitar en la web de FEDALMA un canal de denuncias.

Décima. Cabe destacar que es muy importante perder el miedo a solicitar un derecho, a reclamar lo que a una persona trabajadora le corresponde. Desde las asociaciones se debe insistir en que no haya miedo, hay que luchar. Y si en muchas ocasiones la justicia puede ser lenta y el beneficio cuando llega no lo puedes disfrutar, pero se ha de pensar que muchas veces cuando se logra algo es también para las personas que vienen detrás.

Propuesta: Desde las asociaciones concienciar de que es necesario denunciar para ir creando precedentes.

Décima primera. Solicitar que las incapacidades temporales durante los periodos del embarazo sean a cargo de la Seguridad Social, puesto que los primeros quince días son a cargo de la empresa, de este modo no habría coste alguno para la empresa y se podría evitar posibles situaciones de discriminación.

Propuesta: Que el pago de la incapacidad temporal en periodos de gestación sea abonado como pago delegado al 100% por la Seguridad Social.

Décima segunda. Desde la asociación Amaryi de Extremadura nos proporcionan la documentación y solicitud del riesgo por lactancia que se redactó de forma personal a modo de que pueda ser utilizada por mujeres que se encuentren en una situación similar⁷³. Dichos documentos quedan a disposición de este trabajo para su adaptación en situaciones futuras.

Propuesta: Redactar y poner a disposición de las asociadas modelos para ayudar a presentar las solicitudes necesarias.

Décima tercera. Dadas las estadísticas de los nacimientos bajos de peso de los bebés por apurar el tiempo de trabajo hasta el final del embarazo, se solicita que se suspenda el contrato de trabajo como mínimo un mes antes de la fecha prevista del parto. De hecho, en la tabla de Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia⁷⁴ viene reconocido el riesgo a partir de la semana 37 de gestación.

Propuesta: Finalizar la actividad laboral el último mes de embarazo.

⁷³ Documentación proporcionada por la asociación Amaryi de Extremadura. Anexo 8.

⁷⁴ Tabla de SEGO donde viene los riesgos según el puesto de trabajo y las semanas de gestación. <https://dudasleyes.s3.eu-west-3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/10/22120902/tabla-sego-dudaslegislativas.pdf>

Decima cuarta. Los procesos de impugnación del riesgo por lactancia son procesos judiciales lentos, las resoluciones aun siendo favorables en cuanto al cumplimiento del derecho, son de imposible cumplimiento. Para que el señalamiento sea contemplado como urgente en estos casos acumula acciones con la vulneración de derechos fundamentales, concretamente el derecho a la no discriminación por razón de sexo y así anticipar la fecha del señalamiento.

Propuesta: Calificar el proceso por impugnación de la denegación de riesgo como urgente y preferente.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Existencia de la necesidad de abarcar este tema de forma continuada y constante puesto que hay cierta desinformación y las personas necesitan que haya visibilidad.

SEGUNDA: Necesidad de formación e información tanto a madres y padres como a empresas y resto de operadores de las relaciones de trabajo. Existe una gran desinformación de cuáles son los derechos que están recogidos en las normas que les son de aplicación.

TERCERA: Se ha puesto de manifiesto la dificultad real para la vuelta al trabajo de las madres que desean seguir con la lactancia materna exclusiva. En muchos casos no existe empatía ni por parte de la empleadora, ni de los propios compañeros y compañeras de la trabajadora.

CUARTA: Existe una gran litigiosidad en relación con la conceptualización del riesgo por lactancia. El número de prestaciones reconocidas es muy inferior a las solicitadas y en demasiadas ocasiones la concesión es por imperativo judicial.

QUINTA: La problemática no tiene fronteras de forma generalizada, ni por geografía ni por actividad. Si bien es cierto que la dificultad se incrementa en pequeñas empresas.

SEXTA: No se puede perder de vista la precarización del trabajo femenino y sumergido que impide incluso disfrutar del permiso por nacimiento. Dichos permisos están sujetos a cotizaciones y las mujeres trabajadoras que no tienen regularizada su actividad laboral no pueden solicitar ni disfrutar ningún tipo de beneficio.

SÉPTIMA: La falta de mejoras en la regulación del permiso, tiene como resultado la desprotección de las personas beneficiarias de este derecho. Esta situación de vulnerabilidad nos lleva a exponer la necesidad de tomar medidas para intentar mejorar la situación en cuanto a los permisos y la lactancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ESPUNY TOMÁS, M.J., “Los antecedentes históricos del permiso por Lactancia”, IUS Labor 2/2006.

GARCÍA TESTAL, E. “La protección de la lactancia en el ordenamiento laboral español”. Editorial Tirant Lo Blanc.

MAGANTO EXTEBERRÍA, J. M., & PORCEL, A.” La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”. Ed. Educatio siglo XXI, año 2010.

MONTOYA MELGAR, A. “Derecho del trabajo” Ed. Tecnos, año 2020.

“Trabajo de la mujer y prevención de riesgos laborales” Aranzadi Social 5, año 2000.

SEMPERE NAVARRO, A.V., “Descansos alternativos y permisos retribuidos: evolución jurisprudencial”. DS Derecho y Salud, año 2011.

SERRANO ARGÜESO, M; EREÑAGA DE JESÚS, N. “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía”. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. nº 120, año 2014.

WEBGRAFÍA

- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del estatuto de los Trabajadores, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>
- Ley 3/1989, 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer el trato de la mujer en el trabajo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272>

- FAO, nutrición Humana en el Mundo en Desarrollo
<http://www.fao.org/3/w0073s/w0073s0b.htm>
- Organización Mundial de la Salud
<https://www.who.int/topics/breastfeeding/es/#:~:text=La%20OMS%20recomienda%20la%20lactancia,los%202%20a%C3%B1os%20o%20m%C3%A1s>
- Ley de 13 de marzo de 1900, de condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños.
<http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/apli1900.htm>
- Seguro Obligatorio de Maternidad. Publicación del Instituto Nacional de Previsión.
http://bvingesa.msc.es/bvingesa/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1001972&responsabilidad_civil=on
- Ley Reguladora del Contrato de Trabajo RD 26 enero de 1944.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1944-1906>
- Ley Estatuto de los Trabajadores 8/1980 de 10 de marzo
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>
- Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ley de Presupuestos Generales del Estado
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-9268
- Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>
- Diario El País, de 3 julio de 2018
https://elpais.com/elpais/2018/07/02/mamas_papas/1530515097_071857.html
- Estatuto de los Trabajadores 2/2015 de 23 de octubre
<https://www.boe.es/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- Guía Jurídica de Lactancia 2020
<http://clinicajuridica.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADdica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>
- Corresponsabilidad por el cuidado del lactante consultado en la página web de la Seguridad Social

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36>

- Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la protección de maternidad
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención en Riesgos Laborales
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Laboral t familiar
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>
- Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>
- RD 295/2009 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la SS durante el riesgo en el embarazo y la lactancia
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-4724-consolidado.pdf>
- Aranzadi Insignis consultado
https://insignis-aranzadidigital-es.publicaciones.umh.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc500000179f1812904184a5d5e&marginal=CPR\2016\7504&docguid=I1c53ca10539311e6a912010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_casos-practicos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=#
- Cátedra Clínica Jurídica
<https://clinicajuridica.umh.es/>
- Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna
<https://fedalma.org/>
- Ley 6/2017 de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-12207
- Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social de trabajadores autónomos
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion->

[institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publicaciones/bonificaciones-reducciones-autonomos.html](https://www.boe.es/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publicaciones/bonificaciones-reducciones-autonomos.html)

- Reciente Ley de trabajo a distancia
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>
- Publicación en la revista de la Seguridad Social
<https://revista.seg-social.es/2018/06/11/prestacion-por-riesgo-durante-la-lactancia-natural/#:~:text=Para%20el%20reconocimiento%20del%20subsidio,la%20solicitud%20de%20la%20interesada>
- Protocolo del Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría
<https://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/201201-lm-escuelas-infantiles.pdf>
- Protocolo de la Comunidad de Madrid para la aceptación de leche materna en las escuelas infantiles.
https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/educacion/i1706_lactancia_materna.pdf
- Prestaciones del SEPE
https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/estoy-cobrando-el-paro-y/estoy-en-situacion-de-maternidad-paternidad_consultad
- Página de la Seguridad Social de corresponsabilidad de cuidado por el lactante
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36#Beneficiarios-requisitos12>
- Sociedad Española de Geriatria y Obstetricia, tabla riesgo según semanas de gestación
- <https://dudasleyes.s3.eu-west-3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/10/22120902/tabla-sego-dudaslegislativas.pdf>

SENTENCIAS DE INTERÉS

- STS, Sala de lo Social, 419/2018 de 16 abril de 2018 Recurso de Suplicación 2878/2015
- STSJ de Canarias 1339/2019 de 17 de diciembre, recurso 860/2019
- Sentencia 536/2013 Juzgado de lo Social N°4 de Ourense
- Sentencia 77/2020 Juzgado de lo Contencioso/Administrativo N°2 de Ourense
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 396/2020 del 6 de octubre de 2020
- Sentencia del tribunal Superior de Justicia de Cantabria 135/2020



ANEXO

Anexo 1. Correo inicial de presentación del proyecto.

Anexo 2. Ejemplo de correo semanal exclusivo para asociaciones convocadas en cada sesión.

Anexo 3. Cartel del proyecto.

Anexo 4. Ejemplo de guion de asistencia para cada reunión semanal.

Anexo 5. Documento aportado por la asociación Bico de Leite.

Anexo 6. Documento aportado por la asociación Mametes i més.

Anexo 7. Actas de las reuniones por orden cronológico de reuniones celebradas.

Anexo 8. Documento ejemplar de solicitud del riesgo por lactancia aportado por asociación Amaryi.



Anexo 1. Correo inicial de presentación del Proyecto



FEDALMA

Federación Española Asociaciones pro-Lactancia Materna
C.I.F. G99006173

PROYECTO “Iniciativas Jurídicas y Lactancia”

Proyecto de reuniones para la recogida y resolución de dudas e información de conciliación laboral y lactancia.

Saludos,

Queremos haceros partícipes de que la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna - FEDALMA, en su línea de colaborar con otras entidades y organismos, en proyectos de interés mutuo que redunden en un mejor apoyo a las madres que eligen amamantar a sus hijos, ha considerado oportuno participar en el Proyecto “**INICIATIVAS JURÍDICAS Y LACTANCIA**”, al que están invitados todos los miembros de la Federación.

Este proyecto se realiza en colaboración con la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche (Alicante), en base a las finalidades de los Estatutos (Artículo 2, Apartado 3):

Defender el Derecho de todas las mujeres a amamantar, y el derecho de sus hijas e hijos a ser amamantados, tanto tiempo como ambos deseen y a recibir todo el apoyo social y profesional necesario para conseguirlo, fomentando la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y la conciliación de la vida familiar, social y laboral.

Para la realización de este Proyecto, se convocará a una reunión, a través de una llamada telefónica, reuniendo a grupos reducidos (de 4 a 7 asociaciones agrupadas por proximidad geográfica), para que planteen la problemática jurídica actual, de sus socias en su territorio y posibles soluciones.

Para la realización del proyecto, la Federación ha contratado en prácticas a la alumna Miriam Martín, estudiante de 4º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad Miguel Hernández de Elche. En breve se pondrá en contacto telefónicamente con las asociaciones para concretar las citas.

Se llevará a cabo un análisis, redacción y estudio de las reuniones, con las observaciones de primera mano, directamente en primera persona o de las experiencias de las socias de los grupos federados.

El proyecto se realizará en durante el año 2021, las reuniones virtuales de una hora se realizarán desde febrero a junio, los viernes de 15:30 a 16:30 horas. Conexión Zoom previa inscripción a través del siguiente enlace: <http://bit.ly/FEDALMA-Juridico>

El Cronograma planteado es el siguiente:

19-feb	
REGIÓN DE MURCIA	6
26-feb	
MADRID	7
05-mar	
CASTILLA Y LEÓN	6
12-mar	
CASTILLA LA MANCHA	4
19-mar	
ARAGÓN	1
ASTURIAS	1
LA RIOJA	1
NAVARRA	1
PAÍS VASCO	1
26-mar	
GALICIA	6
09-abr	
GALICIA	7
16-abr	
COM. VALENCIANA	7
23-abr	
COM. VALENCIANA	6
ISLAS BALEARES	1
30-abr	
ANDALUCIA	5
07-may	
ANDALUCIA	5
14-may	
ANDALUCIA	4
CEUTA	1
MELILLA	1
21-may	
EXTREMADURA	4
28-may	
CATALUÑA	6
04-jun	
CATALUÑA	6
11-jun	
CATALUÑA	6
18-jun	
CATALUÑA	6
25-jun	
CATALUÑA	6
Total general	105

A finales de junio se realizará una segunda reunión convocando a las 105 asociaciones, en una reunión multitudinaria, para mostrar los resultados y por si se quiere añadir algo más, para finalizar la documentación que se presentará finalmente en un futuro Congreso FEDALMA.

También desde la Federación se ha firmado convenio con la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández para colaborar en la elaboración de los documentos finales y presentación de resultados.

Este documento de trabajo se entregará a todos los miembros de FEDALMA y se formarán comisiones de trabajo para dar traslado de las conclusiones a los organismos locales, autonómicos o nacionales correspondientes, que tengan competencia para aplicar las soluciones localizadas.

Un saludo,

Anáis Ferrández Rodríguez
Tesorera FEDALMA



Fuente: elaborado por FEDALMA.

Anexo 2. Ejemplo de correo semanal exclusivo para las asociaciones convocadas en cada sesión

Seguimos con las **Iniciativas Jurídicas y Lactancia** para la recogida de información sobre la problemática y soluciones en cuanto a conciliación y lactancia,

con las observaciones y opiniones de las asociaciones de lactancia federadas (FEDALMA).

Convocatoria:

Te convocamos a la reunión del próximo **jueves 22 de abril** tenemos convocada la reunión de **17:30 a 18:30** a través de la plataforma ZOOM, recomendado conectarse 10 minutos antes. <http://bit.ly/FEDALMA-Juridico>.

Personas convocadas a esta reunión:

Asociaciones Federadas de la Comunidad Valenciana y Baleares

- *Mamantial, Elda*
- *Mamare, Castelló*
- *Mametes i Més, Vall D'Uixó*
- *Melic Lac, Cheste,*
- *Mésquellet, Vila Real*
- *Sina, Sagunto*
- *Abam, Palma de Mallorca*

ORGANIZA FEDALMA, Junta directiva: Eulalia, María Rendo y Anaís Ferrández desde la comisión de trabajo de IGUALDAD Y CONCILIACIÓN. Ana Pacheco y Lorena Prada.

GRACIAS A LA CÁTEDRA CLÍNICA JURÍDICA UMH ELCHE. Tutoras: Rosario Carmona y Cristina López.

ALUMNA EN PRÁCTICAS QUE SE ESTÁ HACIENDO CARGO DEL

PROYECTO: *Miriam Martín*, estudiante de Relaciones Laborales Y Recursos

Humanos de la Universidad Miguel Hernández de Elche, alumna de la Cátedra Clínica Jurídica y alumna en prácticas de FEDALMA. FEDALMAPRACTICAS@GMAIL.COM

Más información:

Se adjunta el PDF del proyecto inicial de Iniciativas Jurídicas y Lactancia con toda la información: Que podemos resumir en convocar a 2 reuniones a cada asociación, 1º reunión en grupos reducidos (fechas comprendidas entre febrero y junio) y una 2a reunión con todas las asociaciones FEDERADAS al final en Julio.

Hemos habilitado una carpeta DRIVE en la nube para que podáis compartir documentos en esta comunidad, os dejamos el cartel del proyecto, el PDF con más información, y la Guía Jurídica de Lactancia, y los documentos que cada asociación quiera compartir con las demás asociaciones. <http://bit.ly/FEDALMA-Juridico-DRIVE>

Redacta y envía tus propuestas:

Rellena este formulario para redactar y enviar problemas y soluciones "Jurídico y Lactancia" en el formulario: <http://bit.ly/FEDALMA-Juridico-PROPUESTAS>

No te pierdas las novedades del proyecto, si estás interesada:

Unirse a novedades en el canal de TELEGRAM <http://bit.ly/Fedalma-Juridico-NEW>

El lunes llamaré a las asociaciones para la resolución de dudas del proyecto.

Un saludo y buen fin de semana.

--

FD: Miriam Martín Díaz

Relaciones Laborales

Alumna en prácticas de la Federación Española Pro-lactancia Materna (FEDALMA)



Fuente: Elaboración FEDALMA

Anexo 3. Cartel del proyecto

**Iniciativas Jurídicas
y Lactancia** *inscripciones en zoom
http://bit.ly/FEDALMA-Juridico*

✓ Proyecto de reuniones para la recogida y resolución de dudas e información de conciliación laboral y lactancia.

En 2021, reuniones virtuales de una hora se realizarán desde febrero a junio, los jueves de 17:30 a 18:30 horas.

FEDALMA
Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna

en colaboración con:
clínica jurídica
Cátedra UNIVERSITAS Miguel Hernández

subvencionado por:
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PLAN DE POLÍTICAS DE GÉNERO
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Fuente: Elaborado por FEDALMA



Anexo 4. Ejemplo del guion de asistencia para cada reunión semanal.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia

Comunidad Autónoma Andalucía grupo 1º 29/04/2021

3.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

3.30h INICIO REUNIÓN. Anaís.

3.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone Anaís.

https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

3.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLINICA JURÍDICA. Pone Anaís.

<https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

3.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

3.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Almamar, Córdoba.**
- **Amar con M. de Andújar.**
- **Instinto maternal, Lucena.**
- **El Cuenco de Barro, Estepa.**
- **Baby Lacta de Beas. Ya no existe la asociación.**

4.15h Dudas y respuestas. Miriam.

4.25h Cierre y despedida. Anaís.

Cualquier correo a fedalma practicas@gmail.com

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5. Documento aportado por Asociación Bico de Leite.



Informe Bico de Leite para la Reunión con FEDALMA. 26/03/2021

Relatos de madres sobre lactancia y entorno laboral

1. INTRODUCCIÓN

En el siguiente documento, Bico de Leite ha recogido los relatos de 16 madres lactantes trabajadoras de diversos sectores. En base a esto, junto con la experiencia con familias lactantes, la asociación presenta las necesidades detectadas y los requisitos que debe tener un espacio amable con la lactancia en un centro de trabajo.

2. ESPACIOS EN EL ENTORNO LABORAL

2.1. Necesidades detectadas por Bico de Leite

- Problemática:
 - Abandono de lactancias por las dificultades a la hora de compatibilizar jornadas laborales o la dificultad para extraer leche en el puesto de trabajo.
 - En muchas ocasiones, las mujeres optan por solicitar una reducción de jornada para poder compatibilizar trabajo y lactancia, mermando sus ingresos, y su posibilidad de promoción.
 - En el propio centro de trabajo, las madres se encuentran con juicios sobre sus comportamientos de amamantamiento.
 - Falta de reconocimiento social del esfuerzo que realiza una mujer lactante para mantener la lactancia mientras trabaja.
 - Las facilidades para mantener la lactancia en jornada laboral dependen de la buena voluntad de compañeros y jefes.
 - En la mayoría de los casos, las mujeres tienen que buscarse sus propios recursos para mantener la lactancia, a riesgo de abandonar.

La principal reivindicación de las mujeres es prolongar la Baja por Maternidad hasta los 6 meses para al menos poder realizar Lactancia Materna Exclusiva como indican las recomendaciones de la OMS.

- Requisitos del lugar de lactancia:
 - Higiénico
 - Privacidad/Intimidad
 - Mobiliario deseable:
 - Sillón cómodo con reposabrazos para extraer leche de manera confortable, y reposapiés, situado cerca de un enchufe,
 - Mesa para colocar el material de extracción.
 - Nevera para guardar los botes con la leche extraída.
 - Mobiliario mínimo: mesa para material, silla cómoda y enchufe.

- Los espacios podrían ser:
 - Sitios específicos diseñados como salas de lactancia. En empresas grandes podría haber una sala específica, con el mobiliario adecuado (mesa para material y sillón cómodo), cerca de un enchufe, y una nevera donde guardar los botes con la leche extraída.
 - Sitios compatibles con la lactancia (salas de reuniones, despachos, etc.) que la mujer pueda usar según necesidad (Imagen 1), que contenga el mobiliario mínimo señalado.



Imagen 1. Puerta de una sala de reuniones en una empresa, donde se indica el horario para ser utilizada como sala de lactancia.

- En empresas o negocios pequeños donde no es posible modificar espacios (ejemplo: tiendas, hostelería), se podría habilitar un espacio de intimidad para la mujer, con una mesa y una silla cerca de un enchufe, e idealmente una nevera.
- En empresas de un solo empleado, podría buscarse la manera de cerrar el tiempo que dura la extracción de la empleada.

2.2. Experiencias de madres en sus centros de trabajo lactantes

En la siguiente tabla se ha sintetizado la información más relevante de las experiencias narradas por 15 madres en sus centros de trabajo. El objetivo de esta tabla es resumir las diversas situaciones y dificultades que encuentra una mujer lactante en el entorno laboral cuando se incorpora a su puesto de trabajo y quiere mantener la lactancia materna.

	Profesión/ Lugar trabajo	Incorporación postparto	Espacio lactancia	Observaciones/ Problemas
Madre 1	Fisioterapeuta	6 meses	Vestuario con llave	No informó a la empresa
Madre 2	Veterinaria	11 meses (BM+BRPL+HL+V) *	Oficina sin intimidad o coche	-
Madre 3	Oficina bancaria	5 meses	Baño o piso de una amiga en el descanso	- Malas caras jefe - No horario regular para extracción - Ruidos - Poca intimidad
Madre 4	Médico en hospital	14 meses (baja+excedencia)	Sin espacio	- Guardias de 24h
Madre 5	Desconocido	Desconocido	Sin espacio	- Jornadas largas
Madre 6	Desconocido	5 meses	Despacho de su directora	- Apoyo de su superior - A los 6 meses teletrabajo
Madre 8	Profesora en colegio privado	Excedencia	Sin espacio	-
Madre 9	Hospital	4 meses	1ª lactancia: Baño 2ª lactancia: despacho de compañera	- No apoyo de superiores - En los 20 min. de descanso

Madre 10	Supermercado	-	Vestuario compartido, sin intimidad	-
Madre 11	Supermercado	-	Sin espacio	- Comentarios de compañeros - Largas jornadas sin descansos fijos
Madre 12	Oficinas	-	Baño	- Control del tiempo que utiliza para la extracción
Madre 13	Gran superficie comercial	6 meses (BM+V+H) *	Vestuario compartido, sin intimidad	-Permiso para ir a casa a amamantar - Jornadas largas: dolor en pechos.
Madre 14	-	-	Baño con llave	- Primera en su trabajo que pedía extraerse.
				- No apoyo de compañeras - Sin descansos
Madre 15	Oficinas en empresa grande	7 meses	Baño para discapacitados, adaptado con silla, mesa y nevera	- Sólo 1 para muchos empleados, a 5 plantas de su puesto. - En tiempo de descanso de 20-30 min
Madre 16	Psicopedagoga (Autónoma)	4 meses	En salas que quedan libres	- Apoyo de compañeras - Disminución de volumen de trabajo para compatibilizar extracciones

*BM: baja por maternidad; HL: horas de lactancia; BRPL: baja por riesgo para la lactancia; V: vacaciones

A continuación, se presentan los testimonios reales de las madres.

Madre 1.

“Yo me incorporé, con mi primer hijo, cuando tenía 6 meses menos 1 día. Como hay un vestuario donde trabajo, cerraba con llave y sacaba leche allí. Si alguien quería entrar, decía que esperaran, y listo. Nunca pedí permiso ni informé a la empresa. Lo sabía mi compañera, que me cubría en ese tiempo”.

Madre 2.

“Soy veterinaria. Trabajo para una cooperativa de vacas de leche, haciendo visitas a las explotaciones. Conseguí, no sin esfuerzo, la baja por riesgo durante la lactancia. Así que, juntando bajas, vacaciones y horas de lactancia, cuando me incorporé a trabajar a mi hijo le faltaba una semana para cumplir los 11 meses y nuestra lactancia estaba bien consolidada. A pesar de eso comencé con la extracción en el trabajo para poder dejarle algo de leche durante el día. Lo hacía en las oficinas de la cooperativa. Para tener algo de intimidad esperaba a que se fueran todos a comer, y cerraban las instalaciones, pero, aun así, algunos técnicos se quedaban a comer o entraban durante esas horas. La otra opción que tenía era hacerlo en el coche, pero no recuerdo haberlo hecho nunca. Como ya dije nuestra lactancia estaba muy consolidada y el niño no tomaba la leche que yo le dejaba, ni con vaso, ni con biberón. Y como, la verdad, era muy incómodo extraerme leche con las prisas de hacerlo antes de que viniera alguien, en cuanto el niño cumplió el año dejé de hacerlo. Él prefería tomar la leche directamente de la teta. Aun así, a mí me resultaba incómodo estar tantas horas sin él, y tenía que quitarme leche de vez en cuando. Eso lo hacía en el baño, de manera manual, para relajar un poco la presión. Y alguna vez en el coche. Hasta que poco a poco se fue regulando la producción a las horas de la demanda. Lo que tengo claro es que no sé si seguiría con la lactancia en esas condiciones si me hubiera incorporado a los 6 meses. Y mucho menos a las 16 semanas”.

Madre 3.

“Mi primera hija nació en septiembre del 2015, a principios de febrero de 2016 yo ya trabajaba en una oficina de una entidad bancaria. El horario es de 8:00 a 15:00 (con mucha suerte, si no hay incidencias). Llevaba todos los días el sacaleches, la primera semana intenté extraer en el baño, pero sólo había uno, y al ser las primeras veces tardaba mucho y me era imposible concentrarme, pues estaba demasiado cerca de la gente y de los problemas todos que surgían, además de las malas caras del Director (hombre), una amiga me dio las llaves de su piso en la misma calle y terminé por salir de la oficina para extraerme la leche en el descanso del café, el problema es que los descansos para tomar el café o airearse, aunque es un derecho en una jornada continua, se hace cuando se puede, no cuando se quiere, por lo que muchas veces acabé con los pechos duros y doloridos por no poder salir a sacarme la leche, sudores fríos, malestar, piedras en los pechos, ya sabes.

De no tener el piso de mi amiga sé que no conseguiría mantener la lactancia. Esto fue así durante más de 8 meses. No fue fácil, lo cual me hizo tomar la decisión de coger una excedencia en el nacimiento de mi segunda hija para no tener que pasar por eso de nuevo, engrosando muy a mi pesar las estadísticas de la brecha salarial... En fin...”

Madre 4.

“Yo, por suerte prolongué mi baja maternal con una excedencia y ahora estoy a media jornada, mi bebé tiene ahora 14 meses. Por suerte, porque en mi trabajo no hay realmente espacios para la lactancia (trabajo como médico en las consultas externas de un hospital) y si me hubiera tenido que incorporar cuando finalizara mi baja maternal, tendría que haber hecho guardias, con lo cual, por la noche no estaría en casa. Pienso que el trabajo de los sanitarios es bastante incompatible con la lactancia materna. La única solución que veo yo es que las bajas maternales fueran más largas, por lo menos de un año de duración, o que por lo menos que pudiésemos, por ejemplo, estar exentas de guardias durante este período”.

Mama 5.

“Esta es la impresión con la que me he quedado después de mi experiencia: “La baja de maternidad y el permiso de lactancia son insuficientes para completar la lactancia materna exclusiva (LME) hasta los 6 meses”.

Por la distancia al trabajo es imposible ir a dar el pecho a casa y volver. Estás obligada a una jornada reducida y no existe ninguna sala privada e higiénica en el centro de trabajo en la que poder sacarte la leche. La cultura de la LM en este país es casi imperceptible, y penosamente sólo se palpa en los centros comerciales con sus salas de lactancia con el fin de llamar a la clientela. El gobierno debería aprender y hacer lo mismo, que pongan empeño en promover la LM como algo primordial y que nos hagan sentir lo más cómodas posibles a las familias que la practican. Es un derecho fundamental y vital el aportar a tu prole el alimento que le pertenece por naturaleza.

Cuanto más tiempo pueda compaginar trabajo y LM, cuanto más permiso de lactancia pueda conseguir, cuantos menos impedimentos, más nos ayudan a ver fácil tener más hijos.

Resultado, la población gallega no sería una de las más envejecidas”.

Madre 6.

“La verdad que tuve suerte con este tema. Mi directora me apoyó muchísimo. Me dijo que me dejaba un despacho si necesitaba sacar leche, para que esté tranquila... Pero al final no lo hice así porque mi marido me acercaba a mi hija al trabajo para amamantar y me dijeron que disponía del tiempo que quería para esto, incluso que me organizara yo con el horario como mejor me va. Así estuve desde los cinco hasta los seis meses y medio, y después empezamos a teletrabajar”.

Madre 7.

“En mi caso fue una lactancia diferida durante dos meses. Así que entiendo a las mamis

que se tienen que incorporar a trabajar y tener que quitarse leche en sitios poco cómodos, higiénicos y poco agradables.

Si mi lactancia hubiera sido buena (no hubo forma de que mi peque se agarrara, que se lo digan a – nombre de la asesora de lactancia- con lo que me ayudó), hubiera tenido la suerte de que soy autónoma y me podría haber llevado a la peque conmigo en todo momento. Pero, sí que hay que, luchar entre todas, para poder tener unas condiciones mejores para sacarse la leche y tener un sitio agradable e higiénico”.

Madre 8.

“Pues yo soy profesora y no estoy viviendo nada de eso porque estoy de excedencia, pero en 10 años que llevo en el mismo centro (cole privado) ninguna mamá se ha sacado leche ni nada de eso... con lo cual ya es algo que da que pensar... Yo personalmente no sé cómo sería si lo hubiera tenido que hacer, ¿en el aula? ¿En el baño? ¿Entre clases corriendo? No lo sé, a lo mejor me confundo y sí tendría apoyo de la dirección, no lo sé... hoy está la opción de llevar el Elvie PumpTM puesto, pero no sé hasta qué punto es viable y mucho trabajo... sin hablar del precio...”.

Madre 9.

“Cuando tuve a mi primera hija junté los días de lactancia a la baja. Cuando hablé con mi superior por la posibilidad de que alguien me llevase a la niña al hospital para mamar o sacarme leche en algún lugar, me dijo: "tú ya disfrutas ese permiso añadiendo a la baja... Tú eres lista, no te compliques la vida..." Me tomé esto último como un: “déjalo cuando te incorpores”.

Pese a esto como tengo 20 min. de derecho a café usaba ese tiempo para extraer mi leche. Como me había dicho lo anterior, decidí buscar el lugar yo misma. Y encontré un baño con poco tránsito, un tanto aislado en el que me ubiqué.

Este año con mi segunda hija y con el COVID le pregunté dónde podría hacerlo y me dijo que donde quisiera: un box de urgencias, una habitación en planta. Al final recurrí al despacho de

una compañera que como está sola, esté o no ella puedo acceder y hacerlo allí tranquilamente. Ni urgencias ni planta me parecía lo más adecuado en plena pandemia la verdad. Si algún día me trajeron a alguna de las dos, la amamanté en cafetería. En el hospital no hay sala de lactancia ni planes de que la haya”.

Madre 10.

“Pues mira, yo trabajo en un súper. En mi caso la LM fue un fracaso no supe o pude sacarla

adelante, pero en el caso de que fuera exitosa, en mi lugar de trabajo no existe un sitio adecuado para la extracción, tendría que ser en un vestuario compartido por todas las trabajadoras y tan sólo hay un banco de madera donde sentarse, y sin calefacción así

que intimidad, tranquilidad
y comodidad brillan por su ausencia.

Creo que todavía hay mucho camino que andar para integrar ese momento a la jornada laboral de las madres, así como un lugar para ello, en casi cualquier puesto de trabajo. De todas formas, ¡ánimo para las que sí lo intentan hacer en los lugares menos "apetecibles", digamos, para ello!"

Madre 11.

“Yo, con mi primera hija, fue LA. Quizá miedo, quizá el creer que no sabría o no podría, pero así fue. Pero de todas maneras os digo que, en mi trabajo (un supermercado) no habría podido extraerme leche. Descansos cuando cuadra, si cuadra (que en verano no hay descanso que valga) y mucha falta de tacto con el tema. Tenía una compañera que amamantaba a su hijo, de unos dos años, y tenía que escuchar cada burrada que madre mía... Que si aguachirri, que si el niño hace la primera comunión enganchado de la teta...”

Madre 12.

“Pues mi experiencia creo que ya la conocéis, pero os la cuento, voy por la segunda lactancia de bebé, hasta los 2 años extracción de leche en el baño de la oficina. Y controlando el tiempo: “no vaya a ser que me pase”. Y este año es mucho más divertido pues la extracción es en el baño con la mascarilla incluida. Y cuando hablo de baño no me refiero a vestuarios me refiero al váter”

Madre 13.

“En mi caso tampoco hay espacio físico, es verdad que lo que he hecho es juntar la lactancia con las vacaciones y junto con el permiso de maternidad, me ha permitido incorporarme a los 6 meses por lo que he podido darle lactancia exclusiva durante ese periodo.

En la incorporación no he necesitado extraer la leche en el trabajo, mi hija mamaba antes de ir a la guardería y allí comía su fruta. Mi horario es de 8:30 a 15:20 y al llegar a casa ella ya me extraía lo suficiente. El día que voy de tarde entro a las 15 y salgo a las 10:30 ese día sí que me costaba un poco más. Aun así, con sus 3 años cumplidos en diciembre sigue lactando, lo hemos ido compatibilizando como hemos podido.

Sí en algún caso si hubiese un lugar habilitado me hubiese extraído, en un vestuario no me parece el sitio apropiado. Y también en alguna jornada de 10 horas sin ir a casa, también lo hubiese hecho, no he tenido mastitis, pero sí mucho dolor en esos días de trabajo intenso, pero de verdad que en el baño ni el vestuario me parecen sitios

apropiados.

A favor de la empresa diré que no hubiese problema en que fuese a casa a darle el pecho. No lo hacía porque para mi hija era peor verme y tener que volver a marcharme otra vez.

De la misma manera que hay un lugar habilitado para el descanso y cada uno lo utiliza a su libre elección, para mi creo que no estaría de más un lugar habilitado para la lactancia porque tu tiempo de descanso lo utilizas en lo que quieres”.

Madre 14.

“Mi experiencia fue un poco regular, ya que era la primera que lo pedía en el trabajo y conseguir que se respetara el tiempo era duro, muchos días no podía parar y ningún apoyo por parte de mis compañeras de trabajo, en cuanto al sitio, pues encerrada en el baño con el sacaleches, lo bueno es que podía llenar los biberones sin problema. Pero es duro abrir caminos, por suerte compañeras que tuvieron hijos después pudieron pedir la media hora de lactancia y ya fue un poco más fácil, pero eso sí, siguen haciéndolo encerradas en el baño. Para mí, lo peor es la falta de apoyo de las demás mujeres, lo del sitio la verdad es lo de menos, para mí es más importante que se respeten los horarios”.

Mamá 15.

“Tuve que sacarme leche en el trabajo, y la verdad es que, aunque me enteré más tarde, en mi oficina tienen uno de los baños de minusválidos adaptado para sacarte leche. Tenían una silla un poco más cómoda, una minimesa y una neverita. Pero yo trabajo en una oficina enorme y estaba 5 plantas por debajo de la mía, y tenía poquísimo tiempo entre reunión y reunión. Fue bastante estresante la experiencia porque yo no podía decir: “Espera, dame 40 minutos que me voy a sacar leche”. Porque es un proceso lento, y si vas con prisas no sale tanto. Necesitas saber que tienes un hueco de por lo menos 20-30 min. A mí a los 7 meses, con la lactancia establecida, ya no es lo mismo que al principio, con lo cual sale más lento.

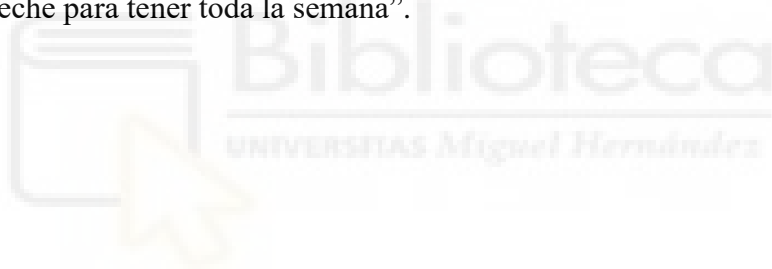
Los medios que tenían sí que servían porque el sillón era cómodo, tenía un enchufe cerca para el sacaleches, y luego la nevera. Yo lo que llevaba antes de saber que existía ese espacio era una bolsa para llevar los *tupperware* con bloques de congelación y ahí guardaba los frasquitos. Y si lo puedes dejar en una nevera durante un tiempo... Porque yo los llenaba y me los llevaba a mi sitio. A todo esto, me iba con un bolsón enorme que me compré para meterlo todo dentro y que no fuese tan llamativo (el sacaleches, la neverita, los hielos...). Es verdad que se pasa un poco mal. Yo tenía que cruzar toda una planta de oficina con toda mi maleta y no hay nada de malo, pero todo el mundo te mira.

En resumen, en cuanto a medios, mi empresa había adaptado un espacio en una de las plantas, pero quizá igual lo podían poner en algunas más. Y claro, es que era el baño. Vale que no estaba tan frecuentado, y es un espacio muy grande, pero el ambiente es

de baño. Antes de descubrir ese espacio. Me sentaba en el suelo, sobre unas servilletas en el baño de minusválidos de mi planta, porque estaba el enchufe cerca. Y me sacaba la leche así”.

Mamá 16.

“Como soy autónoma me incorporé cuando mi hija tenía 4 mesecitos nada más. Me incorporé a 2 mañanas, y todas las tardes, 4 horas. No era mucho, pero me tenía que extraer. Es un centro de trabajo en el que somos 4 mujeres y no hay sala de lactancia porque es inviable por espacio. Yo me extraía en cualquier despacho que estuviese libre o en las reuniones. Al ser todas mujeres nunca he tenido problema para eso, en cualquier momento. Pero para extraerme, si tenía citas, tenía que espaciar las citas. Tenía que coger menos volumen de trabajo para poder extraerme en un momento dado. O me acercaban a la niña, y mamaba allí, en mi centro de trabajo. Así que un poco complicado, por eso con lactancia materna exclusiva sólo aguanté hasta los 6 meses. A partir de ahí, seguí dándole el pecho, pero cuando yo no estaba le daban un biberón de fórmula porque ya estaba muy cansada de andar extrayéndome en el trabajo, espaciando citas... Al final es muchísimo trabajo. Y luego, el fin de semana te pasas congelando leche para tener toda la semana”.



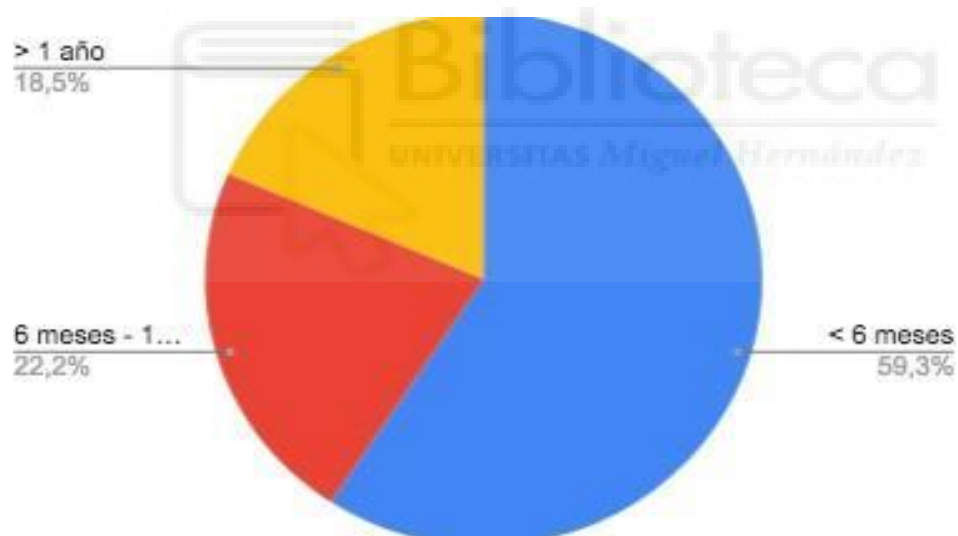
Fuente: Elaborado por la Asociación Bico de Leite.

Anexo 6. Documento aportado por la asociación Mametes i Més.

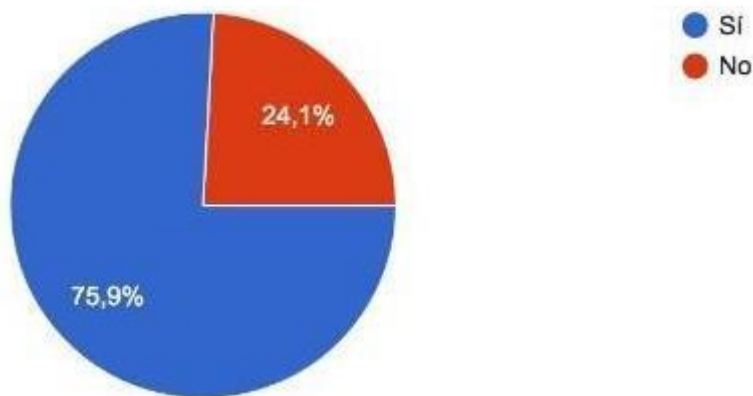


Experiencias respecto a la conciliación laboral y lactancia materna.

Situación laboral vivida respecto a la incorporación al trabajo (edad del bebé, horario laboral, tipo de jornada, etc).



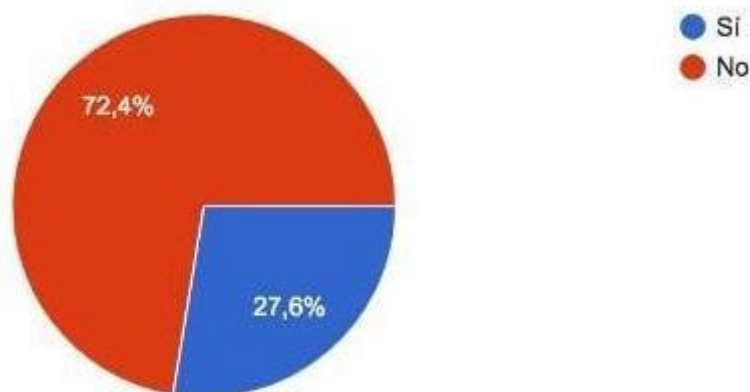
¿Has solicitado o piensas solicitar algún tipo de prestación o permiso extra (vacaciones, reducción, excedencia, etc.) que permita prolongar el tiempo de lactancia de tu bebé?



ESTRATEGIAS PARA AMPLIAR LA LACTANCIA MATERNA:

- Compactar permiso de maternidad, permiso lactancia y vacaciones
- Extracción de leche materna
- Excedencia
- Reducción de jornada
- Adelanto AC, lactancia mixta, reducción lactancia...

¿Existe alguna condición de riesgo para la lactancia en tu trabajo?



TIPOS DE RIESGOS:

- Trabajo con productos tóxicos, medicamentos fitotóxicos, quimioterapias, etc.
- Guardias de presencia física 24h en sanidad pública
- Laboratorio y/o fábrica
- Riesgo a la seguridad física en atención directa

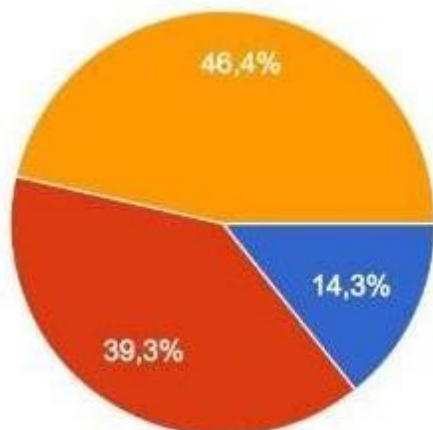
RESPUESTAS EMPRESARIALES:

- Equipo de protección especial (guantes, mascarilla específica, etc.)
- Exención de guardias hasta el año, manteniendo retribución
- No exposición (laboratorio o fábrica)
- y/o cambio de puesto si es posible

En tu trabajo, ¿existe alguna protección o facilidad que favorezca la continuidad de la lactancia?

- Reducción de una hora por hijos menores de 9 años
- Horario flexible
- Teletrabajo
- Sala de lactancia
- Posibilidad de no realizar guardias de 24h

Opinión sobre los permisos para el cuidado del lactante no transferibles



- Estoy de acuerdo
- No estoy de acuerdo, deberían ser transferibles
- Estaría de acuerdo en que no sean transferibles si ambos permisos son de mínimo 6 meses

“Mínimo 6 meses con sueldo, con posibilidad de alargarlo hasta los dos años sin pérdida del puesto de trabajo ni otros derechos laborales. Posibilidad de transferencia del permiso de paternidad (las familias deberían organizarse los permisos cómo les convenga, eliminando la burrada de la no posibilidad de transferencia del permiso de paternidad a la madre)”

Opinión sobre la duración del permiso de baja por maternidad

- 1 de acuerdo con 16 semanas
- Mínimo 6 meses
- Mínimo 1 año
- Mínimo 2 años



Fuente: Elaborado por la Asociación Mametes i Més.

Anexo 7. Actas de las reuniones por orden cronológico de reuniones celebradas.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia Región de Murcia. 19/02/2021

3.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

3.30h INICIO REUNIÓN. Anaís

3.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone Anaís.

· https://youtu.be/uOfs4ty_zW4

3.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA. Pone Anaís.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

3.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<https://clinicajuridica.umh.es/2017/10/05/ya-puedes-descargar-la-guia-juridica-lactancia/>

3.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Lactancia feliz.** Si asisten.
- **Lactancia Madre a Madre.** Sí asisten.
Observaciones: ha enviado un correo con una consulta para intentar resolverla mañana.
- **Lactando.** Sí asisten.
- **Ceutilacta.** No tienen actividad.
- **Mamaespuña y Mamaalhama** no las he podido contactar pues sus teléfonos no existen.

- Asistencia de Ana Pacheco, vocal FEDALMA.

4.15h Dudas y respuestas. Miriam.

4.25h Cierre y despedida. Anaís

Cualquier correo a fedalmapractic@gmail.com

RESUMEN

“Desamparo de la madre autónoma ante el permiso del cuidado del lactante”

En la reunión con las asociaciones de la Región de Murcia, la representante de la asociación Lactancia Madre a Madre ha planteado una consulta sobre una madre de mellizos y trabajadora por cuenta propia, autónoma, a la cual se le había informado de que no podía acceder al permiso de lactancia por hacer lactancia mixta. Se ha resuelto la duda del carácter jurídico de las trabajadoras autónomas y se ha planteado la posibilidad de acceder al riesgo por lactancia teniendo en cuenta las condiciones laborales de la actividad de la trabajadora autónoma ya que ejerce una actividad de peluquería y existe un riesgo químico por la utilización de sustancias químicas.

Se ha tratado la situación de desamparo que sufren las mujeres trabajadoras por cuenta propia, autónomas, al no poder acceder al permiso de cuidado por lactancia ya que ellas son la propia empresa. Al ser un permiso retribuido por la empresa, no una prestación de Seguridad Social, las trabajadoras autónomas tendrían que solicitarse a ellas mismas el permiso y retribuirlo. Por lo tanto, no pueden acceder a dicho permiso.

Se ha hablado de la dificultad de acceder al informe médico/pediátrico para solicitar el riesgo por lactancia ya que en ocasiones el médico considera que debe emitir el informe el pediatra y viceversa. Una vez conseguido el informe la dificultad está en la entidad colaborado o muta para que acepten dicho riesgo. El porqué de la exclusión de la lactancia mixta y la exclusividad de la lactancia natural del seno materno cuando en la lactancia mixta ya se está amamantando del seno materno.

Otro tema muy interesante que hemos tratado ha sido la negativa de algunos empresarios ante el permiso de lactancia acumulada.

PROPUESTAS

Informar a la trabajadora de que no puede solicitar el permiso de cuidado del lactante por su situación de trabajadora autónoma, pero sí podría solicitar el riesgo por lactancia por realizar una actividad con riesgos químicos. Con la prestación del 100% de su base reguladora y hasta que el bebé cumpla los 9 meses de edad.

Hacer el seguimiento del caso de cómo empieza y cómo acaba.

Dar visibilidad mediática del caso de la trabajadora autónoma para concienciar del desamparo que sufren las trabajadoras por cuenta propia. Dar cobertura en redes.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia Comunidad de Madrid 26/02/2021

3.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

3.30h INICIO REUNIÓN Anaís

3.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA Pone Anaís.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

3.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA Pone Anaís.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

3.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

3.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **DESPERTARES.** Sí Asistirán.
- **LACMAD.** Ya no están funcionando como asociación, ahora mismo tienen la actividad paralizada y esperan en un futuro retomarla, pero de momento no están en activo.
- **LACTARD.** Ha sido imposible contactar. No he recibido respuesta. El número no existe.
- **PARLACTA.** Ha sido imposible contactar. No he recibido respuesta.
- **MULTILACTA.** Ha sido imposible contactar. No he recibido respuesta.
- **LACTANCIA Y CRIANZA COSLADA.** Les resultaba imposible asistir, les parece muy interesante, pero era incompatible.
- **M-AMAR.** No asistieron.

- Asistencia de María Rendo, secretaria FEDALMA.

4.15h Dudas y respuestas. Miriam.

4.25h Cierre y despedida. Anaís

Cualquier correo a fedalma practicas@gmail.com

RESUMEN

“Encuentros en la tercera fase”

En la reunión con la asociación Despertares nos hemos encontrado con la situación complicada que afecta a la zona geográfica de la Comunidad de Madrid, según nos cuenta su representante.

Con la dificultad que tienen las mujeres lactantes para poder conciliar la vida laboral y familiar. Los impedimentos a la hora de solicitar el permiso por cuidado del lactante, negativas ante este permiso, negativas para solicitar la excedencia por cuidado de hijos y que la opción que se les ofrece es teletrabajar, con la carga laboral que esto conlleva, ya que se ha de trabajar y cuidar al menor a la vez.

En vez de facilitarles el permiso por cuidado del lactante han tenido que luchar por mantener su puesto de trabajo. Por estas circunstancias, muchas madres se ven obligadas a perder su puesto de trabajo para poder criar a sus hijos.

Que existen situaciones en las cuales las madres lactantes se sacan la leche prácticamente a escondidas en el trabajo porque no tienen permiso mientras otras personas tienen permiso para parar a fumar varias veces durante la jornada laboral.

Las mujeres se sienten desprotegidas, no se valora su condición de lactantes y sienten que su situación está invisibilizada y son juzgadas por querer criar a sus hijos. Quieren apoyo laboral, que se blinde y proteja a estas personas en la situación de lactancia.

PROPUESTAS

Una vez terminado el proyecto, acudir al ministerio de trabajo, instituto de la mujer... el organismo que corresponda y exponer la situación que viven las personas durante el periodo de lactancia.

Visibilizar la situación de las madres lactantes.

Intentar concienciar que se han igualado las semanas de permiso por nacimiento, pero en algunas ocasiones quien realmente necesita más semanas es la mujer, poder transferir semanas de permiso por nacimiento del padre a la madre o ampliar el permiso de 16 semanas.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia Castilla y León 05/03/2021

3.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

3.30h INICIO REUNIÓN. Anaís

3.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone Anaís.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

3.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA. Pone Anaís.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

3.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADdica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

3.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **LACTANCIA EN POSITIVO.** Sí asisten.
- **AMALAV.** No asistirán.
- **AMAMANTO.** No asistieron.
- **APEGO LÁCTEO.** No asistieron.
- **LACTABEBÉ.** Teléfono apagado.
- **CRECIENDO JUNTOS.** Buzón de voz.
- **LORENA PRADA, COMISIÓN DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD, FEDALMA.**

4.15h Dudas y respuestas. Miriam.

4.25h Cierre y despedida. Anaís

Cualquier correo a fedalmapracticas@gmail.com

RESUMEN

En esta reunión hemos contado con la asistencia de una asociación de Valladolid, hemos tratado temas tan interesantes como la importancia de la turnicidad en la lactancia y la dificultad de compatibilizar cuando es un turno nocturno.

Que las empresas químicas siguen poniendo dificultades para aceptar el riesgo por lactancia y persuade a sus trabajadoras, sin darle la negación por escrito, haciéndoles creer que el baremo de toxicidad es inferior y no afecta.

No tienen lugares adaptados y habilitados para la extracción de leche. Suelen hacerlo en el aseo o vestuario. En muchas ocasiones se aprovecha el descanso del bocadillo para la extracción de leche.

Se encuentran con dificultades de conciliación una vez terminado el permiso de lactancia y se intenta negociar con el empresario un pacto individual adaptado a las necesidades para la conciliación familiar.

En las empresas existe mal ambiente entre el personal generando un mal clima en el puesto de trabajo. ¿por qué tiene que disfrutar del permiso si yo no lo disfruté? ¿por qué tengo que hacer su tarea mientras disfruta del permiso? En muchas ocasiones es el propio empresario el que propicia este mal ambiente, esta actitud se implanta como parte de la cultura de la empresa y hace que la persona solicitante del permiso se sienta excluida por sus compañeros.

También nos ha contado su experiencia propia de cómo una misma norma es interpretada de diferente forma según la responsable al que se le comunique la petición del permiso. Es la misma norma, pero con diferentes interpretaciones.

Y nos ha dado el toque gracioso con la anécdota de que, si se reduce la jornada, el riesgo es la mitad.

PROPUESTAS

Aumentar el permiso por nacimiento hasta los 6 meses, de las 16 semanas a las 24. Se ha de tener más en cuenta los periodos de recuperación para la madre después del parto.

Valorar la turnicidad pasados los 12 meses si se sigue ejerciendo la lactancia.

Las personas trabajadoras con contratos eventuales necesitan más protección frente a los permisos.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia Castilla La Mancha 12/03/2021

3.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

3.30h INICIO REUNIÓN. Anaís

3.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone Anaís.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

3.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA. Pone Anaís.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

3.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADdica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

3.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **ENLAZADOS**, Sí asistieron.
- **ORO BLANCO**, Sí asistieron.
- **MARES DE LECHE**, no asistirán, apenas tienen actividad.
- **EL REGAZO DE MADRE**, no he conseguido contactar.

- Lorena Prada, Comisión de Conciliación e Igualdad, FEDALMA.
- Ana Pacheco, Vocal FEDALMA.

4.15h Dudas y respuestas. Miriam.

4.25h Cierre y despedida. Anaís

Cualquier correo a fedalmapractic@gmail.com

RESUMEN

En esta sesión con las asociaciones participantes de la comunidad de Castilla La Mancha, hemos abarcado cuestiones de gran interés propuestas por sus socias como han sido, la falta de protección en la lactancia materna en jornadas prolongadas, como podrían ser guardias de 72 horas, aumentando el riesgo de mastitis y descenso de producción de leche.

En cuanto a los turnos de 24 horas, si corresponde 1 hora, 3 horas o se considera riesgo, queda pendiente de revisar jurisprudencia y Lorena Prada tiene localizadas sentencias sobre este tema.

En cuanto al riesgo en lactancia, que se protege hasta los 9 meses del bebé, se ha recordado que la lactancia se protege mientras dure y una vez finalizados los 9 meses del riesgo, la lactancia seguirá protegida. Si se adapta el puesto de trabajo se ha de mantener adaptado mientras dure la lactancia.

Las empresas suelen carecer de un lugar apropiado para la extracción de la leche y para su almacenaje. Esta mejora se debe recoger en los planes de igualdad para que se pueda implantar y habilitar un habitáculo con las condiciones necesarias para poder ejercer la extracción. En este año 2021 es obligatorio la implantación de los planes de igualdad para empresas de más de 100 trabajadores y para el próximo año 2022 será para empresas de más de 50 trabajadores.

Los colectivos que pueden acceder a la lactancia acumulada no son sólo los que lo tengan recogido en Convenio Colectivo, sino que también se puede solicitar por pacto individual entre empresa y persona trabajadora. Desde la Clínica Jurídica se les podría facilitar un escrito para su solicitud, en caso de tener personas socias que así lo necesiten.

Se ha aclarado que se pierde la hora de lactancia cuando se está en excedencia porque evidentemente se está en casa y no corresponde, es un permiso para personas trabajadoras.

Se ha tratado el tema de las futuras madres que tienen fecha prevista de parto y les coincide con algún examen. En estos casos siempre se debe verificar la normativa de evaluación de estudiantes, del centro correspondiente. Debe estar recogido, por hospitalización y con su justificación seguro que se podrá pedir una nueva fecha para el examen, siempre dentro del periodo de actas. Lo importante es siempre revisar la normativa correspondiente.

Se ha comentado el caso de una madre de familia monoparental, que también solicitó las semanas correspondientes del padre y por sentencia se las concedieron. Pendiente de ver la sentencia.

PROPUESTAS

Ampliar el permiso por nacimiento de las 16 semanas hasta las 24 semanas, los 6 meses. La mujer necesita más semanas para recuperarse del parto.

Intentar que se recoja en los planes de igualdad la implantación de un lugar apropiado en la empresa para la lactancia. Conocer si se hace a través de los sindicatos o representantes de los trabajadores.

Revisar las sentencias sobre las guardias y las horas correspondientes de lactancia por turno, si es 1 hora, 3 horas o riesgo. Esta consulta quedará recogida en la guía de lactancia, pues no estaba recogida y es muy interesante.



Iniciativas Jurídicas y Lactancia Zona Norte

Aragón, Navarra, La Rioja, País Vasco, Asturias 18/03/2021

3.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

3.30h INICIO REUNIÓN. María Rendo.

3.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone María Rendo.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

3.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA. Pone María Rendo.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

3.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADdica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

3.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Amagintza** Navarra. Sí asisten.
 - **Besartean** País Vasco. Sí asisten.
 - **Lactamor** Asturias. Sí asisten.
 - **Lactaria** Aragón. Han recibido el correo, a falta de confirmación.
 - **Al Halda** La Rioja. No he podido contactar por teléfono. Les he enviado varios emails.
-
- Mari Carmen Martínez, Comisión Conciliación FEDALMA.
 - Ana Pérez, estudiante de Derecho Universidad Miguel Hernández.
 - Ana Pacheco, Vocal FEDALMA.

4.15h Dudas y respuestas. Miriam.

4.25h Cierre y despedida. María Rendo.

Cualquier correo a fedalmapracticas@gmail.com

RESUMEN

En esta ocasión, las asociaciones de la zona norte nos han expuesto la preocupación por el abandono que han sentido desde que vivimos la situación de la pandemia por el Covid19. La problemática que encontraban las madres trabajadoras sociosanitarias con la vacuna contra el Covid19 al principio de estar las dosis disponibles, ya que son de un colectivo de riesgo.

Las madres que están en una situación de vulnerabilidad por el reciente nacimiento de su hijo o hija se sienten muy solas y sin ayuda. Mujeres que tras el parto solamente han estado ingresadas 24 horas en el hospital y les dan el alta, sin más ayuda que revisiones y consultas telefónicas. Que se han visto solas sin poder estar acompañadas de sus parejas. Falta de seguridad al ir a los centros de salud y poca atención a aquellas mujeres que eran primerizas.

Se han suprimido las clases de preparación al parto en los Centros de Salud, con suerte, algunos centros han podido hacer clases online o que asistiera la mujer embarazada sola, pero a diferencia de la asistencia sanitaria privada, en estos centros sí se han permitido las clases de preparación al parto, incluso pudiendo asistir al matrimonio. Estando ambos centros en la misma situación de pandemia.

Todos somos conscientes de la situación difícil que hemos vivido durante la pandemia y los esfuerzos por adaptarse, pero las madres que están a punto de dar a luz o lo han hecho recientemente son un colectivo muy vulnerable y se han sentido solas, desprotegidas y faltas de atención.

También hemos tratado el tema del permiso por lactancia y la excedencia. En esta ocasión estaba recogido en Convenio Colectivo la incompatibilidad del disfrute de ambos derechos y se le ha reclamado el reintegro del disfrute del permiso por lactancia. Si está recogido en Convenio, es de obligado cumplimiento.

Una madre con lactancia de riesgo, pero no de riesgo por el puesto de trabajo sino una lactancia de riesgo por ser dificultosa y complicada. Este tipo de riesgo no está recogido en la normativa del riesgo por lactancia.

En cuanto al permiso por nacimiento, que es un derecho individual e intransferible, se ha comentado la posibilidad de la parte progenitora trabajadora por cuenta propia como autónomo que pueda transferir parte de las semanas a la otra parte progenitora para su disfrute, puesto que en muchas ocasiones los trabajadores autónomos tienen que incorporarse antes de las semanas establecidas. La normativa no recoge esta posibilidad.

PROPUESTAS

Ampliar el permiso por nacimiento de las 16 semanas a las 24 semanas, 6 meses.

Las familias monoparentales puedan disfrutar también de las 16 semanas de permiso por nacimiento de la otra supuesta parte progenitora, al ser una persona sola la que ejerce de ambas partes.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia Galicia 26/03/2021

3.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

3.30h INICIO REUNIÓN. Anaís.

3.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone Anaís.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

3.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA. Pone Anaís.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

3.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADdica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

3.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Bico de Leite.** Sí asisten.
Observaciones: Sólo se puede conectar de 15:30 a 16:00. Suprimir videos iniciales para que ella pueda participar. Ha enviado un documento muy interesante de información recogida de trabajadoras.
 - **Chuchamel.** Sí asisten.
 - **De Nai.** Sí asisten.
 - **Achuchar.** No asistieron.
 - **Alma Apoio Lactación.** no he contactado.
 - **Aloumiños.** No he contactado.
 - **BBTTA, SE REUNIRÁN MÁS ADELANTE.**
 - **Coliño.** No se sabe si siguen teniendo actividad.
 - **Criando.** No contestan.
 - **Deleite.** No tienen actividad desde hace años.
 - **Maimiña.** No tienen actividad.
 - **Mamoa.** El número ya no existe.
 - **Teta e Coliño.** El número no existe.
-
- María Rendo, secretaria FEDALMA
 - Ana Pacheco, vocal FEDALMA.

4.15h Dudas y respuestas. Miriam.

4.25h Cierre y despedida. Anaís.

Cualquier correo a fedalmapracticas@gmail.com

RESUMEN

En esta ocasión, desde la asociación Bico de Leite, nos han aportado un documento con el estudio de 16 madres de su asociación. 16 testimonios de sus experiencias como madres lactantes según su puesto de trabajo, horario, lugares de extracción de la leche materna y la problemática u observaciones encontradas. Las necesidades encontradas en este estudio fueron:

Abandono de lactancia por la dificultad de compatibilizar con la jornada laboral o dificultad por la falta de acondicionamiento del lugar de trabajo para la extracción.

Las madres suelen optar por solicitar una reducción de jornada para poder compatibilizar, dejando de percibir parte del salario y perdiendo oportunidades de promoción.

Se sienten juzgadas en los puestos de trabajo por sus compañeros o superiores.

Falta de reconocimiento social del esfuerzo que realizan las mujeres para trabajar y mantener la lactancia.

Que haya facilidades para mantener la lactancia en la jornada laboral depende en muchas ocasiones de la buena fe de los superiores y compañeros.

En la mayoría de caso las mujeres buscan sus propios recursos para mantener la lactancia.

La principal reivindicación es prolongar el permiso por nacimiento hasta los 6 meses para poder realizar lactancia exclusiva materna como indican las recomendaciones de la OMS.

En cuanto a los lugares de lactancia solicitan que sean higiénicos, íntimos, con privacidad y con un mobiliario mínimo como puede ser un sillón, mesa, nevera...

Nos hacen llegar que su sensación es de falta de cultura de la familia en la sociedad, falta de sensibilidad, que la lactancia está sujeta a empatía del círculo laboral cuando debería de estar protegida. La sociedad no está concienciada de la lactancia y se debería proteger la vuelta al trabajo tras el periodo de lactancia.

Desde Chuchamel nos expusieron su situación en la Universidad de Vigo, la cual no contaba con sala de lactancia porque se consideraba que no había mujeres en edad fértil teniendo en cuenta únicamente al colectivo femenino de funcionariado fijo, obviando así a todas las trabajadoras de contratos asociados, alumnas, personal de empresas externas, utilitarias de los centros, ... Actualmente, ya cuentan con una sala de lactancia inaugurada recientemente, una sala para toda la universidad.

Dificultad para la adaptación a los puestos de trabajo.

Echan de menos que haya servicio de guardería próximo a la universidad, en el caso del Campus de Pontevedra cuentan con un servicio de guardería.

Reivindican ampliar el permiso por nacimiento a los 6 meses.

Desde de Nai a Nai nos traen las propuestas de reivindicar los 6 meses de permiso por nacimiento y se refieren a 6 meses de 27 semanas, no de 24.

Tener especial atención con las trabajadoras eventuales que, aunque se encuentren en pleno derecho de solicitar los permisos, lo habitual es que se les acabe el contrato antes o mientras tramitan cualquier permiso y una vez finalizado el contrato eventual no pueden

acceder. Los trabajos eventuales de corta duración quedan fuera del riesgo por lactancia, reducción de jornada, excedencias...Protección a las trabajadoras eventuales para que puedan tener los mismos derechos.

Facilitar los servicios de guarderías sobre todo en empresas grandes, empresas con trabajos a turnos.

Solicitan que el permiso de lactancia acumulada sea por ley, pese a ser por Convenio Colectivo y por pacto individual, en muchas ocasiones el jefe pone impedimentos. Es habitual que por 15 días y para evitar problemas no se solicite.

Ellas reclaman desde su zona geográfica, que viven en una zona rica en pizarra y tienen minerías a cielo abierto, que son al exterior. Sin embargo, las mineras subterráneas tienen unas condiciones diferentes en cuanto al riesgo por embarazo y lactancia. Pese a estar en exterior, también tienen polvo en suspensión y con ello están expuestos a problemas de silicosis. Quieren tener las mismas condiciones de reconocimiento del riesgo que la minería subterránea, solicitan la equiparación.

PROPUESTAS

Se ha comentado el caso de una empresa maderera la cual tiene un convenio colectivo en el cual protege a la mujer para evitar su exposición a tóxicos desde que conoce que está embarazada, tienen un permiso de lactancia más largo, disponen de sala de lactancia... Ella nos facilita el convenio.

Solicitar la ampliación del permiso por nacimiento a los 6 meses.

Hacer un ranking de calidad de las empresas, como la calidad AENOR, que tengan niveles, según conciliación, permisos, salas de lactancia, servicios de guarderías...

Desde de Nai a Nai nos comentan que, llevan un tema de 23 trabajadoras del área sanitaria de Valdeorras, han redactado y enviado un escrito del cual no reciben respuesta. Lo quieren presentar en el Parlamento porque no se sienten protegidas durante el embarazo y la lactancia. Y no es que sólo tengan la ausencia de protección, sino que también se sienten maltratadas, tienen expuestos una serie de motivos con sus posibles mejoras que están recogidos en la ley. Tampoco sienten el apoyo de la prensa para poder publicarlo.

En esta andadura están respaldadas por un sindicato, por un partido político, por la asociación y por FEDALMA como federación nacional. También lo comentarán con la Clínica Jurídica para conocer las posibilidades jurídicas.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia

Comunidad Valenciana (grupo 1) 16/04/2021

3.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

3.30h INICIO REUNIÓN. Anaís.

3.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone Anaís.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

3.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA. Pone Anaís.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

3.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

3.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Criant Castalla.** Sí asisten.
- **La Mama D'Elx.** Sí asisten.
- **Lactalicante.** Sí asisten.
- **Grup Nodrissa Alicante.** Sí asisten.
- **BBTTA de Narón.** Sí asisten.

- **Criant Alaquás.** No asistieron.
- **De Mare a Mare Alcoy.** No pudieron asistir (envían correo)
- **Materna de Betxí.** No asisten, ya no tienen actividad.

- **María Rendo, secretaria de Fedalma.**
- **Ana Pacheco, vocal Fedalma.**
- **Lorena Prada, comisión igualdad Fedalma.**
- **Ana Pérez, estudiante Derecho UMH, Clínica Jurídica**
- **Manoli, estudiante Relaciones Laborales UMH, Clínica Jurídica.**

4.15h Dudas y respuestas. Miriam.

4.25h Cierre y despedida. Anaís.

Cualquier correo a fedalmapracticass@gmail.com

RESUMEN

Esta semana hemos recogido la preocupación y problemática que nos hacen llegar desde las asociaciones de la Comunidad Valenciana y desde otra asociación de Galicia.

Desde la asociación De Mare a Mare, aunque no han podido asistir, nos han hecho llegar que quieren reivindicar un permiso por nacimiento ampliado más allá de las 16 semanas, como mínimo 6 meses.

Trabajar y dar el pecho es algo costoso y la conciliación como tal no existe, es más bien una supervivencia. Tienen que hacer malabares para que no se convierta en un suplicio y poder disfrutar de la lactancia. Es muy complicado dar el pecho cada dos horas por la noche, madrugar a las 7 para ir al trabajo, el dolor de pecho a media mañana cuando el sacaleches no es suficiente y vuelta a casa corriendo.

Al final todo compensa, pero es un sacrificio enorme y en la mayoría de las ocasiones lo viven en silencio aparentando que se puede con todo, pero no siempre es así.

Se necesita más tiempo para poder dar el pecho a demanda y descansar, de esta manera no tendrían que renunciar a la lactancia materna ni al trabajo. Poder ser mujeres y madres.

Desde BBTTA nos han contado que no existe la conciliación, hay que dejar a los niños muy pequeños para incorporarse al trabajo. Sienten ausencia de reconocimiento, protección y falta de “bonificaciones” por parte del Estado para el mantenimiento, defensa y promoción de la lactancia materna. El permiso por nacimiento para las madres gestantes es insuficiente e irrisorio, al igual que el permiso para el cuidado del lactante.

Ausencia absoluta de salas habilitadas para la lactancia en los lugares de trabajo y por supuesto lugares que no están preparados para tal fin, ni para la extracción ni para la conservación.

Las madres al incorporarse al trabajo, para poder ejercer la lactancia solicitan una reducción de jornada. Las empresas no contratan a nadie para cubrir esas jornadas reducidas por lo cual las madres tienen una jornada reducida con la correspondiente reducción de salario, pero en vez de realizar su jornada reducida se encuentran con que tienen que cubrir el 100% de la jornada dentro de su jornada reducida porque no hay nadie contratado para ello.

Las madres agotan el permiso por nacimiento, el permiso por cuidado del lactante acumulado, pero al incorporarse al trabajo siguen siendo madres lactantes y necesitan hacerse las extracciones. No se contempla un permiso de adaptación.

Ellas abogan por un permiso por nacimiento de al menos 12 meses.

Desde Grup Nodrissa han puesto una consulta sobre una madre que trabaja como profesora en la Facultad de Derecho en la Universidad de Valencia. Solicitó continuar teletrabajando por riesgo en la lactancia una vez finalizado el permiso por nacimiento, su sorpresa fue que se le concedió un mes más de permiso. No se le ha concedido el teletrabajo por riesgo en la lactancia por el Covid-19, pero casualmente está teletrabajando por obras en los edificios. En este caso tampoco era solicitar un riesgo sino a través del riesgo solicitar el teletrabajo.

Desde La Mama D'Elx quieren exponer que quieren que se apoye a las madres desde las escuelas infantiles ya que en muchos casos no les permiten aceptar la leche materna, incluso en estos momentos de pandemia se ha agravado. Hay conocimiento de que en algunas comunidades autónomas está regulado para que las escuelas infantiles públicas y privadas puedan recoger la leche materna.

En Elche hay escuelas infantiles en las que no aceptan al niño ya que la madre insiste en que quiere continuar con la leche materna y desde la escuela no niegan a aceptar la leche.

Quieren hacer un llamamiento para saber qué se puede hacer al respecto, tienen algunas propuestas de normativas para las escuelas, pero siempre se les argumenta que la última decisión la toma la dirección del centro escolar.

Desde Lactalicante, nos cuentan que en su asociación a varias madres con bebés pequeños les “han obligado” a ir a convenciones de varios días de pernocta en hotel, en algunas ocasiones siendo en la misma ciudad de residencia, con su casa cerca y les han hecho pernoctar en el hotel.

Consideran que las familias monoparentales deberían disfrutar de las 16 semanas de la madre progenitora y de las 16 semanas del padre ausente. Sobre este tema contamos con algunas sentencias en las que ha sido favorable el disfrute de los dos periodos de 16 semanas.

En resumen, se clasifican los derechos de los bebés según los trabajos de los padres y que sea así es una tremenda injusticia. Al final los permisos dependen de las cotizaciones y se debería proteger los derechos de los bebés más allá de las cotizaciones de los padres.

PROPUESTAS

Ampliar el permiso por nacimiento mínimo a los 6 meses.

Que el teletrabajo sea una opción considerada alternativa como riesgo por lactancia. De esta manera no sería necesario dejar de trabajar, se podría seguir con la jornada laboral desde casa, no dejar de percibir salario, no perder el puesto y no tener riesgos en cuanto a la lactancia.

Propuestas de normativas para que se acepte la leche materna en los centros de escuelas infantiles.

Que los centros de trabajo estén preparados con salas de lactancia con el mobiliario necesario para realizar una extracción de leche materna cómoda e higiénica. Y dotados con un aparato refrigerador para la conservación.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia

Comunidad Valenciana (grupo 2) y Baleares 22/04/2021

17.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

17.30h INICIO REUNIÓN Anaís.

17.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone Anaís.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

17.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA. Pone Anaís.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

17.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

17.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Mamare, Castelló.** Sí asisten.
- **Mametes i més, La Vall D'Uixó.** Sí asisten.
- **Més que llet, Vila Real.** Sí asisten.
-
- **Sina, Sagunto.** No asistieron.
- **Abam, Mallorca.** No pudieron asistir, pero enviarán sus consultas al correo.
- **MelicLac, Cheste.** No he conseguido contactar.
- **Mamantial, Elda.** No asistieron.

- Rosario Carmona, secretaria Cátedra Clínica Jurídica y tutora de Miriam Martín.
- Manoli Santamaría, alumna del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad Miguel Hernández.
- Ana Pacheco, Comisión Conciliación FEDALMA
- Lorena Prada, Comisión Conciliación FEDALMA.

18.15h Dudas y respuestas. Miriam.

18.25h Cierre y despedida. Anaís.

Cualquier correo a fedalmapractic@gmail.com

RESUMEN

Las asociaciones de Mamare y Mametes i Més han realizado una encuesta a sus socias a través de un formulario, de esta manera han querido analizar las situaciones y la casuística en la que se encuentran las madres a la hora de incorporarse al trabajo, facilidad para compatibilizar la lactancia materna, situaciones de riesgo en la lactancia.

En la asociación Mamare han obtenido los resultados de:

- 10% Sí tenían riesgo en el trabajo para la lactancia. El resto estaba en diferentes condiciones o no tenían riesgo o les habían adaptado el puesto.
- La mayoría enlaza los permisos con vacaciones o solicitan reducciones para poder alargar el tiempo e intentar que la suma llegue a los 6 meses. Muchas madres tienen que incorporar los alimentos antes, en los lugares de trabajo no tienen donde extraerse la leche ni donde almacenarla refrigerada.
- En cuanto a la opinión sobre la duración del permiso por nacimiento, la mayoría de las encuestadas consideran que mínimo deben ser 6 meses, un grupo numeroso considera que sería necesario un permiso con duración aproximada al año y únicamente una persona consideraba que 16 semanas era suficiente.
- En cuanto a la transferibilidad de las semanas, consideran que, si el permiso por nacimiento es inferior a los 6 meses, las semanas deberían ser transferibles de un progenitor a otro y no transferibles a partir de los seis meses.
- En cuanto a los tiempos de lactancia, el 41% tenía en el trabajo nevera, 15% tenía sala para extraer la leche de una manera cómoda, 14% un horario flexible, 15% teletrabajo, 11% con posibilidad de ausentarse y 2% han podido amamantar en el lugar de trabajo.

Les ha sorprendido la cantidad de madres que se “auto excluyen” del mercado laboral, incluso negocian poder acceder al desempleo para poder alargar el tiempo de crianza, solicitan reducciones de jornada o excedencias, con la pérdida correspondiente de salario a percibir.

Un dato positivo ha sido que por la situación que actualmente vivimos, han podido realizar su trabajo desde casa y con el teletrabajo han podido compatibilizar el tiempo de crianza con el trabajo.

Como anécdota de la encuesta nos trasladan que hay una persona que en su empresa le han facilitado tanto el tiempo de lactancia como las condiciones para ejercerla que, si hubiera un premio a la mejor empresa, sería para ellos.

En la zona de Castellón suelen tener condiciones duras por tener mucha industria alfarera y de cerámica, en épocas de feria de promoción por las jornadas largas, alto riesgo por la utilización de compuestos químicos para los tintes, esmaltes para cerámicas...

En Mametes i Més han obtenido los siguientes resultados en su encuesta:

- El 60% se incorporó al trabajo antes de los 6 meses. El 22% se incorporó entre los 6 meses y el año. Y el 18 % después del año.

- El 76% solicitó las vacaciones, excedencia, reducción de jornada... para alargar el tiempo de lactancia y el 24% no solicitó permisos, pero porque económicamente no se lo podían permitir.
- En cuanto a las condiciones del riesgo para la lactancia un 73% respondió que no y un 27% que sí, entendiendo por riesgo el trabajo con productos tóxicos, entre otros, es un riesgo habitual para la industria azulejera.
- Las propuestas para favorecer la lactancia continuada en las empresas son:
Reducción de una hora, horario flexible, teletrabajo, sala de lactancia habilitada, posibilidad de no realizar guardias de 24 horas.
- En cuanto a la opinión de que no sean transferibles las semanas de permiso el 47% considera que para no ser transferible al menos debería durar el permiso por nacimiento 6 meses, el 40% no está de acuerdo en que no sean transferibles y el 14% está de acuerdo en que no lo sea.

Desde Más que Llet nos exponen el caso del personal trabajador en investigación en universidad, se ven presionadas a retrasar la maternidad por la falta de amparo que sufren. Personal becado, tienen que realizar jornadas largas, publicaciones en revistas de prestigio y el tiempo corre en contra... se ven forzadas a posponer la maternidad hasta que consiguen algún tipo de acreditación que les permita tener un contrato de trabajo. Necesitan orientación legislativa para conocer cómo compatibilizar el formar una familia y el trabajo investigador.

PROPUESTAS



Ampliación del permiso por nacimiento.

Compartir desde FEDALMA la encuesta tan interesante que han realizado con el resto de las asociaciones.

Hay desconocimiento en cuanto a la corresponsabilidad y la posibilidad de alargar los permisos hasta los 12 meses del menor, jugando con los tiempos parciales del nacimiento por parte del cónyuge. Sólo son simultáneas las 6 primeras semanas, el resto se puede diferir. Las madres necesitan tener más información y conocer las opciones que pueden tener.

Revisar en convenio de las Universidades Públicas Valencianas para intentar dar orientación al problema del personal investigador con beca doctorado y qué normativa se aplica al personal investigador en cuanto a permisos y licencias.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia

Comunidad Autónoma Andalucía 29/04/21 Grupo 1º

3.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

3.30h INICIO REUNIÓN. Anaís.

3.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone Anaís.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

3.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA. Pone Anaís.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

3.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADdica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

3.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Almamar, Córdoba.** Sí asisten.
 - **Amar con M, Andújar, Jaén.** No han asistido.
 - **El Cuenco de Barro, Estepa, Sevilla.** No han asistido.
 - **Instinto Maternal, Lucena, Córdoba.** No han asistido.
 - **Baby Lacta de Beas, Huelva.** Ya no existe la asociación.
-
- Rosario Carmona, secretaria de la Clínica Jurídica y tutora de Miriam Martín.
 - Manoli Santamaría, alumna de Relaciones Laborales de la UMH.
 - Dominique Cabello, secretaria técnica de FEDALMA.

4.15h Dudas y respuestas. Miriam.

4.25h Cierre y despedida. Anaís.

Cualquier correo a fedalmapracticas@gmail.com

RESUMEN

Desde Almamar nos hacen llegar que las consultas que reciben en su asociación varían de la capital al ámbito rural del campo. La problemática del campo es la precariedad o ausencia de los contratos, por lo tanto, la pérdida del derecho a los permisos. Son trabajos temporales y muy duros, de sol a sol.

Desde la capital les suelen llegar consultas sobre denegación en el riesgo por lactancia, no les facilitan la información necesaria y se sienten perdidas a la hora de solicitarlo.

Nos cuentan el caso de una mamá, trabajadora social. Trabaja en la calle con personas que pueden estar enfermas, en zonas insalubres, intentando prevenir la mendicidad... Trabajo arriesgado para su condición de lactante. La empresa no le ha denegado el riesgo por lactancia, pero tampoco le ha dicho cómo solicitarlo, ni dónde.

Al trabajar en la calle y un día en la oficina, tampoco dispone de una sala habilitada para la extracción de leche.

Esta mamá ha conseguido el informe del pediatra, pero tampoco sabe dónde debe entregarlo porque la empresa no le facilita la información de la mutua contratada.

En esta reunión se ha orientado a la representante de la asociación para que le comunique a la mamá los pasos a seguir.

Primero un intento de recolocación o adaptación del puesto pues que se va a necesitar el informe de este. En caso de no ser posible, entonces se solicitará el riesgo por lactancia. Debe acudir a la mutua contratada por la empresa y entregar la documentación necesaria, que la misma mutua le tiene que facilitar. Ante la negativa por parte de la mutua, solicitar siempre que respondan por escrito las resoluciones, son entidades obligadas a contestar.

Las peticiones y resoluciones no pueden ser de forma verbal.

Les han llegado consultas sobre personal sanitario, que les han recolocado los puestos de trabajo y han dejado de percibir beneficios retributivos que les corresponden. Pierden la turnicidad... Se ven mermadas las nóminas.

Ante esta consulta, se ha hablado que no se puede ver perjudicada la trabajadora ante una medida de conciliación, porque de ser así sería totalmente discriminatorio y se vulneran derechos fundamentales. Ya disponemos de jurisprudencia sobre estos casos, contamos muchas sentencias. Hay que respetar las mismas condiciones y no retirar los beneficios que le corresponden. La mujer que disfrute de dicho permiso tiene derecho a percibir la misma retribución que percibía anteriormente.

PROPUESTAS

Ampliación del permiso por nacimiento al menos a los 6 meses.

Insistir desde las asociaciones a que las madres no tengan miedo a solicitar la petición de riesgo o la petición que sea necesaria, animarlas a que vayan, que no pasa absolutamente nada.

Desde la Clínica Jurídica vamos a facilitar una documentación A MODO DE EJEMPLO de la mutua Maz sobre la solicitud del riesgo por lactancia. Adjuntamos la documentación en el correo para que sea más sencillo orientarlas y sepan qué documentación podrán necesitar. La documentación para la certificación del riesgo y reseña legislativa de riesgo de embarazo y lactancia. Recordarles siempre, que estos impresos no son los que se tienen que entregar, que cada mutua tendrá los suyos, pero seguro que les facilita saber qué van a necesitar entregar.

Si tienen alguna duda, sobre alguna documentación, siempre pueden escribirnos a la Clínica Jurídica y preguntar para solucionar cualquier duda.



Iniciativas Jurídicas y Lactancia

Comunidad Autónoma Andalucía grupo 2º 06/05/2021

17.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

17.30h INICIO REUNIÓN. Anaís.

17.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Pone Anaís.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

17.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA. Pone Anaís.

· <https://www.youtube.com/watch?v=XueK6tnK3wk&feature=youtu.be>

17.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADdica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

17.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Priego Mejor Mamar, Priego de Córdoba.** Sí asisten.
-
- **Lactarinconada, La Rinconada, Sevilla.** Tienen poca actividad, no asisten.
- **Crianza Aljaraque, Aljaraque, Huelva.** No asistió.
- **Lactalmeria, Aguadulce, Almería.** No asistió.
- **Mamateta, Linares, Jaén.** Asisten la próxima semana.

- Rosario Carmona, secretaria de la Cátedra Clínica Jurídica y tutora de Miriam Martín.
- Manoli Santamaría, alumna del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH.
- Ana Pacheco, Comisión Conciliación FEDALMA.
- Lorena Prada, Comisión Conciliación FEDALMA.

18.15h Dudas y respuestas. Miriam.

18.25h Cierre y despedida. Anaís.

Cualquier correo a fedalmapracticas@gmail.com

RESUMEN

Desde la asociación de Priego Mejor Mamar nos trasladan que tienen un caso cercano de una mujer que trabaja en una tienda, le hacen contratos en cadena fraudulentos, mensuales, se quedó embarazada y fue despedida. Al estar mal asesorada y tener desconocimiento de sus derechos no supo exactamente qué sucedió, pero le ha llegado una notificación de un recargo por el despido.

Hacen alusión a que la ampliación del permiso por paternidad está muy bien, pero es una ampliación que han recibido sin solicitarla, cuando la mujer lleva años pidiendo que se amplíe el permiso de 16 semanas y no se consigue.

El permiso por nacimiento es muy corto y sienten que la conciliación no es una conciliación real. No tienen facilidad en el lugar de trabajo para la extracción de leche.

En las guarderías de Priego tenían problemas para que aceptaran la leche de las madres, por lo que desde la asociación convocaron unas reuniones con las directoras de las guarderías para intentar llegar a un acuerdo y que aceptaran la leche materna. Sin problema alguno llegaron a un acuerdo y desde las guarderías lo entendieron perfectamente. Cada madre puede entregar su envase de leche. Era un problema de desinformación, pensaban que no podían aceptar la leche materna.

Se ha planteado si el teletrabajo pudiese ser una medida conciliadora. El teletrabajo hay que negociarlo con la empresa porque depende de las necesidades de la empresa sin embargo el derecho que existe es el de las reducciones de jornada o excedencias.

También desde la asociación nos exponen el caso de una trabajadora bombera, con contrato eventual. Denuncian los contratos en cadena fraudulentos, tienen compañeros que llevan catorce años con contratos eventuales. En cuanto al riesgo en embarazo y lactancia no tienen precedentes porque es la única mujer.

Cuando la llamaron el primer año para trabajar, las pruebas físicas eran cuando le faltaba un mes para el parto por lo que no las podía realizar, dijo cuál era su situación y la sacaron de la bolsa. Por desconocimiento no dijo nada, con el tiempo supo que le tendrían que haber realizado las pruebas una vez finalizadas las 16 semanas.

La lactancia fue muy complicada porque no tenía cómo realizar la extracción, no estaba en el parque de bomberos, trabajaba en la montaña, en torres de vigilancia donde tenía que dejar en vehículo lejos y cargar con una mochila de 50 litros. Realizaba jornadas muy largas en las que su bebe no podía lactar. Tuvo que finalizar ese trabajo y más adelante se incorporó en otro de menos horas que sí pudo compaginar.

Desde entonces no ha buscado otro embarazo, aunque le gustaría, pero si la llaman para trabajar y está embarazada no puede, si está en las 16 semanas tampoco puede... y esta situación provoca que pierda puntos y puestos en la bolsa de trabajo, los compañeros la adelantan en puestos. Pierde trabajo, retribución, puntuación, puesto en la bolsa.

En los trabajos eventuales se pierde puntuación y puestos, tienen que renunciar si quieren formar su familia.

Respecto al riesgo en la lactancia ha surgido la duda de si se puede solicitar antes de finalizar el permiso por nacimiento. Son dos permisos que no pueden ser simultáneos, pero podría finalizar uno y comenzar el otro sin necesidad de incorporarse a la empresa.

No se puede entregar la documentación si no hay incorporación en la empresa puesto que el hecho causante se produce el día que se incorpora al puesto. Y ante un puesto con riesgo desde que lo solicitas y hasta que responden puede pasar un mes que la trabajadora tiene que estar trabajando o gastando sus días de vacaciones.

PROPUESTAS

Ampliación del permiso por nacimiento al menos a los 12 meses.

Concienciar en las guarderías y que tengan información de la aceptación de la leche materna para que sus bebés sigan con la lactancia materna.

Buscar información sobre si está previsto en la norma que no se solicite el riesgo antes de la incorporación al puesto y sin solaparse cuando finalice uno automáticamente comience el otro (para puestos de riesgo alto). Si no está previsto, evaluar si hay posibilidad de elaborar una directriz interna para que se permita aceptar la documentación en los casos previstos de riesgo y que la persona pueda solicitarlo previamente antes de tener que incorporarse.

Las empresas suelen desconocer que existen bonificaciones para el coste de la adaptación del puesto, ya no sólo por la contratación de una persona que tenga que sustituir a otra por el riesgo, también para el coste de la propia adaptación del puesto de trabajo. Se incluirá en la Guía Jurídica de Lactancia.

Que los permisos por nacimiento, por cuidado del lactante... dejen de llamarse BAJAS, reivindicar la concienciación de que son permisos.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia

Comunidad Autónoma Andalucía grupo 3º, Ceuta y Melilla 13/05/2021

17.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

17.30h INICIO REUNIÓN. María Rendo.

17.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

17.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA.

· https://www.youtube.com/watch?v=7oM_-h7LLTo

17.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

17.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Reamare, Tomares, Sevilla.** Sí asisten.
- **Regazo, Puerto Santa María, Cádiz.** Sí asisten.
- **Mamateta, Linares, Jaén.** Sí asisten.

- **Vínculo Materno, Cabra, Córdoba.** No han asistido.
- **Nacer y Mamar, Úbeda, Jaén.** No han asistido.
- **Lactancia Melilla, Melilla.** No han asistido.
- **Lactaceuta.** La asociación está en proceso de disolución.

- Rosario Carmona. Secretaria de la Cátedra Clínica Jurídica y tutora de Miriam Martín.
- Manoli Santamaría. Alumna del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH.
- Lorena Prada. Comisión de Conciliación FEDALMA.
- María Rendo. Secretaria FEDALMA.
- Ana Pacheco. Comisión Conciliación FEDALMA.

18.15h Dudas y respuestas. Miriam.

18.25h Cierre y despedida. María.

Cualquier correo a fedalmapracticas@gmail.com

RESUMEN

Desde la Asociación de Reamare nos comunican que realizan unos talleres de preparación al parto en los cuales han introducido unos módulos de Derechos Laborales y Conciliación ya que desde la Asociación consideran que son puntos fundamentales y muy importantes que deben conocer las madres y padres puesto que suele haber desconocimiento en cuanto a sus derechos. Les llama la atención que suele haber cierto desconocimiento en cuanto al permiso por lactancia que le corresponde al padre, siendo de igual duración que el permiso de la madre, por este motivo lo están dando a conocer a sus socias y socios para que tengan conocimiento y no pierdan el permiso. De igual modo, este permiso para el padre también es un apoyo y un pilar fundamental para la madre, pero no queda sólo como apoyo, sino que es un derecho de uso y disfrute individual.

Muchas personas asocian que el permiso de lactancia es el permiso para dar el pecho, pero este permiso no es únicamente para amamantar al hijo, es mucho más, es para la lactancia, en cualquiera de sus modalidades, natural, artificial o mixta y para el cuidado del bebé, es por esto por lo que el permiso de llama permiso para el cuidado del lactante.

Por otra parte, desde otra asociación, nos hacen llegar que al desvincular el permiso del amamantamiento exclusivo natural sienten que no se protege a la madre que es la persona vulnerable. Están de acuerdo con los permisos, pero consideran que hay que proteger más la lactancia materna exclusiva.

Desde Mamateta sienten que tienen la sensación de que se ha perdido el valor de la lactancia natural y su protección. Están muy contentas por el permiso para sus parejas, pero echan de menos el tener más apoyo y más tiempo para la madre lactante.

Evidentemente, consideran que no se puede tener un permiso adaptado a todos los trabajos y circunstancias, pero al menos intentar ampliar un poco más el permiso.

Para ellas la conciliación es la guardería, el teletrabajo es una carga doble o triple de trabajo, se suma el trabajo, la casa y la crianza.

Desde Regazo nos exponen que mínimo debería durar el permiso por nacimiento 6 meses y que las semanas del permiso por cuidado del lactante fueran transferibles, de este modo, las familias podrían decidir a quién le conviene, interesa o necesita y de esta manera cada familia con su circunstancia pueda solicitar cómo disfrutarlo según sus necesidades, tanto si la madre quiere avanzar con su carrera profesional y que el otro progenitor cuide del lactante o viceversa, que puedan decidir según sus circunstancias personales.

La asociación de Reamare nos ha expuesto el caso en primera persona sobre una demanda a su empresa por denegarle un derecho de conciliación. Tiene interpuestas varias demandas, entre ellas por denegación de reducción de jornada, por denegación de adaptación de jornada cuando el inicio de la pandemia sabiendo que a algunos

compañeros se la concedieron, acoso laboral. Ella fue pionera en su empresa en solicitar sus derechos de conciliación y no había casos precedentes, esto molestó mucho a la empresa y no les gustaría que se extienda este conocimiento de solicitar medidas de conciliación y de hecho la han despedido. Un caso sorprendente puesto estos son derechos absolutos y no tiene sentido que los denieguen y siendo un despido, que suponemos, será nulo y siendo una vulneración de derechos fundamentales por igualdad.

PROPUESTAS

Ampliación del permiso por nacimiento mínimo a los seis meses.

Promover en las asociaciones, en sus talleres de preparación al parto o lactancia, información sobre los Derechos Laborales y Conciliación para que tengan conocimiento de algo tan necesario como son sus Derechos una vez que son madres y padres. Hay que dar a conocer la norma en la lactancia a la vuelta al trabajo y la corresponsabilidad.

Promover a las empresas que las mujeres que se quedan embarazadas no son un problema, ya que económicamente no lo son puesto que las empresas disponen ayudas y bonificaciones para la contratación de personal en régimen de interinidad para estas situaciones tanto de permisos por nacimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia. Estas bonificaciones son tanto para las empresas como para los trabajadores autónomos.

Crear un canal de denuncias en FEDALMA para las asociaciones.

Desde la Cátedra Clínica Jurídica y FEDALMA estaremos atentas al caso de Reamare, le mandamos todo nuestro apoyo y que cuenta con nuestra ayuda para lo que pueda necesitar. Nos gustaría contar con la evolución de todo el caso y que nos mantenga informadas de cuál será la resolución judicial.

Ante este caso tan llamativo se podría visibilizar a través de las redes sociales que, esta empresa considerada tan ejemplar, ha vulnerado derechos fundamentales de la trabajadora y así mover mucho más rápido la información y que se dé a conocer.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia

Comunidad Autónoma Extremadura 20/05/2021

17.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera. Anaís.

17.30h INICIO REUNIÓN. Anaís.

17.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

17.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA.

· https://www.youtube.com/watch?v=7oM_-h7LLTo

17.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

17.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- **Maire Lactancia Materna, Badajoz.** Sí asisten.
- **Amaryi, Cáceres.** Sí asisten.

- **La Nacencia, Cáceres.** No han asistido.
- **Amamar, Plasencia, Cáceres.** No han asistido.

- Rosario Carmona, secretaria de la Cátedra Clínica Jurídica y tutora de Miriam Martín.
- Manoli Santamaría, alumna del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la UMH.
- Lorena Prada, Comisión Conciliación FEDALMA.
- Ana Pacheco, Comisión Conciliación FEDALMA.
- María Rendo, secretaria Junta Directiva FEDALMA.

18.15h Dudas y respuestas. Miriam.

18.25h Cierre y despedida. Anaís.

Cualquier correo a fedalmapracticass@gmail.com

RESUMEN

Desde Maire Badajoz nos cuentan que han tenido conocimiento a través de una de sus socias de que hace poco tiempo han habilitado una sala de lactancia en la Diputación de Badajoz, esto les hace pensar que, si en un organismo público han tardado tanto en tener esta sala a disposición, en las empresas privadas será mucho más difícil entre acuerdos y permisos.

Las trabajadoras autónomas y los derechos a los permisos siguen siendo los grandes desconocidos. Para las trabajadoras autónomas el permiso por nacimiento es el de 16 semanas y mientras está de permiso puede contratar a una persona para que la sustituya, que tendrá bonificadas las cotizaciones a la Seguridad Social. Sólo tendría que pagarle el sueldo y la autónoma tendrá su prestación por nacimiento con el 100% de la base reguladora que cotice, las personas autónomas pueden elegir su base de cotización.

El permiso por cuidado del lactante es un permiso que paga la empresa a la persona trabajadora, por lo que las personas autónomas son su propia empresa y no pueden solicitarse el permiso a sí mismas.

La excedencia para el cuidado de hijos es un derecho de las personas trabajadoras, tanto del Régimen General por cuenta ajena como para funcionariado. No hay requisito de régimen ni de carencia de cotización, únicamente tener el hijo. Si la persona tiene un trabajo temporal, cuando termine el contrato ha terminado y si se tiene un trabajo de contrato indefinido tiene derecho a reserva del puesto de trabajo. Muchas empresas desconocen que mientras se tiene una persona con esta excedencia y la cual no le cuesta a la empresa nada, tiene una bonificación por contratar a una persona para sustituir a la que está en excedencia. Por lo que, en estos casos, a las empresas les sale más económico tener a una persona en excedencia.

La asociación Amaryi nos expone su experiencia, trabajadora médico y reciente mamá. En el centro público donde trabaja no hay ningún problema a la hora de solicitar el permiso por cuidado del lactante, se puede elegir cualquier modalidad. El problema apareció cuando solicitó a la empresa de prevención en riesgos laborales una evaluación del puesto por riesgo en el embarazo. La empresa de prevención le redactó un buen informe favorable a la existencia del riesgo. Ella trabaja en sanidad, en el área de psiquiatría, y entre otros riesgos existe el de algún tipo de agresión o guardias, pero, la dirección del centro de trabajo no entendía lo que significaba la existencia del riesgo en el puesto de trabajo.

Ahora ha solicitado el riesgo por lactancia, siendo conocedora del desconocimiento que existe ante esta situación. Antes de solicitar el riesgo se estuvo documentando sobre el tema y su petición la escuda en la conocida sentencia del TSJ de Canarias 1339/2019 de 17 de diciembre de 2019, Rec. 860/2019.

Realizó un escrito detallando el riesgo en la lactancia asociado a su puesto de trabajo y su marco jurídico normativo. En dicha sentencia se nombra la necesidad de realizar una evaluación, no únicamente centrada en la mujer, sino que también en las necesidades del bebé, realizando una perspectiva tanto del género como del menor.

La respuesta de la empresa de prevención a este escrito fue una muy buena evaluación del puesto de trabajo, la trabajadora solicitaba la suspensión del contrato, pero prevención propuso inicialmente la adaptación del puesto de trabajo de forma muy rigurosa y entre

otras medidas estaba la exención de guardias, adaptación de flexibilidad de horario, flexibilidad de agenda de pacientes y adecuar una sala de lactancia en el entorno de trabajo. Una buena evaluación y adaptación del puesto que luego el centro de salud no comprendía. La trabajadora se vio en la situación de tener que explicar en varias ocasiones lo que significa la lactancia y sus necesidades. Gracias a esta comunicación entre la dirección y la trabajadora, entendieron la situación y realizaron las modificaciones para la adaptación del puesto.

Esta situación nos hace entender también que, en muchas ocasiones la parte de la no acción es por la desinformación que existe ante el riesgo por la lactancia.

Desde Amaryi como asociación animan al resto de asociaciones a que parte de su labor es también informar para que haya conocimiento de estas situaciones tan especiales.

PROPUESTAS

Desde Extremadura les gustaría una ampliación del permiso por nacimiento mínimo a los 12 meses teniendo en cuenta el desarrollo del bebe, por encima de todo.

Les gustaría conseguir que los permisos no estuvieran sujetos únicamente al contrato de trabajo y cotización. Que se proteja al menor sin depender del contrato de los progenitores.

Animar a que se debe demandar en caso necesario, que no haya miedo, aunque en muchas ocasiones puede haber una solución lenta o a largo plazo siempre merece la pena. Hay que hacerlo por nuestro propio interés y por crear una base de jurisprudencia para las personas que lo puedan necesitar en un futuro.

Amaryi nos compartirá los documentos que ella redactó y utilizó para que sirvan como ejemplo para quien lo pueda necesitar, únicamente adaptando la redacción a los diferentes puestos de trabajo y riesgos.

Difusión a las empresas, o por medio de los sindicatos, de las bonificaciones para las adaptaciones de los puestos de trabajo y para la contratación de trabajadores que cubren a las personas que están en los permisos o excedencias.

En la web de FEDALMA habilitar un apartado de información para empresas.

Iniciativas Jurídicas y Lactancia

Comunidad Autónoma Cataluña 03/06/2021

17.20h APERTURA SALA de espera. Vídeo de espera.

17.30h INICIO REUNIÓN. Anaís.

17.35h VÍDEO PRESENTACIÓN FEDALMA. Anaís.

· https://youtu.be/u0fs4ty_zW4

17.40h VÍDEO PRESENTACIÓN CLÍNICA JURÍDICA.

· https://www.youtube.com/watch?v=7oM_-h7LLTo

17.45h Presentación resumen de la guía Jurídica y casos o anécdotas en el proyecto. Vídeo, PowerPoint o directo. Miriam.

Enlace de la guía jurídica de lactancia

<http://clinicajuridica.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1134/2020/12/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADica-de-Lactancia-2020-ISBN-1.pdf>

17.55h Rueda de Presentaciones y Exposiciones de las asistentes a la reunión:

- Alleta, Lleida. Sí asisten.
- Alba Lactancia Materna, Badalona, Barcelona. Sí asisten.
- Do de Pit, Tarragona. Si asisten.
- Grup Ona, Pineda de Mar, Barcelona. Sí asisten.
- Lleteta, Sant Celoni, Barcelona. Sí asisten.
- Mares D'Orient, Lliçà del Vall, Barcelona. Sí asisten.
- Mares de Llet, Vic, Barcelona. Si asisten.

- Mames Braves, St. Feliu Guixols, Girona. No han asistido.
- Mamimamo, Cerdanyola del Vallès, Barcelona. No han asistido.
- Marones, Roses, Girona. No han asistido.
- Lletteta, Castellar de Ribera, Lleida. No han asistido.
- Dona Dóna Alt Empordà, Figueres, Girona. No he contactado.
- Elna, Casa de Mares, Navàs, Barcelona. No he contactad.
- Gamma, Vilafranca, Barcelona. No he contactado.
- Gramamas, Sta. Coloma de Gramanet, Barcelona. No he contactado.
- L'Hospitalet, L'Hospitalet, Barcelona. No he contactado.
- Lactamar, Canet de Mar, Barcelona. No he contactado.
- Llet de Mare, Lloret de Mar, Girona. No he contactado.
- Mamas, Sabadell, Sta. Perpètua, Barcelona. No he contactado.
- Melic, Palafrugell, Girona. No he contactado.
- Pit de Mar, Premià de Mar, Barcelona. No he contactado.

- *Pit Penedés, Sta. Margarida i els Monjos, Barcelona. No he contactado.*
- *Rosario Carmona, secretaria Cátedra Clínica Jurídica y tutora Miriam Martín.*
- *María Rendo, secretaria Junta FEDALMA.*
- *Lorena Prada, Comisión Conciliación FEDALMA.*
- *Ana Pacheco, Comisión Conciliación FEDALMA.*
- *Mari Carmen, Comisión Conciliación FEDALMA.*

18.15h Dudas y respuestas. Miriam.

18.25h Cierre y despedida. Anaís.

Cualquier correo a fedalma practicas@gmail.com

Resumen

Desde la Asociación Grup Ona nos exponen que han encontrado el factor común a las socias preguntadas y es que han renunciado a ingresos económicos o madres autónomas que han seguido trabajando desde casa, pero sin poder llegar al cien por cien de su actividad.

Según la actividad laboral a la que se dedica la representante de la asociación, en su caso, han podido solicitar permisos sin sueldo, son permisos por meses que se pueden ir renovando dos semanas antes de que finalice.

Estos tipos de permisos sin sueldo no están regulados en todos los convenios colectivos, es importante conocer que durante estos permisos no se cotiza mientras está el contrato suspendido, a diferencia de las excedencias que sí se cotiza y también tiene reserva de puesto. Con el permiso sin sueldo, se pierde salario que se deja de percibir, la proporción de días de vacaciones y las cotizaciones del tiempo solicitado.

En cuanto al tiempo de pandemia, en ningún caso ha empeorado la lactancia, al vivir la situación de tener que estar en casa durante meses sienten que han tenido más intimidad, se tuvo que parar el mundo y esas madres han podido vivir desde casa una lactancia materna.

Nos cuenta una anécdota personal y es que en su trabajo cuando tenía que realizarse la extracción de leche, para que no hubiera malas caras por parte de los compañeros, decía que se iba a fumar, de este modo no sentaba mal a nadie. Los compañeros cuestionan que tienes tu hora de lactancia y no puedes consumir más tiempo. Realmente, el tabaco es algo que tenemos tan interiorizado en la sociedad, que no molesta, es normal que un compañero salga cada x tiempo a fumar, pero la falta de conciencia sobre la lactancia

materna hace que siente mal si una compañera necesita unos minutos para poder extraerse la leche.

Las madres que trabajan con jornadas cortas o medias jornadas suelen intentar aguantar sin extracción y amamantar en casa. O si trabajan cerca de casa, que le acerquen al bebé al trabajo.

Desde Mares de Llet, aportan que desde la asociación tienen conocimiento de que son muchos casos de madres autónomas que se han incorporado a la actividad laboral a las 6 semanas del nacimiento del bebé y algunos casos puntuales de madres que se dedican a la enseñanza y educadoras sociales, que se les ha “obligado” a asistir a pernoctación en colonias de actividades. Cuando ellas habían alegado previamente que tenían bebés pequeños lactantes. Una situación complicada para ellas porque tuvieron que buscar ayuda para cuidar al bebé ya que no pudieron negarse a asistir a dichas jornadas en el trabajo.

En Mares D´Orient aportan que dada la complicada situación vivida este último año con la pandemia de la Covid-19, han realizado en la asociación las consultas de lactancia a través de videos o correos y apenas han tenido consultas acerca de la incorporación al trabajo, pero la problemática habitual que suelen tener es que las 16 semanas del permiso por nacimiento es muy corto y las madres quieren seguir con la lactancia materna exclusiva y no saber cómo organizarlo para poder alargar el disfrute. Consideran que la limitación del permiso es muy corta para hacer frente al cuidado de los niños.

También tienen conocimiento de algún caso de la asociación de una mamá que se dedica a la veterinaria y solicitó el riesgo y se le concedió. En los trabajos de veterinaria y auxiliar de veterinaria suelen conceder el riesgo sin impedimentos dado a las exposiciones químicas y biológicas que tienen en las clínicas de trabajo.

Desde Alba lactancia se suman a todo lo comentado por las compañeras y ponen de manifiesto las dificultades de las madres que se dedican a la educación infantil, no tienen ni la opción de realizar la extracción de leche ya que no se les proporcionan los tiempos porque no hay nadie para sustituirlos y que puedan ausentarse esos tiempos de extracción. En los centros educativos no hay salas de lactancia habilitadas.

Nos dan a conocer un caso novedoso de una gran empresa que habilita en sus instalaciones una sala de lactancia, impulsado por una ingeniera madre no lactante, lo excepcional es que comparten la sala y permiten la utilización para trabajadoras de otras empresas cercanas que carecen de sala en sus respectivas empresas.

Aportan también la situación complicada durante la Covid-19 para el personal sanitario equipado con los EPIs y la complejidad para extraerse la leche, muchas tuvieron que renunciar a la lactancia en ese momento.

Las madres han sentido que en el trabajo existe una falta de cultura sobre la lactancia y es por ello por lo que, los compañeros las miran mal, les sienta fatal que desaparezcan esos tiempos, tienen represalias por utilizar esos tiempos de lactancia. Y ante situaciones tan complicadas e incómodas, algunas mujeres acaban renunciando a la lactancia.

Trabajos de mujeres que están cara al público que les imposibilita ausentarse el tiempo de la extracción, sienten que tienen que estar como de guardia y no pueden acceder esos minutos a una sala o baño.

Y también aportan la dificultad de las madres autónomas, que tienen que incorporarse antes.

Desde Alleta sienten que quedan más separadas de Cataluña, que Lleida queda más lejos geográficamente. A nivel personal sienten que muchas madres tienen miedo a solicitar los permisos, reducciones de jornada, excedencias, las medidas conciliadoras en general. De hecho, el solicitar una excedencia les resulta inusual, suelen pedirlo madres con trabajos estables.

Ellas han realizado una fantástica encuesta entre sus socias que resumo a continuación:

Pregunta 1) ¿has tenido algún problema en tu puesto de trabajo/empresa para obtener el permiso por lactancia?

34,9% Sí

65,1% No

Pregunta 2) En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿Cuáles han sido los problemas?

- Denegación de reducción de jornada.
- No le permitieron solicitarlo por ser eventual.
- Me obligaron a disfrutarlo de manera acumulada.
- Mi convenio no recoge la lactancia.
- Somos familia monoparental y sólo hemos disfrutado permiso de maternidad.
- (...)

Pregunta 3) ¿has tenido dificultades en obtener alguno de los permisos?

41,9% Sí

58,1% No

Desde la asociación Do de Pit corroboran todo lo aportado por el resto de las asociaciones, muchas dificultades para la conciliación, muchos cambios de turnos de trabajo, no se respetan las adaptaciones horarias, se han perdido muchas lactancias durante la pandemia. Las madres de la asociación se encuentran con grandes dificultades a la hora de incorporarse al trabajo ya que es muy complicado respetar los horarios, encontrar quien cuide del bebé, poder extraerse la leche y tener donde hacerlo, trabajos con pernoctas.

Todas coinciden en los impedimentos que encuentran las madres a la hora de solicitar excedencias.

Habitualmente en las asociaciones reciben consultas de madres primerizas que ya no vuelven al tener el segundo hijo o tercero. En la zona de Cataluña los grupos de lactancia ya no funcionan como hace años que se creaban grupos comunitarios, no hay grupos estables ni continuidad.

Según un artículo publicado recientemente, la gran mayoría de mujeres quieren amamantar cuando son madres, pero los primeros meses por dificultades varias, muchas de ellas renuncian a la lactancia. Se adjunta enlace de la entrevista. <https://www.farodevigo.es/sociedad/2021/05/21/tres-cuatro-madres-deja-dar-52090279.html?fbclid=IwAR1bP9z40yMuUondgr2SzFi2GpAY9CBqskqblkNWKD0uSpHBoDuSEqKqOT4>

PROPUESTAS

Una propuesta muy interesante es la implantación de salas de lactancia en parques industriales para que puedan compartir entre varias empresas para sus trabajadoras.

Ampliación del permiso por nacimiento

Que no se juzgue a las madres si deciden amamantar o no. Si deciden no amamantar, que no se les insista y se respete. Si deciden amamantar, que haya buenos profesionales formados para ayudarlas.

Que las bajas por incapacidad temporal durante el embarazo sean a cargo de la Seguridad Social, para que la empresa no tenga ese gasto de los quince primeros días.

Teniendo conocimiento de las estadísticas de que los nacimientos bajos de peso en la mayoría de las ocasiones son por trabajar hasta el último momento, es fundamental solicitar que al menos el último mes de gestación sea obligatorio finalizar la actividad laboral pese a que está recogido que desde la semana 37 ya se considera un riesgo en el embarazo.

Trabajar desde las redes sociales para que se pierda el miedo a solicitar reducciones de jornadas o excedencias. Una campaña de marketing para que no esté mal visto.

Existe todavía gran desconocimiento acerca del permiso por lactancia y cuáles son los derechos que les corresponden a las personas trabajadoras. Se necesita que desde las asociaciones se les informe y guíe sobre los permisos y derechos, sigue habiendo desconocimiento al respecto. La Guía Jurídica de Lactancia es muy orientativa en estos casos y puede resolver muchas dudas en numerosas ocasiones.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8. Documentación ejemplar de solicitud del riesgo por lactancia.

TESTIMONIO SOBRE LA EVALUACION DE RIESGOS LABORALES EN SITUACIÓN DE LACTANCIA NATURAL

Las madres lactantes y trabajadoras transitamos una etapa difícil en el momento de reincorporarnos a la jornada laboral habitual. Es por esto por lo que conocer las medidas jurídicas que están a nuestro favor para proteger este periodo de maternidad se hace imprescindible y necesario tanto para nosotras como para nuestros bebés.

Hace 8 meses di a luz a mí hija, mi segunda criatura. Recuerdo nítidamente su cuerpo menudito trepar con lentitud y decisión hacia mi pecho, buscando calor, protección y alimento tras el duro trabajo de parto. Y es que, lo que nuestras criaturas esperan al nacer es encontrarse en contacto estrecho con el cuerpo de su madre, su hábitat natural. Que esto sea posible permite una regulación neurobiológica óptima, acompañando respiración, ritmo cardíaco, temperatura y favoreciendo la alimentación, creándose en conjunto una situación que garantiza su supervivencia.

Tras este preámbulo, escribo estas líneas para que puedan servir de guía e inspiración a aquellas mamás trabajadoras que, como yo, atraviesan el periodo de posparto inmersas en múltiples, pero no por ello menos legítimas, emociones contrapuestas.

Tuve la suerte de poder disfrutar de las dieciséis semanas de permiso por cuidado del recién nacido, seguidas de los veintiocho días de permiso por cuidado del menor lactante, sumando además varios días de vacaciones no disfrutadas en el año anterior, así como del año en curso. Trabajo como sanitaria en el sistema público de salud, y aunque todas sabemos el momento crítico que éste atraviesa, decidí incorporarme laboralmente a los casi seis meses de vida de mi hija.

Un sentimiento compartido por la mayoría de las madres lactantes que retornamos al mundo laboral es la angustia natural por separación de nuestra criatura en un periodo tan temprano de su desarrollo, así como de nuestra etapa de postparto, dado que son momentos de vulnerabilidad física y psíquica que requieren de una máxima conexión de la diada madre-bebé. En este contexto sentí la necesidad, al igual que hice durante la etapa de gestación, de solicitar una evaluación del riesgo asociado a mi puesto de trabajo en relación con la lactancia materna. Lo anterior se recoge en el artículo 26 de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales en materia de protección de la maternidad en las situaciones de embarazo, parto y lactancia. Es por tanto un derecho que podemos ejercer para garantizar, no sólo nuestra protección, sino también la de nuestro bebé.

Para ello, comuniqué mi situación de lactancia al servicio de riesgos laborales de mi empresa a través de registro y mediante el formulario tipo dispuesto para ello. Pensé que, a diferencia de la evaluación por riesgo en el embarazo, el riesgo en la lactancia podría ser menos evidente a los ojos de los evaluadores, y es por ello por lo que acompañé la solicitud con un escrito donde detallé minuciosamente lo que a mi entender son riesgos intrínsecos a mí puesto de trabajo asociados a la situación de lactancia materna. Para la redacción realicé un trabajo de búsqueda bibliográfica (*El libro de la Lactancia*. J.M. Patricio, *Psicología del postparto*. Esther Ramírez Matos, entre otros) y de información (*Orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural*. Asociación Española de Pediatría, *Jurisprudencia sobre la prestación de riesgo por embarazo y lactancia*. CCOO Madrid), apoyándome principalmente en la sentencia 1339/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Canarias a favor de la madre lactante, elaborada con perspectiva de género y del bebé. Además, para dar fe de la situación de lactancia materna exclusiva, solicité a la pediatra de mi hija un informe donde hiciera constar este hecho.

El resultado de este proceso fue una evaluación exhaustiva por parte del servicio de riesgos laborales con recomendaciones múltiples que permitieran inicialmente una adaptación del puesto de trabajo favorable a la situación de lactancia materna. En caso de que este hecho no fuese posible, la ley contempla la suspensión del puesto de trabajo para dar paso a la solicitud del permiso por riesgo en la lactancia por parte de la madre trabajadora.

Tras la emisión de la evaluación, me entrevisté con la dirección de la empresa para explicar el porqué de la necesidad de las adaptaciones estipuladas en el informe del servicio de riesgos laborales, así como para exponer las exigencias y requerimientos que conlleva ser trabajadora en situación de lactancia materna tanto para mí como para mi hija. Consensuamos así las adaptaciones que se llevaron a cabo y que comprenden: ubicación de una sala de lactancia íntima con garantía de higiene suficiente para la extracción de leche en horario laboral, disposición de un frigorífico-congelador exclusivo para el almacenamiento de la leche extraída y congelación de la placa de hielo que permite mantenerla fría durante el transporte a domicilio, flexibilidad horaria y adaptación de la

agenda de trabajo, exención de guardias (turnicidad), equipamiento con material de protección frente a riesgos biológicos (COVID), y ubicación en consulta de medios de protección frente a riesgos psicosociales y físicos diversos.

Mi hija queda diariamente al cuidado de su padre, quien amorosamente le proporciona toda su atención y cariño. Y yo, dos meses después de mi reincorporación, espero cada día emocionada el momento del reencuentro con ella, quien me recibe a su vez con la alegría y el entusiasmo de quien recupera algo ansiado, de quien sacia una necesidad no solo física, sino también emocional. La lactancia nos permite entonces sanar ese tiempo robado que tanto sentimos que nos pertenece en este momento de nuestras vidas.

Gracias por escuchar y empoderémonos.



MOTIVACIÓN Y DOCUMENTOS ACREDITATIVOS EN RELACIÓN CON LA SOLICITUD DE EVALUACION DE RIESGOS DERIVADOS DEL PUESTO DE TRABAJO EN LA SITUACIÓN DE LACTANCIA NATURAL

Dña. **XXX**, con DNI nº **XXX**, domicilio en **XXX**, teléfono de contacto **XXX** y correo electrónico a efecto de notificaciones **XXX**.

EXPONE:

Primero. - Que desde la fecha **XXX** presta atención como (**CATERGORIA LABORAL**) en (**PUESTO DE TRABAJO**) ubicado en **XXX**, en turno (**HORARIO LABORAL E INCLUIR TURNICIDAD/GUARDIAS SI PROCEDE**)

Segundo. - Que en fecha de **XXX** se le reconoció por el servicio de riesgos laborales el derecho a la prestación derivada del riesgo durante el embarazo con fecha de efectos **XXX**, declarándose como “NO apta temporal” en el informe médico laboral efectuado.

Tercero. - Que en el momento actual es madre (**N.º DE HIJOS**), uno de ellos nacido el **XXX**, el/la cual se encuentra recibiendo lactancia materna exclusiva (ver documentación acreditativa del servicio de pediatría).

Cuarto. - Que el puesto de trabajo que desempeña se halla afecto, entre otros, de los siguientes riesgos:

-Existe riesgo por agentes **físicos**:

--Disconfort ambiental por trabajo en ambiente frío debido al hecho de tener que mantener la sala de consulta con ventilación suficiente y constante para disminuir la posible carga ambiental de aerosoles transmitidos por las personas que son atendidas de forma presencial y que pueden ser portadores del virus SAR-COV-2. Este hecho expone a la trabajadora a temperaturas no óptimas inferiores a los 18°C (R.D 486/1997),

lo que puede generar un incremento y alteración del consumo metabólico basal que de por sí se encuentra elevado durante el periodo de lactancia, pudiendo por ello verse comprometido el normal funcionamiento de proceso de lactancia y afectando a la salud de la trabajadora.

-Existe riesgo por **agentes biológicos**:

--Exposición a personas sintomáticas o asintomáticas que puedan estar afectadas o ser portadoras del SAR-COV-2 con el consiguiente riesgo de contagio, lo que podría entrañar para la trabajadora lactante la complicación de verse hospitalizada dificultándose e incluso impidiéndose (por ingreso en UCI) la posibilidad de mantener la lactancia natural, entrañando este hecho un incremento del estrés psicológico

-Riesgos **ergonómicos/psicosociales**:

--Sedestación prolongada: durante un promedio de cuarenta horas por semana (con independencia de que sea tele consulta o consulta presencial), lo que supone un riesgo de lumbociatalgia, fatiga física, visual y carga mental que interfieren en el estado biológico actual de la trabajadora y con ello en el proceso de lactancia por alteración de su ritmo metabólico.

--Agresiones:

1.- La tipología de enfermos (describir las características de la patología que puedan entrañar este riesgo si procede)

2.- El puesto de trabajo carece de sistemas de protección ante estas circunstancias, como son: puertas de auxilio unidireccional entre despachos contiguos que permitan el escape, personal de seguridad en el entorno de trabajo en horario de mañana, así como de personal y material específico para contener la situación de crisis y el riesgo de agresión.

Todo lo anterior conlleva un estrés psicológico importante que puede comprometer la situación de la lactancia, como ya se ha explicado previamente mediante la activación de las hormonas que antagonizan la producción láctea.

--Atención continuada/turnicidad:

Existe riesgo inherente a un trabajo que entraña turnicidad y que se enlaza con la jornada laboral diaria, prolongando la actividad asistencial en horario de tarde y noche en turnos de **XXX** horas. Este hecho genera estrés físico y mental.

El desarrollo de atención continuada (guardias) interfiere de manera muy negativa en la lactancia natural ya que:

a.- **distancia las mamadas** con el recién nacido, lo que implica una pérdida de producción láctea al ser éste el principal secretagogo.

b.- **altera el ritmo circadiano** de la trabajadora, así como sus ritmos biológicos, disminuyendo la producción de prolactina, hormona encargada de la producción láctea y cuyo pico se produce durante la noche en situación de descanso.

c.- **dificulta el vaciado regular** de la mama al tener que responder a la actividad asistencial de manera continua. Con esto se interfiere la producción de prolactina, ya que se incrementa el factor inhibidor de lactancia al no vaciarse la mama, aumentando con ello el riesgo de mastitis y/o absceso mamario por estasis láctea mantenida.

d.- **incrementa los niveles de estrés psico-físico (carga mental)**, y con ello el de las hormonas que antagonizan la producción láctea (disminución de prolactina).

La **lactancia natural lleva consigo cambios hormonales importantes** en el cuerpo de las mujeres **como es la liberación de la oxitocina y prolactina, que se inhiben por el estrés**, el dolor o cualquier situación que active el sistema nervioso, **con la consiguiente liberación de adrenalina y noradrenalina**, aspecto que debe por tanto

tenerse en cuenta en la vida de una mujer lactante, al igual que el mayor desgaste metabólico durante la lactancia.

-Otros riesgos:

--Para mantener la lactancia y evitar la aparición de problemas en el pecho (como la mastitis), se requiere un vaciado periódico de la mama durante el tiempo de trabajo a ser posible evitando que se produzca de forma “mecánica industrializada”. La empresa debe dar facilidades a la madre lactante para la extracción de leche. Se observa que el puesto de trabajo carece de la existencia de instalaciones y medios suficientes que permitan la lactancia materna en condiciones de seguridad e higiene adecuados (lugar de extracción, así como de conservación específicos y adecuados: una sala limpia, con lavabo, nevera y acceso a la red eléctrica para la recolección y almacenamiento en condiciones óptimas). Hay que recordar que en este momento la salida de leche está muy condicionada por las hormonas del estrés como son las catecolaminas y el cortisol, antagonistas de las hormonas encargadas de la producción láctea, oxitocina y prolactina, lo que puede afectar a la producción, cantidad y calidad de leche materna. Las circunstancias descritas dificultan dicha tarea generando una situación de estrés sostenido en la trabajadora que afecta a su condición de salud.

--La posibilidad de que el bebé pueda tener acceso al puesto de trabajo para poder favorecer la extracción de leche y el mantenimiento de la lactancia es inexistente debido a (INDICAR MOTIVO SI ESTO SUCEDE). La OMS sugiere la necesidad de mantener una lactancia materna exclusiva hasta los seis meses del recién nacido y amplía los beneficios en el desarrollo del bebé hasta los doce meses de vida como alimentación principal (Declaración 15 de enero de 2011), por lo que este hecho favorece que la salud de la trabajadora y del recién nacido se vean comprometidas.

-Desplazamiento en vehículo particular desde el domicilio al lugar de trabajo cubriendo un trayecto de **(INDICAR TIEMPO Y FRECUENCIA SEMANAL)**. Este hecho supone un incremento del riesgo de fatiga mental y física, y por tanto afecta a la salud física y psíquica de la trabajadora dificultando el proceso de lactancia.

Quinto. - Que ha percibido prestación por maternidad del **XXX**. En la actualidad percibe la prestación correspondiente al permiso por lactancia (acumulación en jornadas completas) desde el **XXX** al **XXX**.

Sexto. - Que se desconoce la existencia o no de puestos catalogados como exentos de riesgo para la lactancia natural, siendo obligación por parte de la empresa la realización de la evaluación de riesgos de forma actualizada, específica y personalizada.

Séptimo.-.Que varias sentencias de los tribunales (STC 62/2007 de 27 de marzo, TSJ Murcia de 9 de marzo de 2009, TSJ de Madrid 147/2012 de 29 de febrero, TS de 24 de abril de 2012, TS de 29 de octubre de 2012, TSJ de Galicia 3457/2013 de 9 de julio de 2013, TS de 10 de diciembre de 2013, TSJ Canarias de 17 de marzo de 2019, entre otras) han ratificado que se debe garantizar el derecho a la evaluación de la existencia de riesgo en la lactancia natural asociado al puesto de trabajo conforme a lo establecido en el siguiente marco jurídico:

Derecho a la lactancia natural

--DERECHO INTERNACIONAL

A.1-ONU. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificado por España en 1980 (BOE» núm. 69, de 21 de marzo de 1984), establece en su art. 11:

"Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: (...) f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción (...)"

Por su parte el art. 2 de la convención recuerda que los estados deben cumplir con el principio de diligencia debida en el cumplimiento de las obligaciones internacionales:

"Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a (...) c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación (...)"

Y en su art. 5 b): *" Los Estados Parte, tomarán medidas apropiadas para: (...)*

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos"

-Convención sobre los Derechos del Niño (LA LEY 3489/1990), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, ratificado por España (BOE nº313 de 31 diciembre de 1990). En su artículo 3.1 y 2 se dispone:

"En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. Los Estados Parte se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y

deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas".

A.2- Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio n° 183 sobre la protección de la maternidad (2000) en cuyo art. 10 y 11 (madres lactantes) que reconoce: *"la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo".*

A.3- Consejo de Europa

-En la Carta Social Europea (LA LEY 55/1961) de 1961, ratificada por España en 1980 (BOE n°153 de 26 de junio de 1980), se establece en su art. 17:

"Derechos de las madres y los niños a una protección social y económica.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las madres y los niños a una protección social y económica, las Partes Contratantes adoptarán cuantas medidas fueren necesarias y adecuadas a ese fin, incluyendo la creación o mantenimiento de instituciones o servicios apropiados".

De otro lado el art. 16 reconoce el derecho de la familia a una protección social, jurídica y económica.

A.4-Unión Europea (UE)

El art. 24.2 de la Carta Europea de derechos Fundamentales de la UE (2000) se recuerda que: *" En todos los actos relativos a los menores llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del menor constituirá una consideración primordial "*

-Directiva 92/85/CEE (LA LEY 4511/1992) del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El artículo 2 establece:

"A efectos de la presente Directiva, se entenderá por: (...)

c) trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales."

En lo que atañe a la evaluación de los riesgos y a la información de las sobre dicha evaluación, el artículo 4 dispone:

"1. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el artículo 7 de la Directiva 89/391 (LA LEY 3736/1989), deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las empresas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, para poder:

-apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2;

-determinar las medidas que deberán adoptarse.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la Directiva 89/391 (LA LEY 3736/1989), en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones citadas en el artículo 2, y/o a sus representantes,

los resultados de la evaluación contemplada en el apartado 1 y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo."

En cuanto a las consecuencias de la evaluación de los riesgos, los apartados 1 a 3 del artículo 5 de dicha Directiva establecen:

1. Sin perjuicio del artículo 6 de la Directiva 89/391 (LA LEY 3736/1989), si los resultados de la evaluación mencionada en el apartado 1 del artículo 4 revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora a que se refiere el artículo 2, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada.

3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnico y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud."

--DERECHO ESPAÑOL

A.5- El art. 9.2 de la Constitución Española (CE) (LA LEY 2500/1978) (CE) preceptúa:

-El art. 39.1 de la CE (LA LEY 2500/1978) dispone: "Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia (...)

"-La prestación social vinculada al riesgo durante la lactancia natural fue integrada en el ordenamiento español mediante la Ley Orgánica 3/2007 (LA LEY 2543/2007), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH (LA LEY 2543/2007)). Su art.4 establece: " Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas".

-Su art. 8 califica expresamente de discriminación directa por razón de sexo "todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".

-Y su art. 15: " El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos (...)"

- Los artículos 188 y 189 de la LGSS (RDL 8/2015) regulan la prestación por riesgo durante la lactancia natural:

"A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LA LEY 3838/1995), dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados".

"La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación".

- El Real Decreto 295/2009 (LA LEY 4448/2009), de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, desarrolla en sus arts. 49 a 51 la situación protegida, la prestación económica y el procedimiento.

-El artículo 26.4 de la Ley 31/1995 (LA LEY 3838/1995) de 8 de noviembre establece, en relación con los apartados 1 y 2 en los que se regula la evaluación de riesgos laborales y su repercusión sobre el embarazo o lactancia natural:

"Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo".

-Por su parte el art. 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores (RD. 2/2015), incluye entre las causas de suspensión del contrato, la situación de riesgo durante la lactancia natural.

La evaluación del riesgo en la lactancia natural debe realizarse, además, desde la **"perspectiva del niño"**, y se establece que debe **prevalecer el interés superior del menor, por afectar a nivel alimenticio y a nivel emocional**, por el **vínculo afectivo con la madre a través de la lactancia.**

Además del impacto de género, existe otro impacto sobre el **niño/a (lactante), que se ve privado de su derecho a la alimentación natural, en una fase vital esencial en su corta**

vida, en la que el recién nacido necesita no solo una aportación de nutrientes adecuada a sus necesidades (leche materna), sino también el contacto emocional derivado del vínculo afectivo que se establece entre la madre y su bebé a través de la lactancia materna. Por ello también debe tenerse presente el *"interés superior del niño"* como criterio jurídico hermenéutico derivado del art. 3.1 de la Convención internacional sobre los Derechos del niño, vinculante para los Estados que establece:

"En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño."

-La Observación n°16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño establece en su párrafo 12: *"Los derechos del niño son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. El Comité ha establecido cuatro principios generales en la Convención que son la base de todas las decisiones y actos del Estado relacionados con las actividades y operaciones empresariales de conformidad con un enfoque basado en los derechos del niño (...) La obligación de que el interés superior del niño sea una consideración primordial es especialmente importante cuando los Estados están sopesando prioridades que se contraponen (...)"*

-También la Observación general N° 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1), en cuyo párrafo 5 se recoge: *"La plena aplicación del concepto de interés superior del niño exige adoptar un enfoque basado en los derechos, en el que colaboren todos los intervinientes, a fin de garantizar la integridad física, psicológica, moral y espiritual holísticas del niño y promover su dignidad humana (...)"*

-El anterior mandato dirigido a las autoridades públicas, también se incluye de forma expresa en el art. 24.2 de la Carta de los derechos Fundamentales de la UE (LA LEY 12415/2007).

Que por todo esto es por lo que **SOLICITA:**

-Sea atendida la solicitud de consideración de trabajadora especialmente sensible a

determinados riesgos derivados del puesto de trabajo a través de una evaluación individual, no sesgada, actualizada y completa.

-Sea considere la lactancia materna una situación protegida derivada de los riesgos relacionados con la actividad laboral desempeñada, y que pueden influir negativamente en la salud física y psíquica de la trabajadora, así como de **su hijo/a**. La identificación de los riesgos laborales es obligación de los servicios de prevención laboral según el art. 26 apartado 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

-Sean atendidos a sus derechos como mujer trabajadora en materia de protección de la maternidad, procediéndose a una evaluación con perspectiva de género y del menor.

-Sea tratada con igualdad efectiva en el mercado de trabajo con las demás mujeres.

-Se le remita una copia del Informe de Evaluación de Riesgos realizado específicamente para el puesto de trabajo referido, conforme a los art. 16, 25 y 26 de la Ley 31/1995 LPRL.

En **XXX**, a **XXX** de 2021

Fdo. **XXX**

Tipo de riesgo

1.- Agentes físicos Radiaciones ionizantes Radiaciones no ionizantes

Ruido Temperatura

2.- Agentes químicos Citostáticos Gases anestésicos inhalatorios Óxido de etileno

Formaldehído

Plomo y otros metales

Agentes químicos etiquetados con

H360F, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H362, H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd

3.- Agentes biológicos Agentes biológicos

¿Conoces tu estado inmunitario frente a hepatitis A, B, sarampión, rubéola, varicela y parotiditis?

4.- Riesgos ergonómicos Movilización de pacientes Posturas forzadas

Bipedestación prolongada Trabajo a turnos

Atención continuada Agresiones

5.- Otros Desplazamiento en la jornada laboral del que pueden suponer exposición a otros riesgos. (especificar)

Fuente: Elaborado por personal de la asociación Amaryi.