



TRABAJO FIN DE GRADO

PROPUESTA FORMATIVA DE DERECHOS LABORALES BÁSICOS EN TALLERES DE PREPARACIÓN AL PARTO Y POSTPARTO

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

DOBLE GRADO EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CURSO ACADÉMICO 2018/2023

AUTORA: CAROLINA SEGARRA INFANTE

TUTORA: ROSARIO CARMONA PAREDES



ÍNDICE

ABREVIATURAS	4
RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I. ESTADO DE LA CUESTIÓN	10
1.1. <i>Legislación internacional</i>	10
1.2. <i>Legislación nacional</i>	13
CAPÍTULO II. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA	20
1. EVOLUCIÓN Y ORIGEN DEL PERMISO POR LACTANCIA	20
2. CONTENIDO DEL DERECHO	24
3. MODALIDADES	26
3.1 LACTANCIA ACUMULADA: AMPLIACIÓN CONVENCIONAL DE LA NORMA O PRESUNTAS INCOMPATIBILIDADES	28
4. DURACIÓN DEL PERMISO	33
5. LA CONCRECIÓN HORARIA	34
6. LA RETRIBUCIÓN	35
7. TITULARIDAD DEL DERECHO	36
8. RIESGO POR LACTANCIA	38
CAPÍTULO III. PROYECTO INICIATIVAS JURÍDICAS Y LACTANCIA	43
1. CÁTEDRA CLÍNICA JURÍDICA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ	43
2. FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES PRO-LACTANCIA MATERNA, FEDALMA	45
3. DISEÑO DEL PROYECTO PARA EL DESARROLLO DE TALLERES SEMANALES	47
4. DESARROLLO DE LOS TALLERES SEMANALES CON LOS CENTRO DE SALUD PARTICIPANTES	49
5. TRABAJO DESARROLLADO CON LA INFORMACIÓN OBTENIDA	61
5.1 <i>Preguntas y respuestas</i>	62
5.2 <i>Problemas y sugerencias</i>	65
CONCLUSIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
WEBGRAFÍA	73
SENTENCIAS DE INTERÉS	76
ANEXO	77

ABREVIATURAS

ART	Artículo.
CCAA	Comunidades Autónomas.
CE	Constitución Española.
CEE	Comunidad Económica Europea.
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos.
ET	Estatuto Básico del Empleado Público.
FEDALMA	Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
INS	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.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
RD	Real Decreto.
RJ	Resolución Jurídica.
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

RESUMEN

La escasa regulación y concreción del permiso y riesgo por lactancia, está ocasionando, una enorme inseguridad jurídica que se está resolviendo vía judicial con sentencias contradictorias, sobre todo en aquellas que resuelven conflictos que tiene que ver con la titularidad del derecho al acceso al permiso por lactancia y la acumulación del permiso.

El propósito fundamental de este trabajo consiste en realizar un estudio práctico, desde una perspectiva crítica, sobre la problemática que enfrentan las mujeres al solicitar un permiso por maternidad y al reintegrarse al mercado laboral después de su disfrute.

Para la realización de este trabajo propuesto por La Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández, se ha colaborado con la Asociación, La Mama d'Elx, mediante la organización de "Formación en derechos laborales a mujeres durante el embarazo y postparto." El objetivo de este proyecto han sido dos, por un lado la intervención directa con la formación sobre los derechos laborales sobre todo a las futuras madres y otro con un estudio de investigación mediante una encuesta donde han participado 196 mujeres. En la encuesta realizada se han recogido y dado respuestas a las dudas e inquietudes que planteaban todas las y los participantes que acudían.

El resultado ha sido la corroboración de la falta y necesidad de información y formación para hacer efectivos los derechos existentes.

PALABRAS CLAVE: Lactancia, Permiso, Maternidad, Derechos Laborales.

INTRODUCCIÓN

La efectiva corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades y obligaciones familiares constituye una instigación para lograr una verdadera igualdad de género.

La conciliación y la corresponsabilidad desempeñan un papel fundamental en el contexto del permiso por nacimiento y lactancia. Estos conceptos se refieren a la búsqueda de un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, así como a la distribución equitativa de las tareas y cuidados entre ambos progenitores.

En el caso del permiso por nacimiento, la conciliación implica la posibilidad de que los progenitores puedan tomar tiempo libre para atender las necesidades del recién nacido y adaptarse a la nueva dinámica familiar. Esto les permite participar activamente en el cuidado del hijo/a y fortalecer los vínculos afectivos desde los primeros momentos de vida. La conciliación también implica facilitar el retorno gradual al trabajo, brindando opciones flexibles como el permiso parental compartido o la reducción de jornada.

Por su parte, la corresponsabilidad implica que tanto el padre como la madre asuman de manera equitativa las responsabilidades relacionadas con el cuidado y la crianza de los hijos/as. Esto incluye compartir las tareas domésticas y el cuidado de los niños/as, permitiendo así que ambos puedan combinar sus roles profesionales y familiares de manera más equitativa. La corresponsabilidad no solo contribuye a una distribución más justa de las cargas, sino que también promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y fomenta la creación de un entorno familiar más equitativo y respetuoso.

La entrada de las mujeres al ámbito laboral ha implicado un doble esfuerzo y una serie de cambios para lograr conciliar el trabajo tanto dentro como fuera del hogar familiar. Estos desafíos se vieron agravados por la desigual regulación de la protección en casos de maternidad y paternidad, la persistente discriminación laboral basada en estereotipos sexistas, así como la necesidad de interpretar el Derecho desde una perspectiva de género.

Además, existía una marcada desigualdad en la distribución de las responsabilidades entre hombres y mujeres en lo que respecta al cuidado de los hijos e hijas.

El marco legal inicial se estableció con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre¹ en 1999. Esta norma supuso un cambio para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Pero es en 2007 cuando entra en vigor la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo², para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, su objetivo es claro: "Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

En España, las mujeres, a pesar de los avances culturales que se han ido produciendo a lo largo de estos años, siguen asumiendo mayoritariamente dichas tareas en cuanto a la atención de los hijos e hijas.

Esta situación da lugar a que el empresario contrate más obra masculina, ya que los permisos y licencias a las que da derecho las normas de conciliación son solicitadas mayoritariamente por mujeres, por lo que les resulta más beneficioso desde un punto de vista económico.

Según los datos del Ministerio de Trabajo y Economías social, durante 2022 el número de mujeres en paro de 16 años y más, ha descendido en 198.700 (-10,9%), y la tasa de paro para las mujeres de 16 a 64 años bajó 2 puntos, hasta el 14,9%, sin embargo sigue siendo 3,5 puntos superior a la masculina. Las mujeres en situación de paro de larga duración según datos de Eurostat (media de tres primeros trimestres de 2022), suponen un 42% sobre el total de mujeres desempleadas, frente al 36,8% en el caso de los hombres³.

1

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

<https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

³ LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2022, pag 4, https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf, consultado 8/06/2023.

Centrándonos ya en la materia que nos ocupa, según datos Eurostat referidos a 2020, en el caso de maternidad, las mujeres inactivas o en empleos a tiempo parcial por responsabilidades familiares o personales representaban el 4,9%, casi tres puntos menos que en 2007.

Cabe poner de manifiesto la evolución del permiso por nacimiento, con la Ley 8/1980, de 10 de marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores, que era de 14 semanas para las mujeres y dos días el permiso por nacimiento para el padre. En cuanto al permiso por lactancia era para la mujer hasta los 9 meses del menor o la menor.

Años más tarde, fue significativamente importante la Ley 3/1989⁴, de 3 de marzo, “En lo que se refiere al descanso por maternidad, la duración de catorce semanas fijada tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa para funcionarios, precisaba de una ampliación para así garantizar, de acuerdo con las directrices de la Organización Mundial de la Salud, la adecuada atención de la salud de la madre y la mejor relación de ésta con su hijo. En el mismo sentido, el Convenio 103 de la OIT sobre Protección de la Maternidad, ratificado por España el 26 de mayo de 1965, impone un descanso obligatorio de seis semanas después del parto, las 10 semanas restantes siguientes podrán disfrutarla a jornada completa o parcial de manera continuada al periodo obligatoria, exigencia ésta que no se recogía en el Estatuto de los Trabajadores ”.

Se han introducido varias reformas normativas para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad, el ejemplo más significativo de estos años ha sido igualar el permiso por nacimiento y cuidado del menor de 16 semanas para ambos progenitores, desde el 1 de enero de 2021.

Sin embargo, a pesar de las numerosas incorporaciones políticas de igualdad con la finalidad de acabar con los estereotipos de género, todavía en nuestra sociedad sigue existiendo desigualdad y discriminación por razón de sexo.

⁴ 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.
<https://www.boe.es/eli/es/l/1989/03/03/3>

Por todo lo expuesto, el objetivo de este trabajo es dar visibilidad a la problemática existente para el disfrute de unos de los permisos que actualmente presenta conflictividad, como es el permiso por lactancia y de riesgo por lactancia. La oportunidad de este trabajo surgió de la tutora del presente trabajo, Doña Rosario Carmona Paredes y secretaria de Cátedra de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche, tras unas reuniones que realizó junto a la Federación de Asociaciones Pro-Lactancia Materna (FELDALMA) a través del Convenio de colaboración que tienen suscrito para el proyecto de Iniciativas Jurídica y Lactancia. La solicitud de este trabajo surgió de la necesidad de dar respuesta ante la problemática y las inseguridades que sufren aquellas personas que desean disfrutar el permiso por el cuidado lactante y compatibilizarlo con sus puestos de trabajos, así como minimizar los riesgos que el entorno de trabajo podría representar para el bienestar del lactante.

La metodología que se ha utilizado para llevar a cabo este proyecto ha sido de trabajo de campo a través de una encuesta en la que se han recogido 196 respuestas. Para ello, se convocarán “talleres jurídicos” dos días a la semana durante 6 meses. De esta forma podía acudir cualquier persona para informarse e incluso para plantear sus dudas o su problemática concreta personal. Un primer bloque irá enfocado a desarrollar un análisis a través de una evolución legislativa con el estado de la cuestión. En segundo bloque, se centrará en la evolución del permiso por cuidado del lactante. En tercer bloque realizaré una introducción de mi labor realizada desde La Mama D’Elx en colaboración con la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche. En cuarto bloque, expondré los resultados obtenidos de las encuestas sobre talleres de formación laboral a mujeres durante el embarazo y el postparto realizada por el estudiantado. Finalizaré con las conclusiones de mi trabajo.

CAPÍTULO I. ESTADO DE LA CUESTIÓN

1.1. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

En el marco internacional, ya desde inicios del siglo XX surgen sucesivas normas, acuerdos y pactos internacionales en los que la preocupación por el permiso de maternidad, su protección económica, la lactancia materna, protección de la infancia y crianza, además el principio de no discriminación de trato entre mujeres y hombres, empieza a ser un tema central. De hecho, el Convenio de la OIT sobre la Protección a la Maternidad, de 1919 (revisado en 1952), hacía referencia a un aspecto central de estos problemas: el empleo antes y después del parto.

En este aspecto, nos remontaremos a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, (DUDH)⁵ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, (PIDESC)⁶. Estos conceden una especial protección a las madres tanto antes como después del parto. También, medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes así compromisos para la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por otro lado, en la Convención Internacional de Derechos del Niño, ratificada por España el 31 de diciembre de 1990, en el que establece que *“Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño.”* A su vez, que adopten medidas apropiadas orientadas a la creación de instituciones para el cuidado de los niños, destinadas a los padres trabajadores para que pudieran beneficiarse de los

⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A(III), hecha en París de 10 de diciembre de 1948.

⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2200 A, el 16 de diciembre de 1966. Instrumento de ratificación de España hecho en Nueva York de 19 de diciembre de 1966, Boletín Oficial del Estado de 30 de abril de 1977, núm. 103, páginas 9343 a 9347 (5 págs).

servicios⁷ e instalaciones de guarda de niños con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo.

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo, la OIT, como organismo dedicado y especializado a las relaciones laborales del trabajo, ha marcado las directrices sobre la maternidad. En su primer Convenio sobre la protección de la maternidad de 1919, número 3, establecía permisos pre y postnatales, en el que se le concedía un descanso de seis semanas después del parto y en el caso de lactancia, dos descansos de media hora para amamantar. El Convenio número 103 de 1952 sobre la protección de la maternidad, amplió la duración del descanso de maternidad a doce semanas, en la que una parte de ese descanso será tomada obligatoriamente después del parto, el resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional. Además concedía descansos prenatales suplementarios cuando existiera una enfermedad derivada del embarazo y en caso de que la enfermedad proviniera como consecuencia del parto, concedía la prolongación del descanso puerperal. En cuanto a la lactancia, en el caso de que la mujer lactara a su hijo, estaría autorizada para interrumpir el trabajo una o varias veces y estas interrupciones de trabajo estarían remuneradas.

Por su parte, en el último Convenio sobre la protección de la maternidad, número 183 de la OIT del 2000, establece un permiso de maternidad retribuido de 14 semanas, aunque en España la duración del permiso de maternidad supera esta recomendación, desde el punto de vista normativo no se contempla la disposición del convenio de interrumpir el trabajo de forma remunerada.

Otro instrumento importante, de mano de la OIT, han sido las recomendaciones. En primer lugar tendremos la recomendación número 123 de 1965, sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares y la recomendación número 165 (que sustituye a la 123), en la que se establece que los trabajadores con responsabilidades familiares, deberían gozar de las mismas oportunidades y mismo trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad

⁷ Tratado Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 44/25), hecha en Nueva York de 20 de noviembre de 1989. Instrumento de adhesión de España el 31 de diciembre de 1990, Boletín oficial del Estado, 31 de diciembre 1990, no313, páginas 38897 a 38904 (8 págs.).

del empleo. La última recomendación publicada, 191 del 2000, que tiene como objetivo la ampliación de la licencia de maternidad hasta las 18 semanas, las prestaciones y su financiación.

Más adelante, la OIT, en su informe realizado el 1 de julio de 2019, *Care Work, care work and care work for the future of decent work*⁸, analiza el trabajo doméstico no remunerado y su relación con el mundo del trabajo. En este destaca la desigualdad de género, debido a que las mujeres son las que se ven más afectadas por el trabajo doméstico no remunerado, a nivel mundial, en promedio las mujeres dedican 3,2 veces más horas que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado: 4 horas y 25 minutos (265 minutos) por día frente a 1 hora y 23 minutos en el caso de los hombres (83 minutos). Esto es el 76,2% del total de horas.⁸

En el último informe realizado por la OIT a 185 países, *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*⁹, este organismo ha encontrado lagunas legales que aún persisten en la falta de protección y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares y realiza un llamamiento para que se promueva y se invierta en políticas que fomenten las licencias de cuidados, tanto para madres como para padres, permitiendo así una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Estas licencias no solo brindan apoyo a las familias, sino que también contribuyen a romper los estereotipos de género arraigados en la sociedad. Además, es importante reconocer que estas políticas pueden generar beneficios económicos a largo plazo, siendo una vía innovadora para construir un mundo laboral mejor y con mayor igualdad de género.

⁸Organización Internacional del trabajo. Disponible en:
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm.

⁹ Organización Internacional del Trabajo. Disponible:
https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_850638/lang--es/index.htm.

1.2. LEGISLACIÓN NACIONAL

En primer lugar, el rol de maternidad se ha entendido siempre que sus funciones son propias y exclusivas de las mujeres y que han de ejercerse principalmente en el espacio doméstico. A lo largo del siglo XX se han visto grandes avances y retrocesos en lo referido tanto a los derechos de las mujeres como al reconocimiento de su papel de madre. Finalmente, la regulación laboral española se inicia afrontando la “cuestión social” en cuanto a la protección de los trabajadores destinado a mejorar la condición de trabajadores.

Como Pionera se encuentra La Ley del 13 de marzo de 1900¹⁰ sobre el trabajo de las mujeres y los menores, desarrollada por el Reglamento aprobado el 13 de noviembre, cuyo objetivo era legislar el trabajo de las mujeres y los niños y donde se prohibía el trabajo de la mujer antes y después del parto. Se estableció el periodo de lactancia de una hora al día con la posibilidad de dividirla en dos fracciones de 30 minutos, con la opción de ampliar el tiempo de lactancia pero descontando ese tiempo no trabajado.

En 1919, España asiste a la Primera conferencia Internacional del Trabajo y allí se adopta el Convenio número 3 de la OIT¹¹ sobre la protección de la maternidad, por el que se convino que *la obrera tuviese derecho a descansar seis semanas antes del parto y se le prohíba trabajar hasta seis semanas después, obligándose los Estados a facilitar a las madres obreras la asistencia gratuita de comadrona o médico y una indemnización por los salarios perdidos, todo ello satisfecho por el Tesoro público o por medio de un Seguro*. Este Convenio se ratificó el 4 de julio de 1923 y para su incorporación en nuestro ordenamiento jurídico, se aprobó el Decreto Ley de Seguro de Maternidad.¹²

Por otro lado, la paternidad, no fue hasta la Ley de contrato de trabajo de 1944 su artículo 67¹³, donde establecía que *el trabajador podía faltar en una jornada de trabajo con derecho a percibir salario por alumbramiento de su esposa*. En esta etapa, no se

¹⁰ Gaceta de Madrid, número 320 del 16 de noviembre de 1900. Real Decreto de 13 de noviembre de 1900: Reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo. Consultado el 28 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.boe.es/gazeta/dias/1900/11/16/pdfs/GMD-1900-320.pdf>.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/>.

¹² Gaceta de Madrid, Decreto Seguro Obligatorio de Maternidad, 26 de mayo 1931.

¹³ Decreto de 26 de enero de 1955 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm.55 de 24 de febrero de 1944, páginas 1627 a 1634(8 págs.).

contempla ningún permiso para la madre y se evidencia que la maternidad seguía siendo un derecho exclusivo de la madre.

Por otra parte, la Ley 16/1976, de 8 de abril¹⁴, de Relaciones Laborales, introduce modificaciones en los permisos de maternidad y lactancia. Respecto al permiso de maternidad, seguía existiendo la posibilidad de iniciarlo seis semanas anteriores al parto y el periodo posnatal sería de ocho semanas después de parto, teniendo la posibilidad de alargarlo. En cuanto al permiso de lactancia, su límite era de disfrute hasta los nueve meses e incorpora la posibilidad de elección entre la hora de ausencia, de poder dividirla en dos fracciones de treinta minutos o sustituirlo por una reducción de jornada de media hora. Respecto a la paternidad se reconoce como un derecho exclusivo para ausentarse durante dos días.

Pero fue con la Ley 3/1989 del 3 de marzo¹⁵, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad, siguiendo las recomendaciones de la OMS para una mejor adecuación de la atención de la salud de la madre y de la relación de ésta y del padre con su hijo¹⁶. Se configura como un derecho exclusivo de la mujer pero con la posibilidad de poder transferirlo (cuatro de las últimas semanas) al padre si ambos se encuentran trabajando. Por otra parte, respecto a la excedencia por cuidado de hijos se incorpora la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

La regulación que supuso un avance en nuestro ordenamiento jurídico laboral fue la ley de conciliación 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta fue el resultado de la transposición de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre la aplicación de medidas para mejorar la salud y seguridad de la mujer trabajadora que haya dado a luz o se encuentre en periodo de lactancia, vino a materializar la tutela de la mujer embarazada en la aplicación de la Directiva 89/31/CEE cuyo artículo 15 determinaba la necesidad de una especial protección frente a los riesgos derivados del trabajo.

¹⁴ Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 21 de abril de 1976 páginas 7984 a 7902 (9 págs.).

¹⁵ Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 8 de marzo de 1989, consultado el 28 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272>.

¹⁶ TORTUERO PLAZA, José Luis, 50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral, Editorial Aranzadi, S.A. Navarra, 2006. pág. 64.

La regulación del permiso de maternidad se encuentra contenida en la Directiva 92/85/CE. Dos fueron las preocupaciones básicas que guiaron al contenido de esta Directiva:

- Por un lado, la protección de las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia.
- Por otro lado, que la protección no influyera de modo negativo en su acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

El siguiente tema a abordar, fue la conciliación, con la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por UNICE, CEEP y CESS¹⁷. Esta directiva respondió en mayor medida al objetivo de conciliar la vida profesional y familiar, la cual concede un derecho individual de permiso parental por un periodo mínimo de cuatro meses y la ausencia del trabajo por fuerza mayor para promover la igualdad de oportunidades y trato. El Acuerdo amplía de tres a cuatro meses el derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras al permiso parental, e introduce diversas mejoras y aclaraciones relativas al ejercicio de ese derecho. Los trabajadores quedan protegidos contra la discriminación por haber solicitado o tomado un permiso parental. La vuelta al trabajo tras el período de permiso se facilita, en especial al reconocer el derecho a pedir una actividad flexible. Tanto el Acuerdo como la presente propuesta contribuirán a conciliar mejor la vida laboral con la vida privada y familiar, y a promover la igualdad de sexos en el mercado de trabajo.

Se amplió la acción protectora del sistema de Seguridad social con la prestación económica en caso de situación de riesgo por embarazo, aunque dejaban fuera la situación de riesgo durante la lactancia.

Con la ley, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante, no únicamente se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino que motiva una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Es por eso que aumenta el permiso de paternidad en 13 días, con la posibilidad de ampliarlo en caso de parto múltiple, dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. También, se modifica el permiso de lactancia introduciendo la posibilidad de acumular su disfrute en jornadas completas, pero solo si es mediante

¹⁷ Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 68, de 18 de marzo de 2010. Disponible en: <https://boe.es/buscar/doc.php?lang=ca&id=DOUE-L-2010-80506>.

acuerdo entre empresario y trabajador o que se encuentre previsto en la negociación colectiva.

Es importante mencionar el Real Decreto-Ley 6/2019¹⁸, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ya que se introdujo una nueva figura protegida “la corresponsabilidad en el cuidado del lactante”. Este derecho consiste en una reducción de su jornada en media hora para ambos progenitores, prologando el permiso de lactancia hasta los doce meses, con particularidad de que, solo será un progenitor el beneficiario de la prestación económica, a cargo de la seguridad social, y el otro progenitor tendrá la reducción proporcional de salario. Con el objetivo de alcanzar la igualdad, a ambos progenitores, se le reconoce el derecho a su permiso por nacimiento y cuidado del menor como individual e intransferible, así como la aplicación gradual del permiso al otro progenitor hasta igualar al de la madre desde 2021¹⁹.

Para finalizar, es interesante mencionar la Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. La norma considera situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes, la debida a la interrupción del embarazo (voluntaria o involuntaria), mientras la afectada reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y este impedida para el trabajo y la gestación de la mujer, desde el día primero de la semana 39. Así, la disposición final tercera reforma varios artículos de la LGSS para reconocer estas situaciones especiales:

- En primer lugar, el art. 144.4 LGSS, relativo a la duración de la obligación de cotizar, comprende las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones asimiladas al alta: a partir de ahora, se incluyen expresamente en la IT tanto la

¹⁸ Real Decreto-ley 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 ocupación.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>, consultado 28 de mayo de 2023.

¹⁹ Ballester Pastor, M. A. (2019). El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol. FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género, 4(2), 14-38.

menstruación incapacitante como la interrupción del embarazo y la gestación (con el límite temporal antes apuntado).

- En segundo lugar, se añaden dos nuevos párrafos a la letra a) del apartado 1 del artículo 169 y se modifica el apartado 2, que quedan redactados como sigue:

1. *Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:*

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación. Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales. Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

2. *A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala:*

La letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación. Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas médicas por

menstruación incapacitante secundaria en los que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga.

- En tercer lugar, se modifica el artículo 172, que queda redactado como sigue:

Artículo 172. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en este Régimen General que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas en el artículo 169, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. En las situaciones especiales previstas en el párrafo segundo, del artículo 169.1.a), no se exigirán períodos mínimos de cotización.

En la situación especial prevista en el párrafo tercero del artículo 169.1.a) se exigirá que la interesada acredite los períodos mínimos de cotización señalados en el artículo 178.1, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso.

b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

- En cuarto lugar, se modifica el artículo 173, que queda redactado como sigue:

Artículo 173. Nacimiento y duración del derecho al subsidio.

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.

En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.

En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

2. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169.

No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

3. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

CAPÍTULO II. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA

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

1. EVOLUCIÓN Y ORIGEN DEL PERMISO POR LACTANCIA

Las primeras medidas que se promovieron ante la necesidad de una especial protección frente a los riesgos derivados de las mujeres embarazadas y durante el periodo de lactancia surgieron a principios del siglo XX. En el artículo 9 de la Ley de marzo de 1900, se concede una protección a la mujer durante el puerperio y lactancia, consistente en tres semanas de descanso inmediatamente posteriores al parto, teniendo derecho a reserva del puesto de trabajo.

El periodo de lactancia consistía en ausentarse durante una hora dentro de la jornada laboral de trabajo para amamantar a sus hijos. Esta hora era retribuida y se podía fraccionar en treinta minutos en horario de mañana o de tarde²⁰. Aunque la hora de lactancia no se descontaba del salario, si la madre solicitaba más tiempo, se le podía conceder con la correspondiente reducción salarial. A través del Real Decreto de 13 de noviembre de 1900, Capítulo II sobre “*Trabajo de las mujeres*” artículo 19, se amplían las medidas relacionadas con la lactancia *A tenor de lo dispuesto en el art. 9º de la Ley, las obreras con hijos en el período de la lactancia tendrán una hora al día para dar el pecho a sus hijos. Dicha hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos, utilizables uno por la mañana y otro por la tarde. No obstante, si la madre lo prefiere, y siempre que al niño se lo lleven al taller o establecimiento donde aquélla preste sus servicios, podrá dividir la hora en cuatro períodos de a quince minutos, utilizables dos por la mañana y dos por la tarde. El tiempo destinado a la lactancia, siempre que no exceda de una hora diaria, no será descontable*

²⁰ ESPUNY TOMÁS, MJ, “Los antecedentes históricos al permiso de lactancia”, IUS Labor, 2/ 2006 pág.2. “No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento. Cuando se solicite por causa de próximo alumbramiento por una obrera el cese, se le reservará el puesto desde que lo haya solicitado y tres semanas después de dicho alumbramiento, Las mujeres que tengan hijos en el período de la lactancia tendrán una hora al día, dentro de las del trabajo, para dar el pecho a sus hijos. Esta hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana, y otro, en el de la tarde. Estas medias horas serán aprovechables por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director de los trabajos, y al entrar en ellos, la hora que hubieren escogido. No será de manera alguna descontable, para el efecto de cobro de jornales, la hora destinada a la lactancia”.

*para los efectos de cobro de jornales. La madre, sin embargo, sometiéndose al descuento correspondiente, podrá dedicar a la lactancia de su hijo más tiempo de una obra diaria.*²¹

El artículo 9 del Real Decreto de 13 de marzo ha sido modificado por la Ley del 8 de enero de 1907, ampliando el período de puerperio de cuatro a seis semanas después del parto. En cuanto al periodo de lactancia, se mantiene la redacción original establecida en la Ley y en la Real Orden de 28 de junio de 1913.

Años más tarde se crea el Seguro Obligatorio de Maternidad que fue regulado por el RD de 22 de marzo de 1929, según el cual *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 biológico de la raza.* La puesta en marcha del Seguro Obligatorio de Maternidad se promulga el 29 de enero de 1930, en los artículos 6 y 4 se establece el derecho a percibir un subsidio durante el periodo de lactancia. En los artículos 32 y 37 se establecían las obras protectoras de la maternidad y de la infancia con el fin de preservar la salud de la madre y el hijo mediante la creación de comedores para las madres lactantes.

No es hasta 1944 donde se aprueba el Texto Refundido del Libro II de la Ley reguladora del Contrato de Trabajo, que comprende el contrato de embarco, el de aprendizaje, el de mujeres y niños y el de trabajo a domicilio. El permiso de lactancia se recoge en el artículo 168 con una redacción prácticamente idéntica a la Ley de 13 de marzo de 1900: *Aun cuando no conste en el contrato, las mujeres, mientras tengan hijos en período de lactancia, tendrán derecho, siempre dentro de la jornada de trabajo, a una hora de descanso al día, divisible en dos períodos de media hora cada uno. Estos descansos serán utilizados por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más que comunicar al director o representante de la empresa, al entrar al trabajo, la hora que hubieren escogido. No será en manera alguna descontable de los jornales el tiempo destinado a la lactancia.*

²¹ ESPUNY TOMÁS MJ, “Los antecedentes históricos al permiso de lactancia”, Op.cit., pág.2.

Con la promulgación de la Constitución Española en 1978, se aprobó el primer Estatuto de los Trabajadores el 10 de marzo de 1980²², el precepto es recogido en el artículo 37.4. El mismo vincula a la figura de la mujer trabajadora por cuenta ajena y a la lactancia natural o artificial, estableciendo así un permiso de 14 semanas por maternidad y dos días para el padre.

Más tarde, con la promulgación de la LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se modificó el artículo 37.4 ET quedando de la siguiente manera:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Finalmente con Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se modificó nuevamente el artículo 37.4 ET estableciendo que:

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

²² Ibid. pág.161. Art. 37.4 ET de 10 marzo de 1980: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad”.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.



2. CONTENIDO DEL DERECHO

El permiso por el cuidado lactante se encuentra regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores ~~el cual~~ dispone que *en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla los nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.*

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, la duración del permiso se multiplicará por el número de hijos, pero en el caso de que el permiso se quiera disfrutar de forma acumulada, no se multiplicaría.

Por otro lado, con la introducción del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (con efectos de Desde 08/03/2019), se produce un cambio de denominación del «permiso por lactancia» a «permiso por cuidado del lactante», pasando a ser un derecho de ambos progenitores y encontrarse complementado con la nueva «prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante» cuando —con reducción proporcional del salario— se amplíe de los nueve a los doce meses del lactante.

A partir de la redacción del art. 37.4 ET, se entiende que en nuestro ordenamiento jurídico la “lactancia” es un concepto amplio, y que engloba los tipos de lactancia natural, artificial o mixta en todas sus necesidades. Esto es por lo que el nombre del permiso sufre una modificación y comienza a llamarse permiso por el cuidado lactante. A continuación, se presentan algunos de los principales motivos que llevaron a la modificación del permiso por el cuidado el cuidado lactante:

1. Promoción de la igualdad de género: se realizó para avanzar en la igualdad de género en el ámbito laboral. Anteriormente, este permiso estaba dirigido exclusivamente a las madres trabajadoras, lo que podía reforzar los estereotipos de género y dificultar la participación equitativa de los padres en el cuidado de los

hijos. La modificación permitió que tanto las madres como los padres trabajadores pudieran disfrutar de este permiso, fomentando así la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. Protección de la maternidad: tuvo como objetivo proteger la maternidad y garantizar que las madres trabajadoras tuvieran tiempo y condiciones adecuadas para amamantar a sus hijos
3. Fomento de la lactancia materna: busca fomentar la lactancia materna, que se considera la forma óptima de alimentación para los bebés durante los primeros meses de vida. La lactancia materna proporciona beneficios para la salud, tanto a corto como a largo plazo, tanto para el bebé como para la madre. Al brindar a las madres trabajadoras el tiempo y el espacio necesario para amamantar, se promueve esta práctica y se apoya a las madres en su decisión de amamantar a sus hijos.
4. Conciliación de la vida laboral y familiar: también se realizó para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. El cuidado de un recién nacido requiere tiempo y atención, y es fundamental que las madres y los padres trabajadores tengan la posibilidad de dedicar tiempo a sus hijos sin perjudicar su empleo. El permiso por el cuidado lactante permite tanto a la madre como al padre ausentarse una hora para cuidar de sus hijos, contribuyendo así a la conciliación y al bienestar familiar.

3. MODALIDADES

El artículo 37.4 en su segundo párrafo dispone que *Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.*

El disfrute del permiso por cuidado lactante se puede realizar a través de tres modalidades diferentes: ausencia del trabajo, reducción de jornada o acumulación, siendo el titular del derecho el que escoja la modalidad:

Ausencia de una hora: la ausencia se realizará durante el tiempo efectivo de trabajo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo y regresar al cabo de la misma. La misma podrá dividirse en dos fracciones que pueden ser de desigual duración.

La reducción de jornada: la reducción de jornada se efectuara sobre la jornada efectiva de trabajo, sea jornada completa o parcial²³. La persona trabajadora podrá reducir su jornada efectiva en 30 minutos, pudiendo elegir si entra media hora más tarde al trabajo o termina media hora antes.

Acumulación del permiso: esta modalidad permite que se acumulen todas las horas de lactancia de jornada efectivas, hasta que el recién nacido cumple los nueve meses, o salvo mejora en convenio colectivo, y se disfrute la suma total de las horas ininterrumpidamente²⁴. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple no se permite el incremento proporcional por lo que no pueden multiplicarse esas horas²⁵. Es importante mencionar que en esta modalidad no se tendrá derecho a disfrutar de la lactancia acumulada si no está recogido en convenio colectivo o si el beneficiario del permiso no llegara a un

²³ 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.”

²⁴ STS, Sala cuarta de lo Social , 667/2018, 26 de junio de 2018.

²⁵ SEMPERE NAVARRO, R. “Descansos alternativos y permisos retribuidos: evolución jurisprudencial”. DS Derecho y Salud, año 2011, vol. 21, no 1, págs. 167-179.

acuerdo con el empresario, puesto que dicha modalidad no está configurada como necesaria en la normativa introducida en la LO 3/2007²⁶.

Posteriormente a esta ley, se introdujo Ley 15/2022²⁷, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta legislación reviste una gran importancia para las madres embarazadas, ya que les brinda protección legal contra la discriminación en el entorno laboral. Además, garantiza la igualdad de oportunidades y el acceso a una atención médica adecuada durante el embarazo. Asimismo, esta ley tiene como objetivo fomentar la sensibilización y la educación en la sociedad, con el fin de crear un entorno inclusivo y respetuoso hacia las mujeres embarazadas.

La Ley 15/2022 contribuye de manera significativa a salvaguardar los derechos y la dignidad de las madres embarazadas en España. Al establecer medidas de protección y no discriminación²⁸, se busca garantizar que las mujeres embarazadas puedan ejercer plenamente sus derechos laborales, recibir la atención médica adecuada y ser tratadas con respeto y equidad en todos los ámbitos de la sociedad. Esta legislación refuerza los pilares de la igualdad y la no discriminación, promoviendo así un entorno más inclusivo y justo para todas las mujeres embarazadas en el país.

²⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>.

²⁷ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>.

²⁸ LOUSADA AROCHENA, José Fernando, “Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo”, 29-12-2022. Consultado 3/06/2023. Disponible en: <https://elderecho.com/ley-15-2022-igualdad-trato-no-discriminacion-derecho-del-trabajo>.

3.1 LACTANCIA ACUMULADA: AMPLIACIÓN CONVENCIONAL DE LA NORMA O PRESUNTAS INCOMPATIBILIDADES

A través de la negociación colectiva, surgieron los primeros convenios que empezaron a permitir la acumulación de la totalidad de horas por lactancia, aunque fue necesaria la confirmación judicial de que esta opción era posible. Esto fue a través de la STS de la Sala de lo Social, de 20 de junio de 2005 (RJ 2005/6597)²⁹, en la que se reconoce que “el precepto convencional cuestionado crea una facultad otorgada al progenitor que no supone renuncia a derecho alguno y que no se opone, sino que cumple con la finalidad prevista por los artículos 37.4 y 37.5 del ET”³⁰, ya que la función principal del convenio colectivo es mejorar lo establecido en la normativa, de manera que la acumulación del permiso de lactancia se convierte en una garantía más efectiva para la protección y atención del recién nacido. Esta finalidad está en consonancia con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Esta sentencia fue previa a la norma que posteriormente regularía la lactancia acumulada, que fue reconocida por primera vez en la LO 3/2007, de 22 de marzo³¹, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que modificó el anterior RDL 1/1995, de 24 de marzo, en el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del ET.

Es importante resaltar que esta modalidad de disfrute de permiso no se configura como un derecho absoluto del trabajador o trabajadora, el titular de la norma que elige esta modalidad no tendrá derecho a disfrutar la lactancia acumulada si en su convenio no lo especifica³², o si la beneficiaria de este derecho no llega a un acuerdo con la empresaria. Esto implica la necesidad de que el convenio o acuerdo aplicable prevea expresamente la opción y fije su régimen.

²⁹ STS 20 junio 2005 (RJ 2005, 6597; caso Aldeasa). véase (Sánchez, 2004)

³⁰ Acumulación del permiso de lactancia con fundamento en previsión convencional. Comentario a la STS de 20 de junio de 2005 (RJ 2005/6597).
<https://www.upf.edu/documents/3885005/3889500/SolaMonellsLactancia.pdf/20ea4254-220a-454a-89dd-bd8a5d9b0b74>.

³¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>.

³² La STSJ Galicia 3233/2012 de 29 mayo (JUR 2012\233831) sostiene que ha de estarse a lo acordado y rechaza que sin establecerse en el convenio, ni haberse acordado entre las partes, pueda reconocerse acumular la lactancia en 26 días, por entender que como el permiso es de una hora diaria.

El número tope de días de acumulación de lactancia mediante convenio colectivo puede variar según lo establecido en cada convenio específico. La legislación laboral en España no establece un límite máximo específico para la acumulación de días de lactancia. Por lo tanto, la posibilidad de establecer un límite en la acumulación de días de lactancia depende de lo acordado en cada convenio colectivo entre los representantes de los trabajadores y los empleadores.

Debe aclararse que la acumulación se refiere a la hora de ausencia y no a la media hora de reducción, lo que se deduce de la propia redacción del texto legal, que utiliza el término “acumularlo” —en relación al ejercicio del derecho, reconocido en el párrafo primero del artículo 37.4 ET—, ya que en caso de haberse referido a la reducción de jornada en media hora —previsto en el párrafo segundo del artículo 37.4 ET— habría utilizado el término “acumularla. En todo caso, se trata de una norma mínima que podrá ser mejorada (nunca empeorada) por convenio colectivo o por pacto individual.”³³

Ha sido problemática la concurrencia de este permiso con otras situaciones que se vinculan a los derechos de la conciliación de la vida familiar. Una de ellas ha sido la posibilidad de la compatibilidad del disfrute del permiso de lactancia acumulada con la excedencia por cuidado de hijos (art. 46.3 del ET). Es decir, si una vez se ha finalizado la baja por maternidad y el disfrute del permiso por lactancia acumulada sería posible la solicitud de una excedencia por cuidado de hijos.

Nos vamos a encontrar con diferentes posturas opuestas:

Por un lado, los que defienden que al titular del derecho se le podría reclamar la devolución de la prestación durante los días en los que se benefició del permiso, así podemos constatarlo en el Convenio Colectivo del “Grupo Champion”³⁴, en el que a la trabajadora se le permite la modalidad de disfrute de lactancia acumulada siempre y cuando no se opte a continuación una excedencia por cuidado de hijos o hijas.

³³ TRIGUEROS SÁNCHEZ C. “El permiso por lactancia diez años después de la ley de Igualdad”. Revista De Derecho, 19(1), 94–116, 2019, página 15.

³⁴ Boletín Oficial del Estado, 6 de septiembre de 2016, núm. 215, consultado el 3 de junio del 2023.

Otro ejemplo que encontramos es el Decreto 7/2008³⁵, del Consell D'Educació de la Comunidad Valenciana en el que se expone: *de acuerdo con el artículo 8.1 del Decreto 7/2008, el solicitante, por lactancia de un hijo menor de doce meses, o por adopción o acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho, cuando concluya su permiso maternal o por adopción o acogimiento, a una hora diaria de ausencia del trabajo. Su concreción dentro de la jornada de trabajo corresponde al solicitante. No obstante, mediante resolución motivada y por razones organizativas suficientemente acreditadas, podrá establecerse una reducción de jornada diferente a la solicitada.*

Posteriormente se cita lo siguiente: *En el artículo 8.3 El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal o por adopción o acogimiento en un mes. Dicha solicitud deberá efectuarse, como mínimo, quince días antes de la finalización del permiso maternal o por adopción o acogimiento.* El derecho a disfrutar de este permiso lo da el estar trabajando hasta los doce meses del menor, por lo tanto, si el solicitante solicita o disfruta de una excedencia antes de dicha fecha el permiso de acumulación de lactancia se estaría dando de manera incorrecta y habría que reclamarle los haberes percibidos. Como se puede constatar el Decreto establece que se debe devolver el importe de la prestación en el caso de disfrutar previamente la modalidad acumulada y posteriormente solicitar una excedencia.

En contraposición, existe una postura más protectora que se refleja en una sugerencia emitida por el Defensor del Pueblo el 19 de agosto de 2015, en respuesta a una queja específica. En dicha sugerencia se reconoce la compatibilidad entre el permiso de lactancia acumulada y la excedencia por cuidado de hijos³⁶. El Defensor del Pueblo argumenta esta compatibilidad desde diferentes perspectivas.

En primer lugar, se destaca la trascendencia constitucional del derecho a la excedencia por cuidado de hijos (artículo 39.3 de la Constitución Española) y la protección a la familia

³⁵ DECRETO 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación. [2008/971].

³⁶ Defensor del Pueblo. Queja número: 15005212. Disponible en: <https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/compatibilidad-del-permiso-de-lactancia-en-su-modalidad-acumulada-con-la-excedencia-por-cuidado-de-hijos/>.

(artículo 39.1³⁷ de la Constitución Española). Asimismo, se menciona el mandato de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, como resultado de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Además, se hace referencia a los objetivos legales establecidos a nivel internacional y europeo en relación con la protección de las mujeres trabajadoras en diferentes etapas relacionadas con la maternidad. Se resalta la incorrecta conexión entre el permiso y la necesidad de concebirlo como tiempo de trabajo efectivo, ya que precisamente es un permiso que exime del deber de trabajar.

El Defensor del Pueblo concluye su argumentación resaltando que la normativa de la Consellería solo restringe el uso del permiso de lactancia acumulada en casos de excedencia voluntaria o "licencia de interés particular". Por lo tanto, en el caso de la excedencia por cuidado de hijos, sí sería compatible. Se infiere que en los demás casos, la ampliación del permiso de lactancia acumulada es compatible con la solicitud de excedencia por cuidado de hijos según el artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Como hemos mencionado anteriormente, el cálculo de acumulación del permiso por lactancia puede variar dependiendo de diversos factores, como la legislación vigente y los convenios colectivos aplicables. A continuación, expongo algunos ejemplos generales de cómo se podría realizar el cómputo de acumulación del permiso por lactancia:

Para calcularlo, se coge el calendario laboral y se suma una hora por cada día de trabajo efectivo desde que se solicita la lactancia acumulada, que debería coincidir con el momento de reincorporar al trabajador después de la baja de maternidad/paternidad hasta que el bebe cumpla nueve meses. En esa hora efectiva de trabajo se debe descontar días que no se

³⁷ “(...) Es decir, el permiso por lactancia se genera por la existencia de un hijo menor de doce meses y no, a diferencia de lo que pueda ocurrir con otros derechos, como las vacaciones, en razón proporcional al tiempo que efectivamente se haya trabajado en el año de referencia, sin perjuicio de que para ejercitar determinados derechos, como el derecho al citado permiso o el derecho a las vacaciones, en todo caso, el funcionario debe encontrarse en situación de servicio activo en la Administración donde solicita el ejercicio de aquél”. Sugerencia del Defensor del Pueblo nº15005212 con fecha 19/08/2015.

trabajan, vacaciones o días de permiso de maternidad o paternidad pendientes de disfrutar, festivos...

Por último, en cuanto al cálculo, este lo realizaremos al cómputo único de los 9 meses del menor, imaginando que acumulamos una hora y teniendo en cuenta el calendario laboral.

- Ejemplo 1: Si en su empresa trabajan cinco días a la semana, por cada siete días naturales (una semana) corresponden cinco horas de permiso de lactancia. Por tanto, a 158 días naturales le corresponden 112,86 horas de lactancia.

Ejemplo 2: La jornada de la trabajadora es de 8 horas/día. Se incorpora el 05/01/2023 y quiere acumular el permiso por lactancia. Su hijo nació el 05/08/2022, tiene 5 meses y el cinco de mayo de 2015 cumplirá los 9 meses. A la trabajadora le corresponde una hora de ausencia del 05/01/2015 al 05/05/2015, lo que supone un total de 85 días laborales (descontando los 5 festivos que hay en ese periodo y sábados y domingos en los que no trabaja). Dividiremos el total de horas entre la jornada diaria para obtener los días de permiso de lactancia acumulados: $85 / 8 = 10,62$. En este supuesto, la trabajadora podrá ausentarse 11 días laborales.

- Ejemplo 3: Si la jornada diaria de la trabajadora es de ocho horas, divida 112,86 entre 8, obteniendo el resultado de 14,10. Por tanto, su empleada podrá ausentarse del trabajo durante 15 días para disfrutar del permiso acumulado de lactancia.

4. DURACIÓN DEL PERMISO

La solicitud del permiso, se inicia desde el nacimiento del menor o desde la resolución administrativa o judicial en el caso de adopción o acogimiento. No se reconocerá este permiso hasta que no haya finalizado el permiso por nacimiento, en caso de tener derecho al mismo.

Según el artículo 37.4 ET, el permiso se puede disfrutar hasta que el menor cumpla nueve meses, salvo que 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 o el convenio colectivo de aplicación establezca un periodo superior³⁸.

Sin embargo, “La Academia Americana de Pediatría recomienda que los niños sean amamantados al menos durante 12 meses, y después de eso, durante todo el tiempo que tanto la madre como el hijo deseen hacerlo, porque, aún mucho después del primer año de vida, la leche materna continúa proporcionando cantidades sustanciales de nutrientes clave, especialmente proteínas, grasas, y la mayor parte de las vitaminas.”³⁹

³⁸ Artículo 37.4 BOE 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.

³⁹ <https://www.riojasalud.es/servicios/pediatria/articulos/lactancia-prolongada>.

5. LA CONCRECIÓN HORARIA

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducción de jornada, previstos en los apartados 4, 5, 6 Y 7⁴⁰ del artículo 37 del ET, corresponderán a la libre opción de la persona trabajadora dentro de su jornada laboral ordinaria. Aunque encontramos dos limitaciones a esta libre elección:

- Por un lado, el de la buena fe contractual, que puede llevar a valorar determinadas actuaciones como abusivas por parte del titular del derecho.
- Por otro lado, en el convenio colectivo de la empresa podrá fijarse el deber de preavisar al empresario con 15 días de antelación salvo que por fuerza mayor no pudiera hacerlo⁴¹.

En el caso de que la empresa no esté de acuerdo o guarde silencio respecto al horario elegido por la persona titular de derecho, esta podrá ser impugnada (según art.139.a de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). La persona trabajadora podrá acudir al Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días, desde el momento en que la empresa expresa su disconformidad para presentar la demanda, además, se podrá solicitar daños y perjuicios por los daños ocasionados por la negativa o retraso en el disfrute del permiso. La empresa podrá quedar exonerada si permite al trabajador ejercer el derecho al permiso hasta dicha sentencia.

⁴⁰ Artículo 37.7 Descanso semanal, fiestas y permisos: La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

⁴¹ 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, año 2014, vol. 44, pág. 168, consultado 03/06/2023.

6. LA RETRIBUCIÓN

En cuanto a la retribución del permiso de lactancia se entiende que es tiempo de trabajo efectivo, es de carácter retribuido y corre a cargo de la empresa.

El disfrute de este derecho nunca puede suponer una pérdida económica⁴², la persona trabajadora solicitante del permiso y beneficiaria no puede verse afectada ante una medida de conciliación, de ser así se estarían vulnerando derechos fundamentales, como es el derecho a no ser discriminado por razón de sexo o por razón de cargas familiares⁴³. Es importante mencionar, que se ha determinado que la retribución debe integrar los pluses, complementos o retribuciones variables que corresponden a la prestación que se venían percibiendo antes de la solicitud del permiso.

El Convenio 103 de la OIT (Convenio sobre la protección de la maternidad, *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de agosto de 1966, nº 208. Ratificado por España el 20 de agosto de 1965) establece expresamente en su artículo 5 que las interrupciones o ausencias en la jornada laboral a los efectos de la lactancia, deberán computarse como horas de trabajo y remunerarse como tales⁴⁴.

⁴² TSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 209/2020 de 5 junio.

⁴³ STS Madrid, Sala de lo Social, Sec. 1, 852/2009, de 16 de enero, Recurso 1758/2008.

⁴⁴ Tribunal Supremo en sentencia de 9 de diciembre de 2009 (RJ/2010/2).

7. TITULARIDAD DEL DERECHO

La evolución de los tribunales ha sido clave para las continuas modificaciones en la configuración del permiso de lactancia. Por ello, resulta oportuno abordar el origen de la titularidad del permiso.

El origen del permiso de lactancia surge con la Ley 13 de Marzo de 1900⁴⁵ sobre la protección de la mujer, el niño y la niña en el trabajo. En un primer momento, la Jurisprudencia establecía que este derecho, recogido en el artículo 37.4 ET correspondía única y exclusivamente a la mujer trabajadora, sin que este se pudiera transferir.

Con la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se vuelve a modificar el art. 37.4 ET. En la cual se reconoce la capacidad del padre como titular del derecho, pero siempre y cuando ambos trabajen. Por lo tanto se mantiene la titularidad femenina con la posibilidad de que la madre le ceda al padre el permiso para que pueda disfrutarlo.

Por otro lado, la STC de fecha, 30 de septiembre de 2012 del STUE considera que la titularidad del permiso de lactancia recaería tanto sobre el padre como sobre la madre para garantizar tal igualdad. Por ello, el permiso de lactancia será de disfrute indistinto, quedando limitando el disfrute a uno sólo de los progenitores cuando ambos trabajen.

Una cuestión que ha producido discrepancia ha sido la del disfrute del permiso por parte del padre cuando la madre trabajadora se encuentra en situación de excedencia por el cuidado de hijos e hijas. En la sentencia de 12 de julio de 2012, se entendió que la excedencia de una persona trabajadora por el cuidado de hijos suponía que su contrato se encontraba en situación de suspensión, y no permite que el padre ejercite el permiso de lactancia si la madre se encuentra en una situación de excedencia, por lo tanto, lo declara como incompatibles. Sin embargo, en la redacción actual del artículo 37.4 ET, no existirá ninguna incompatibilidad alguna para que el padre pueda ejercer su derecho de lactancia cuando su mujer se encuentra en excedencia.

⁴⁵ Así pues en el art.19 del Capítulo II del Reglamento que desarrolla la Ley de 13 de marzo de 1900, establecido mediante RD de 13 de noviembre de 1900, expresa literalmente:” A tenor de lo dispuesto en el Art. 9o de la Ley, las obreras con hijos en el periodo de la lactancia (...)”.

Viene a corroborar esta interpretación la STSJ de Madrid de 5 de octubre de 2015⁴⁶, considera que sí sería posible que el padre disfrutara del permiso a pesar de que la madre no estuviese trabajando, a diferencia de lo que ocurre en el permiso de maternidad, el permiso de lactancia es un permiso desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural y por lo tanto se debe considerar como un tiempo de cuidado a favor del hijo y una medida conciliadora de la vida familiar y laboral tras el disfrute de la baja por maternidad.

Finalmente, la norma que introdujo la posibilidad de que los titulares del permiso para el cuidado del lactante puedan ser tanto el padre como la madre, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, fue el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este permiso además presenta una particularidad y es que el único requisito para su disfrute es ser persona trabajadora beneficiaria sin necesidad de un periodo de carencia previo, siendo independiente el tipo de jornada, ya sea parcial o completa. Otra limitación que puede concurrir, es el disfrute del permiso por el cuidado lactante de forma simultánea si trabajaran para la misma empresa, en ese caso, el empresario podría limitar únicamente el disfrute simultáneo⁴⁷.

⁴⁶ Sentencia Social N° 702/2015, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5, Rec 425/2015 de 05 de Octubre de 2015.

⁴⁷ Sentencia n° 76/2012. Diario de Noticias La Ley Boletín n° 80742 de mayo de 2013.

8. RIESGO POR LACTANCIA

Una vez tratado el permiso por el cuidado lactante, vamos a comenzar a hablar del riesgo por lactancia, este se refiere a la situación en la que una trabajadora se encuentra expuesta a determinados riesgos durante la lactancia y necesita adoptar medidas de protección para garantizar su salud y la del bebé.

“El Plan de Acción Europeo para la protección, promoción y apoyo a la lactancia materna en Europa reconoce el amamantamiento como una prioridad de Salud Pública. Junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda la alimentación al pecho de forma exclusiva durante los primeros seis meses de vida además de con otros alimentos hasta los dos años de vida o más, según madre e hijo mutuamente deseen.”⁴⁸

En la mayor parte de los casos, es posible compatibilizar con el trabajo, tras el permiso de maternidad, la lactancia natural. Sin embargo, puede darse alguna situación en la que las condiciones del puesto de trabajo de la madre resulten perjudiciales para la salud de ésta y/o para el bebé. Dada a su condición biológica, hace que sea laboralmente vulnerable y susceptible de riesgos específicos generados por el puesto de trabajo. Estos riesgos o factores de riesgos pueden deberse por exposición a agentes biológicos, físicos o químicos.

La Constitución Española, a través de su artículo 40.2⁴⁹, encomienda a los poderes públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo, junto a la Directiva 92/85/CEE del Consejo, 19 de octubre de 1992, sobre la mejora de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas que recientemente hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia.

El marco normativo encargado de regular el riesgo y protección de la mujer por lactancia lo recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, 8 de noviembre) regula en su artículo 26, el cual lo podemos resumir en⁵⁰:

⁴⁸ INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA AL DOCUMENTO ORIENTACIONES PARA LA VALORACIÓN DEL RIESGO LABORAL DURANTE LA LACTANCIA NATURAL Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría. Disponible en: <https://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/201001-info-complementaria-documento-riesgo-laboral.pdf>.

⁴⁹ GARCÍA TESTAL, E. *La protección de la lactancia en el ordenamiento laboral español*. Editorial Tirant Lo Blanca, págs. 105-110.

⁵⁰ Sentencia del TSJ de Navarra núm. 260/2020 de 12 de noviembre (JUR 2021, 46831) (JUR 2021, 46831).

- *Evaluar los riesgos del puesto de trabajo tomando en consideración la situación de embarazo o lactancia natural*
- *Prever, si fuera preciso, la adopción de medidas preventivas complementarias para que la trabajadora pueda seguir desempeñando su labor profesional*
- *En caso de no poder adaptarse el puesto de trabajo, se deberá proceder a un cambio temporal de puesto de trabajo, que se regirá por las normas de la movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto*
- *Procedería a la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, por el período necesario para la protección de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.*

Podrán acceder a esta prestación las trabajadoras por cuenta ajena y las trabajadoras autónomas que:

- Estén en situación de lactancia natural con un menor de nueve meses (ya que la suspensión del contrato tendrá una duración máxima de 9 meses).
- Estén afiliadas y dadas de alta en la Seguridad Social.
- Desempeñen un puesto de trabajo que pueda afectar negativamente a su salud y/o a la del hijo.
- La empresa suspenda el contrato de trabajo por imposibilidad de adaptación o por la inexistencia de un puesto de trabajo exento de riesgo.

No se requiere periodo previo de cotización. Dicha prestación es aprobada y retribuida por la entidad gestora de accidentes de trabajo y su extinción será, como hemos comentado anteriormente, cuando se cumpla alguna de estas circunstancias, que el menor tenga los nueve 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.

Las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social durante el riesgo en el embarazo o la lactancia están reguladas por el RD 295/2009 y la prestación es la correspondiente al 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

Es importante recordar que este derecho protege exclusivamente a la mujer trabajadora en situación de embarazo o lactancia natural que pueda sufrir condiciones peligrosas para ella o su bebe. Esta prestación tiene naturaleza de contingencia profesional, por lo que el acceso a la misma debe basarse en las condiciones del puesto de trabajo, así como en la imposibilidad de su empresa de poder adoptar las medidas preventivas pertinentes acordes a su estado. No se considerará situación la que derive de riesgos o patologías que puedan influir en la trabajadora o en la del hijo cuando no estén relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto.

El establecimiento de la existencia del riesgo específico es una tarea compleja que ocasiona que el reconocimiento del riesgo se lleve a cabo con demasiada frecuencia tras la denegación e impugnación judicial, de ahí que incluso esté llegando al Tribunal Supremo para su estimación. Un ejemplo lo encontramos STS 413/2023⁵¹ en la que se desestima el recurso de casación interpuesto por el Letrado de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por el que una sanitaria, como consecuencia de la adaptación de su puesto de trabajo por riesgo de embarazo, vio reducida su retribución en la parte correspondiente al complemento de atención continuada. Otro ejemplo, en la STS, Sala de lo Social, 14065/2022, de 28 de septiembre de 2022, recurso de Casación 52/2022 se planteó una contradicción respecto al reconocimiento del subsidio económico por riesgo durante la lactancia natural a una trabajadora auxiliar de enfermería que prestaba servicios en urgencias y trabajaba a turnos. La sentencia recurrida desestimó el recurso y confirmó la sentencia de primera instancia, la cual estimó la demanda y reconoció el derecho al disfrute de la prestación de riesgo durante la lactancia natural. La trabajadora presta servicios como auxiliar de enfermería en el Hospital, en urgencias en turnos (mañana, tarde y noche), disfrutó de licencia por maternidad y posteriormente solicitó certificación médica de riesgo durante la lactancia. Se emitió declaración empresarial señalando que el puesto de trabajo no figura exento de riesgos, entre ellos frente al COVID-19. En la evaluación de riesgos se establece como peligro la exposición a contaminantes biológicos y como medidas a adoptar la prohibición de contacto con pacientes infecto-contagiosos. Por la unidad de PRL se propuso como medida prioritaria la suspensión del contrato por riesgo. Se emitió certificación negativa por los servicios médicos del INSS, indicando el evaluador médico

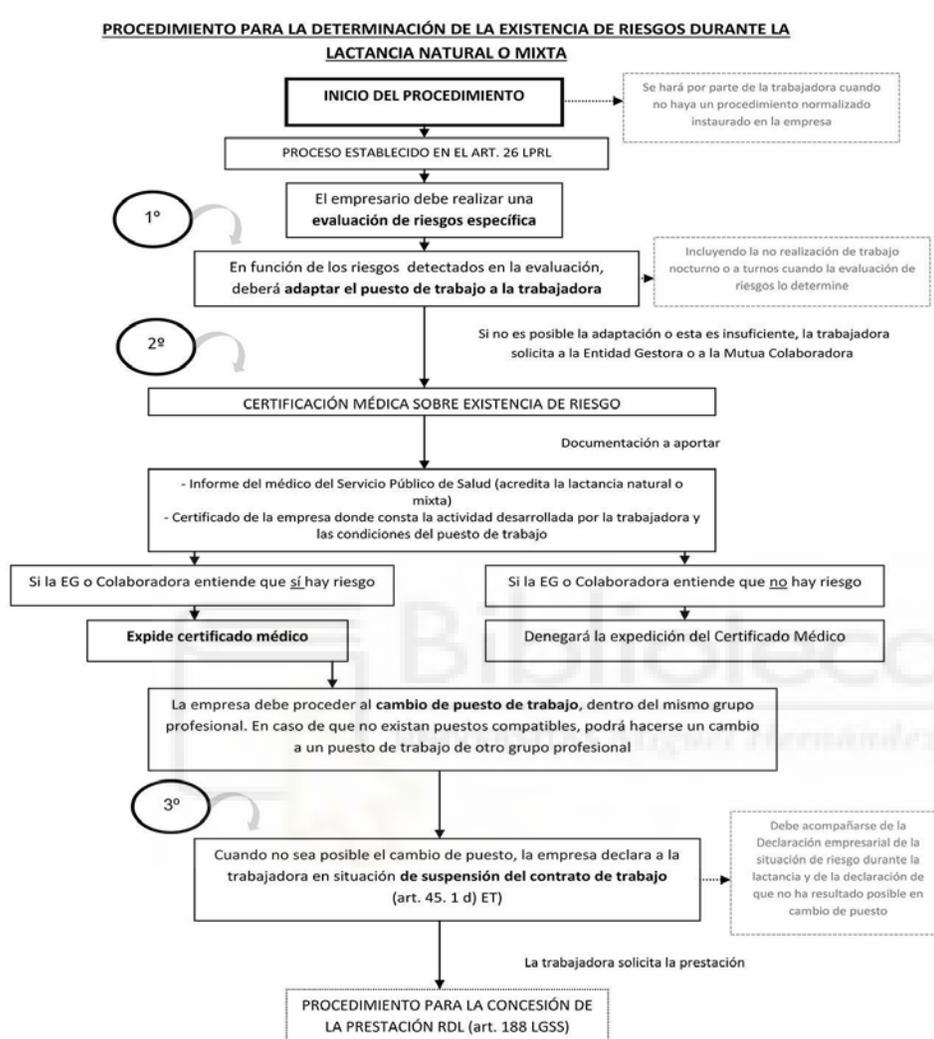
⁵¹ STS, sala de lo Contencioso, TS 413/2023^a, de 9 de febrero de 2023, Recurso de Casación 1047/2021.

que los riesgos pueden ser minimizados y/o controlados por las medidas preventivas propuestas por la unidad de PRL, que con la información expuesta no se puede deducir existencia de riesgo específico para la lactancia y/o que las circunstancias se consideren de riesgo. La auxiliar tiene un hijo lactante que exclusivamente recibía lactancia materna, solicitó esta prestación y por el INSS le fue denegada “por no suponer las actividades de su puesto de trabajo, un riesgo para la lactancia”.

Es relevante destacar que en ocasiones a la mujer se le reconoce más fácilmente el derecho al riesgo por embarazo que el riesgo por lactancia. Este último es menos contemplado en los planes de prevención de las empresas y mucho menos accesible para las afectadas, todo ello por la dificultad de determinar el riesgo específico.



Procedimiento para la determinación de la existencia de riesgos durante la lactancia natural o mixta⁵²



⁵²Fuente: Aranzadi Insignis

CAPÍTULO III. PROYECTO INICIATIVAS JURÍDICAS Y LACTANCIA

Ahora pasamos al objetivo de este TFG que es mostrar 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.

1. CÁTEDRA CLÍNICA JURÍDICA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

La Clínica Jurídica UMH fue fundada en el año 2016 como un proyecto de innovación docente con el objetivo de brindar a nuestros estudiantes la oportunidad de adentrarse en el tratamiento jurídico de asuntos de relevancia social. Esta iniciativa les permite tener un contacto directo con la práctica real, especialmente en áreas relacionadas con la defensa de colectivos vulnerables. De esta manera, se pretende que los alumnos apliquen sus conocimientos jurídicos adquiridos durante su formación académica en la solución de casos de justicia social reales que se plantean desde colectivos o entidades sin ánimo de lucro contribuyendo de ese modo a la sensibilización de los estudiantes hacia las necesidades sociales.

Las entidades sociales pueden plantear a la Clínica Jurídica consultas sobre problemas que se les haya planteado o se les pueden llegar a plantear y desde la Clínica se ofrecerá una respuesta o se les orientará conforme a la cuestión. El trabajo se elaborará siempre con la supervisión de profesores de las respectivas áreas.

De este modo, los estudiantes puede aprender conocimientos mediante este método de aprendizaje y servicio pedagógico, participando de una forma activa en experiencias asociadas al servicio comunitario lo que les permite involucrarse directamente con aquellos a quienes ofrece un servicio, adaptándose a sus necesidad y viviendo una realidad muy diferentes a las que viven en las aulas. Este tipo de prácticas contribuye a despertar en el alumnado el interés por la acción colectiva formando juristas socialmente comprometidos.

Es necesario poner de manifiesto que el carácter de la Clínica Jurídica no es profesional, por lo que no pueden asumir la representación o la gestión de asuntos ante instancias

judiciales u órganos administrativos ni tampoco frente a terceros particulares. En cambio, si procurará ofrecer una respuesta razonada 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 Elche⁵³.



⁵³ Información extraída de la página web de la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

2. FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES PRO-LACTANCIA MATERNA, FEDALMA

FEDALMA es una federación que fue fundada en el año 2003 y desde entonces una de sus prioridades es ofrecer formación a las entidades en temas específicos de lactancia así como en cuestiones de tipo asociativo. Reúne a más de 100 asociaciones de lactancia y grupos de apoyo en toda España. Entre sus finalidades, se encuentra la de desarrollar servicios de información y apoyo dirigidos a las mujeres que quieren amamantar a sus hijos.

Algunos de sus objetivos destacables:

- Establecer una coordinación general entre las ASOCIACIONES, GRUPOS Y ENTIDADES de apoyo a la LACTANCIA Materna de España, sin intervenir en el funcionamiento interno de ninguno de ellos.
- Proteger, promover y apoyar a la lactancia materna.
- 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.
- Promover y organizar actividades, programas de actuación, cursos de capacitación, centros de recursos, trabajos de investigación, edición de publicaciones específicas y otras iniciativas encaminadas a dar apoyo a personas, grupos, asociaciones y entidades interesadas en la lactancia materna y a mejorar el apoyo a las mujeres.
- Realizar, promover y organizar cualquier tipo de actividad dirigida a la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres.
- Fomentar y defender la vida asociativa y la participación ciudadana a todos los niveles⁵⁴.

⁵⁴ Información extraída de la página web de la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna.

FEDALMA como una organización integrada mayoritariamente por asociaciones de mujeres recoge como propias todas las acciones en pro de la igualdad sin que suponga el menoscabo de la libre decisión de una maternidad y crianza consciente. Adquieren el compromiso de defender los derechos de las mujeres, especialmente cuando estas se encuentran en periodo de maternidad y lactancia.

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 lactancia.



3. DISEÑO DEL PROYECTO PARA EL DESARROLLO DE 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 realización de talleres presenciales a los centros de salud de Elche y alrededores, por las estudiantes de la Universidad de Miguel Hernández, cuyo título será “Formación en Derechos Laborales a mujeres durante el embarazo y el postparto”. Con estos talleres se facilitará la recogida de información sobre la problemática que aún sufren las mujeres trabajadoras en cuanto a conciliación y lactancia.

El punto de partida ha sido la elaboración de un Excel donde se recogen todos los centros de salud que serían convocados. A cada centro se le avisaba con antelación a su respectiva matrona del día en el que iba a concurrir al taller. Este documento inicial se ha ido actualizando de manera constante para ir recogiendo los datos de contactos que hubieran variado, así como los posibles cambios de fechas.

La carta de presentación del proyecto para las supervisoras y coordinadoras de las plantillas de matrona del Departamento de Elche Hospital General y el Departamento de Vinalopó salud, que exponía el proyecto de colaboración entre la Cátedra Clínica Jurídica y FEDALMA. Este correo se envió de forma inicial, como he mencionado anteriormente a las supervisoras y coordinadoras del Departamento de Elche Hospital General y el Departamento de Vinalopó a principios de noviembre de 2022. El correo electrónico contiene información sobre en qué va a consistir el proyecto, qué información se va a impartir en los talleres y hace mención de que se realizarán en los Centros de salud de los dos Departamentos de Salud de Elche. También, que los talleres serán impartidos por alumnas de los grados de Derecho y Relaciones Laborales, que serán las encargadas de la realización de los mismos, llevando a cabo un análisis y estudio de todos los talleres, recogiendo información de las experiencias que comparten las mamás y los papas.

En dicho escrito también se menciona que se impartirán dos veces por semana y la duración de los mismos, que será aproximadamente de 35 minutos. Su desarrollo tendrá lugar desde el mes de noviembre de 2022 hasta el mes de abril de 2023, en el horario que cada centro tenga establecido con sus matronas.

Se pone de manifiesto el Convenio específico firmado con la Unidad de Docencia en el caso del Hospital del Vinalopó, y los consiguientes permisos y autorización por parte de la Coordinación de las matronas del Departamento del HGUE.

La carta de presentación motiva a que las asistentes cuenten sus experiencias y problemas que han detectado a la hora de incorporarse al trabajo, como aportar sus dudas para completar la Guía Jurídica de lactancia que está cumplimentando gracias a la labor conjunta de la Cátedra de la Clínica Jurídica y la Federación de Grupos de Apoyo.

Una vez enviada la carta de presentación del proyecto que está a punto de comenzar de impartir los talleres a todos los Centros de Salud nombradas en el Excel, comienza la organización semanal de cada reunión.

CENTRO DE SALUD	CIUDAD	FECHA DEL TALLER
EXPOSICIÓN INTERNA	ELCHE	28/11/2022
EL ALTET	ELCHE	12/12/2022
EL RAVAL	ELCHE	15/12/2022
ALTABIX	ELCHE	16/12/2022
EL PLA	ELCHE	19/12/2022
SAN FERMÍN	ELCHE	10/02/2023
PLA VINALOPÓ	ELCHE	13/02/2023
TOSCAR	ELCHE	15/02/2023
DR. SAPENA	ELCHE	20/02/2023
CARRÚS	ELCHE	22/02/2023
CREVILLENTE	CREVILLENTE	27/02/2023
ASPE	ASPE	02/03/2023
EL ALTET	ELCHE	06/03/2023
PLA	ELCHE	13/03/2023
ALTABIX	ELCHE	17/03/2023
SANTA POLA	SANTA POLA	22/03/2023
SAN FERMÍN	ELCHE	24/03/2023
PLA VINALOPÓ	ELCHE	27/03/2023
EL RAVAL	ELCHE	30/03/2023
SAPENA	ELCHE	3/04/2023

CARRÚS	ELCHE	19/04/2023
ASPE	ELCHE	20/04/2023
CREVILLENTE	CREVILLENTE	24/04/2023

Fuente: Elaboración propia.

4. DESARROLLO DE LOS TALLERES SEMANALES CON LOS CENTRO DE SALUD PARTICIPANTES

Cada semana, se inicia el trabajo consultando el cuadrante de Excel para identificar a qué centros de salud se debe asistir. A continuación, se envía un mensaje o correo electrónico a las integrantes del proyecto que participan en las reuniones convocadas semanalmente. Además, se establece contacto con la matrona de cada centro de salud, ya sea por correo electrónico o llamada telefónica. Este proceso tiene como objetivo confirmar la realización del taller o, en caso de que no puedan llevarse a cabo en la fecha prevista, brindar la opción de cambiar la fecha del taller. En el correo o llamada, se proporciona de manera concisa la información sobre la reunión, incluyendo el día, la hora y la duración aproximada.

Los talleres se llevaban a cabo de manera semanal, siendo programados dos talleres cada semana. Por lo general, estos talleres se realizaban los días lunes, y dependiendo del día en el que se impartieran las charlas maternas en cada centro de salud, también podían tener lugar los días jueves o viernes.

Previo a cada taller, se realizaba una notificación al servicio de taxi proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. Este servicio se encargaba de recogernos en la universidad y transportarnos al lugar donde se llevaba a cabo el taller. Asimismo, nos brindaba el servicio de recogida posteriormente.

Los materiales utilizados para impartir los talleres han sido los siguientes:

1. Guía Jurídica de lactancia:⁵⁵ Este recurso ha sido utilizado como base para la elaboración del material en formato de presentación de diapositivas (PowerPoint).

⁵⁵ Imagen de la Guía Jurídica de Lactancia anexo 3.

2. Trípticos:⁵⁶ Se han creado trípticos informativos que proporcionan detalles relevantes sobre la lactancia y los derechos laborales asociados.
3. Calendarios:⁵⁷ Se han diseñado calendarios específicos que fueron distribuidos a cada matrona en los centros de salud. Estos calendarios contenían información relevante relacionada con la lactancia y los derechos asociados.
4. Información sobre bonificaciones y reducciones para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como para el trabajo autónomo:⁵⁸ Se proporcionó material informativo detallando las bonificaciones y reducciones disponibles para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.
5. Roll-up:⁵⁹ Se utilizó un roll-up como recurso visual durante los talleres, proporcionando información adicional y captando la atención de los participantes.
6. Encuesta:⁶⁰ Al finalizar cada taller, se realizó una encuesta para recopilar comentarios y opiniones de los asistentes, con el objetivo de evaluar la eficacia del taller y realizar mejoras en futuras sesiones.

Estos materiales fueron seleccionados y utilizados con el propósito de brindar información completa y útil sobre la lactancia y los aspectos legales asociados, así como fomentar la participación activa de los asistentes y recopilar sus percepciones y sugerencias.

En el inicio de cada taller, se llevaba a cabo una apertura formal que consistía en una breve presentación de las alumnas, de la importancia de este proyecto y se mencionaba el objetivo principal del taller: brindar información sobre los derechos laborales de las mujeres durante el embarazo y el postparto. A continuación, se procedía a distribuir a cada asistente los siguientes materiales:

En primer lugar, la Guía Jurídica, se entregaba una copia impresa de una guía jurídica, que contenía información detallada sobre los derechos laborales específicos relacionados con la

⁵⁶ Imagen de los trípticos anexo 5.

⁵⁷ Imagen de los calendarios anexo 6.

⁵⁸ Información sobre bonificaciones y reducciones para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como para el trabajo autónomo anexo 7.

⁵⁹ Imagen del cartel del roll-up anexo 4.

⁶⁰ Encuesta anexo 8.

maternidad; en segundo lugar, un tríptico; en tercer lugar, se entregaba una fotocopia con detalles relevantes sobre las bonificaciones y reducciones disponibles para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como para el trabajo autónomo; en último lugar, una encuesta y bolígrafo. Al finalizar el taller, se proporcionaba a cada participante una encuesta que les permitía expresar sus comentarios y opiniones sobre la sesión. Se incluía un bolígrafo para que pudieran completar la encuesta de manera conveniente.

A continuación, se procedía a proyectar la presentación de diapositivas (PowerPoint) para que las participantes del taller pudieran comenzar a exponer sobre diferentes aspectos relacionados con el permiso por nacimiento y el permiso para el cuidado lactante. Durante esta exposición, se abordaban los siguientes temas:

1. Modalidades de ejercicio del derecho: Se brindaba información detallada sobre las diversas formas en que se puede ejercer el permiso por nacimiento y el permiso para el cuidado lactante, destacando la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado del lactante.
2. Prestación por el ejercicio corresponsable del cuidado lactante: Se explicaba la existencia de una prestación económica asociada al ejercicio corresponsable del cuidado lactante, resaltando su relevancia para garantizar la protección y el apoyo a las madres durante este periodo.
3. Titularidad del permiso y retribución del derecho: Se abordaba quiénes son los titulares del permiso, así como el tema de la retribución económica durante su disfrute, proporcionando información sobre los aspectos legales relacionados con la remuneración correspondiente.
4. Riesgo por lactancia: Se definía qué se entiende por riesgo durante la lactancia natural, se identificaban las beneficiarias de este derecho y se explicaba cómo deben comunicarlo a la empresa, así como los momentos en que surge y se extingue este derecho.

5. Solicitud del reconocimiento del derecho y obligaciones de la empresa: Se detallaba el procedimiento para solicitar el reconocimiento del derecho a la prestación, así como las responsabilidades y obligaciones que recaen sobre la empresa en relación a este permiso.
6. Protección frente al despido y bonificaciones de cotizaciones: Se informaba sobre la protección legal que tienen las madres frente al despido durante el periodo de permiso por nacimiento y cuidado lactante. Además, se mencionaban las bonificaciones disponibles en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Con esta exposición, se buscaba proporcionar un panorama completo y claro sobre los aspectos legales y las protecciones existentes en relación al permiso por nacimiento y el permiso para el cuidado lactante, brindando a las participantes información relevante y actualizada.

Una vez finalizada la exposición, se abría un espacio para la ronda de preguntas, donde las participantes tenían la oportunidad de plantear sus dudas, inquietudes y compartir sus experiencias y situaciones cotidianas relacionadas con el tema. En caso de que no pudiéramos brindar una respuesta inmediata, les solicitábamos que nos dejaran su correo electrónico para poder responderles en los próximos días.

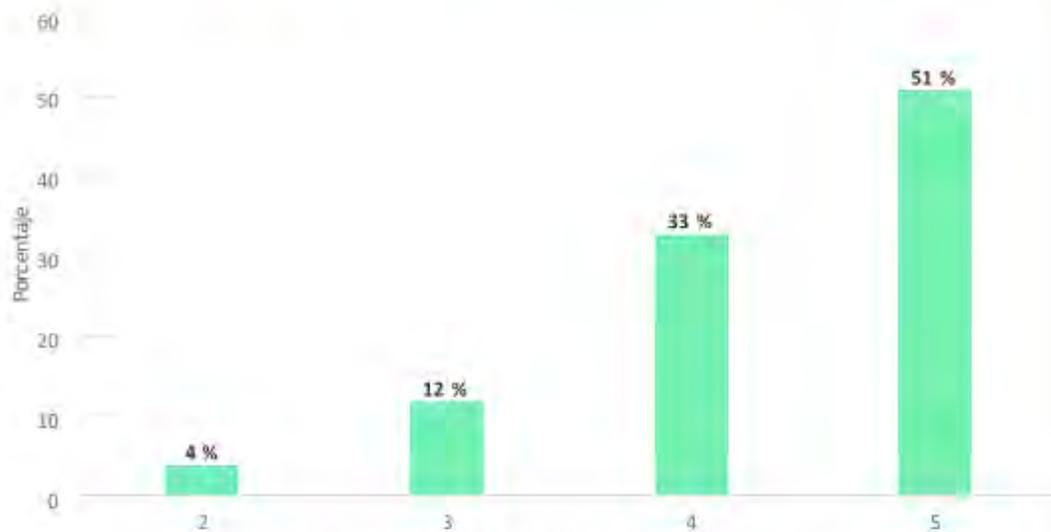
Además, se les informaba a las participantes que, incluso después de la conclusión del taller, si surgían nuevas dudas o preguntas sobre algún permiso o derecho, podían enviar sus consultas al correo de la asociación Mama D'Elx. Nos comprometíamos a responderles en un plazo breve, brindándoles la información y orientación necesarias.

De esta manera, se buscaba fomentar un espacio de diálogo y apoyo continuo, brindando a las participantes la oportunidad de aclarar cualquier duda adicional y asegurándoles que contarían con el respaldo y la asistencia necesaria incluso después de finalizado el taller.

Para concluir, tal como se mencionó anteriormente, se procede a la distribución de las encuestas, a través de las cuales se recopilan los siguientes datos:

¿Ha entendido los conocimientos explicados?

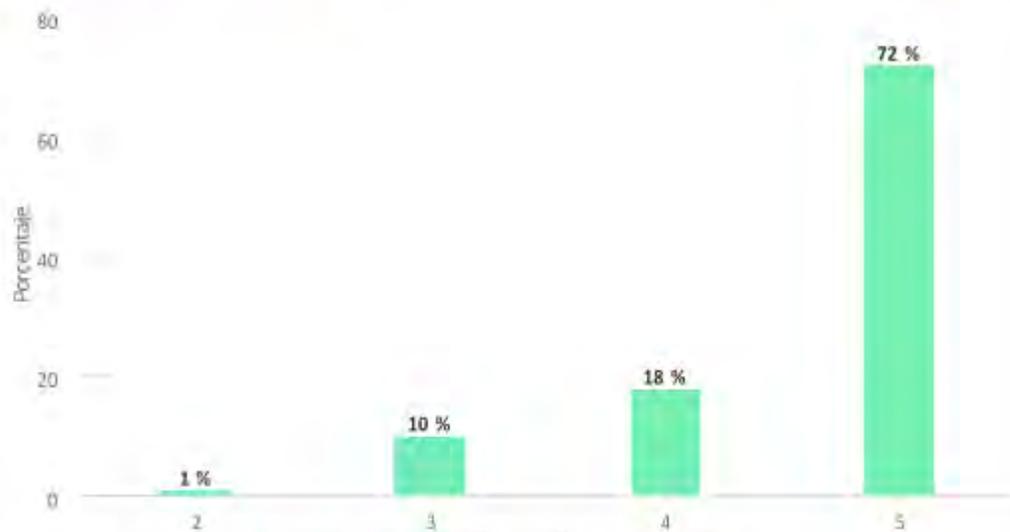
Número de respuestas 196



Valor	Porcentaje	Cantidad
2	4%	8
3	12%	23
4	33%	65
5	51%	100
Número de respuestas		196

¿Considera adecuado el contenido de este taller?

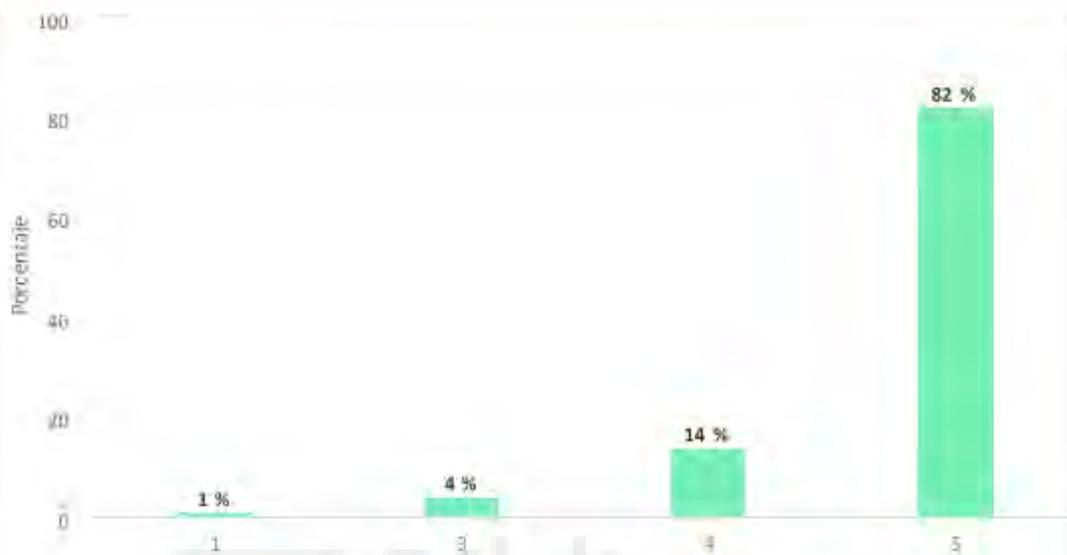
Número de respuestas 195



Valor	Porcentaje	Cantidad
2	1%	1
3	10%	19
4	18%	35
5	72%	140
Número de respuestas		195

¿Cree importante que sigan llevándose a cabo?

Número de respuestas 195



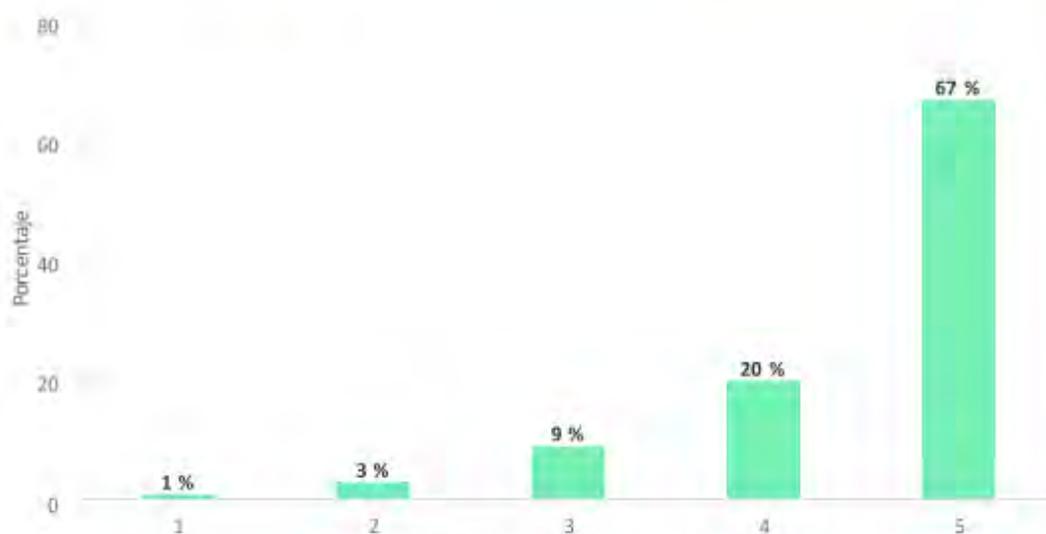
¿Cree importante que sigan llevándose a cabo?

Valor	Porcentaje	Cantidad
1	1%	1
3	4%	8
4	14%	27
5	82%	159
Número de respuestas		195



¿Recomendaría la asistencia a este taller?

Número de respuestas 196



¿Recomendaría la asistencia a este taller?

Valor	Porcentaje	Cantidad
1	1%	1
2	3%	6
3	9%	18
4	20%	40
5	67%	131
Número de respuestas		196

¿Cómo valora la documentación entregada?

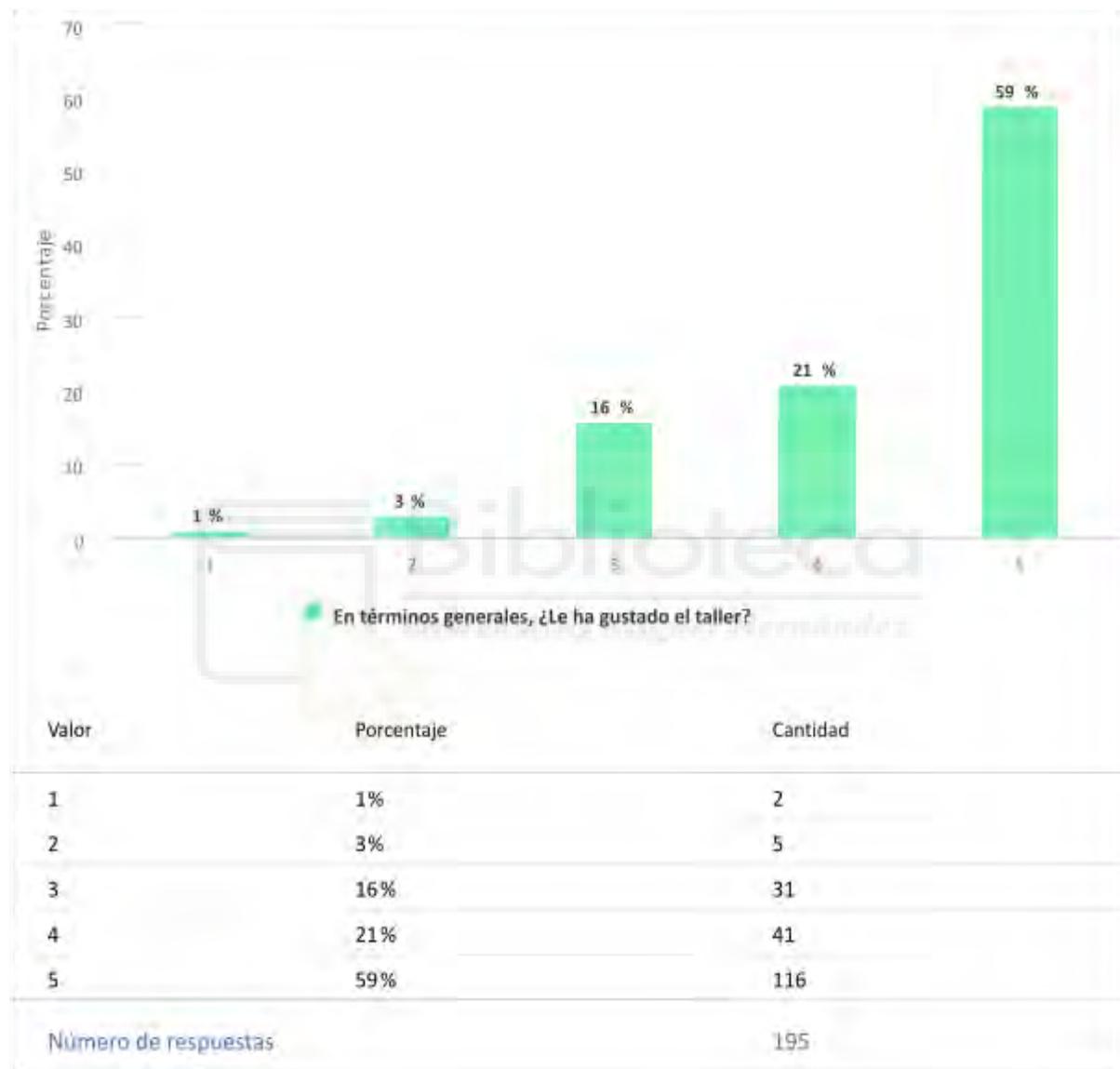
Número de respuestas 196



Valor	Porcentaje	Cantidad
2	2%	3
3	9%	17
4	23%	46
5	66%	130
Número de respuestas		196

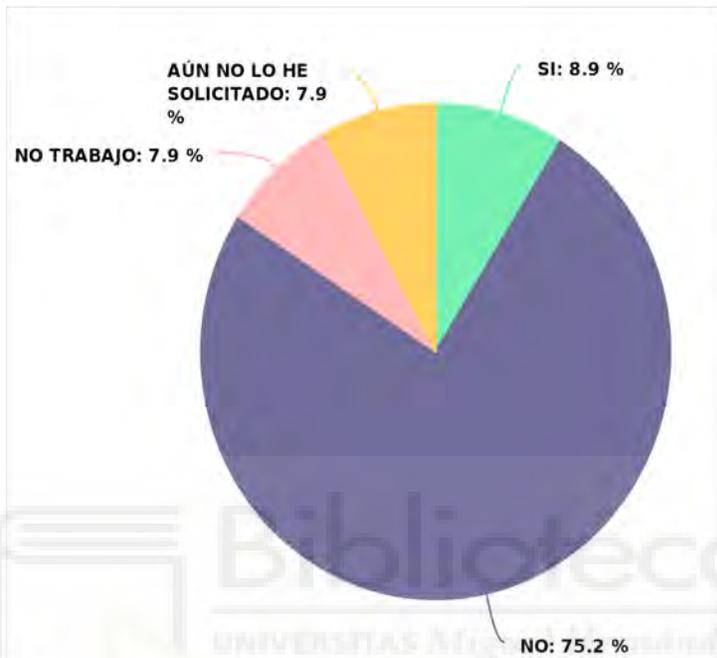
En términos generales, ¿Le ha gustado el taller?

Número de respuestas 195



¿Ha tenido algún problema en el trabajo relacionado con el embarazo'

Número de respuestas 196



Valor	Porcentaje	Cantidad
SI	9%	18
NO	76%	148
NO TRABAJO	8%	15
AÚN NO LO HE SOLICITADO	8%	15
Número de respuestas		196

5. TRABAJO DESARROLLADO CON LA INFORMACIÓN OBTENIDA

Tras llevar a cabo las encuestas en los talleres, donde se entrevistó a un total de 196 madres y padres, se recopiló información de gran valor sobre las inquietudes relacionadas con los derechos de las madres. Con el objetivo de organizar estos datos de manera efectiva, se han establecido dos categorías principales:

En primer lugar, se ha creado un apartado de preguntas y respuestas, que abarca aquellas dudas que se han planteado con mayor frecuencia y que generan mayor preocupación entre las participantes. Estas preguntas surgieron repetidamente en cada taller, ya que se distribuían encuestas a las asistentes. Aquellas preguntas que se consideren especialmente significativas y que no se encuentren contempladas en la Guía Jurídica de Lactancia actual serán incluidas en la próxima actualización de las preguntas más frecuentes de dicha guía.

En segundo lugar, en la propia encuesta se incluye un apartado donde se motiva a los asistentes a compartir sus necesidades, peticiones e inquietudes, así como a proporcionar información sobre cualquier tema que les genere incertidumbre. Esto nos permite mejorar los talleres y hacerlos más interesantes y relevantes para las participantes.

De esta manera, se busca utilizar los datos recopilados de forma efectiva, tanto para actualizar la información disponible en la Guía Jurídica de Lactancia como para adaptar los talleres a las necesidades y expectativas de las asistentes, con el objetivo de brindarles un mayor apoyo y conocimiento en materia de derechos de las madres.

5.1 PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Pregunta 1. ¿Se cubre en la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia el desplazamiento hasta el trabajo?

El riesgo se produce en el puesto de trabajo por las condiciones del mismo. De ahí que exista la posibilidad de adaptar el puesto, ofrecer las medidas de protección o cambiar de puesto antes de proceder a la baja por riesgo. El trayecto al trabajo no se considera riesgo por embarazo.

Pregunta 2. Siendo trabajador interino cubriendo una baja y el trabajador al que estaba sustituyendo se incorpora antes de la fecha del parto ¿Se podrá disfrutar el permiso por nacimiento?

En caso de que el contrato finalice antes del parto y tenga derecho a recibir prestación por desempleo contributiva, se dará inicio a dicha prestación. Sin embargo, al momento del parto, es necesario comunicarlo de inmediato al SEPE, ya que ambas prestaciones no pueden ser recibidas simultáneamente. Si la persona trabajadora cumple con los períodos de cotización requeridos por la Seguridad Social, podrá acceder a la prestación por nacimiento. En este caso, la prestación contributiva por desempleo se suspenderá y se comenzará a recibir la prestación por nacimiento con el 100% de la base reguladora, sin que esto afecte los días de prestación por desempleo restantes. Una vez que finalicen las 16 semanas, podrá reanudar la prestación por desempleo.⁶¹

⁶¹ 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.

Pregunta 3. Es necesario presentar algún documento a la empresa antes y después del parto para poder disfrutar del permiso por nacimiento?

En España, para poder disfrutar del permiso por nacimiento es necesario presentar algunos documentos a la empresa antes y después del parto. Generalmente se requieren los siguientes:

1. Antes del parto: Es posible que se solicite a la trabajadora que presente un informe médico o certificado de embarazo que confirme su estado y la fecha probable de parto, aunque no es obligatorio pero sí recomendable por si el puesto de trabajo que está desempeñando la trabajadora entraña algún tipo de riesgo y requiere de una evaluación excepcional por este motivo.
2. Después del parto: Una vez que ha tenido lugar el parto, la trabajadora deberá presentar el certificado de nacimiento del hijo/a al empleador. Este documento es fundamental para confirmar que se ha producido el nacimiento y establecer la fecha exacta para el inicio y fin del permiso por nacimiento.

Sin embargo, es recomendable consultar la normativa específica y comunicarse con el departamento de recursos humanos de la empresa para obtener instrucciones precisas sobre los documentos y plazos requeridos en su caso particular.

Pregunta 4. ¿Se puede solicitar en lactancia mixta la prestación por riesgo durante la lactancia?

Es posible solicitar el reconocimiento del riesgo durante la lactancia en casos de lactancia mixta, siempre que se cumplan los requisitos para solicitar la prestación por riesgo por lactancia.

Pregunta 5. ¿Es posible disfrutar del permiso por cuidado lactante mientras se está en excedencia?

No es posible disfrutar simultáneamente de ambos permisos, ya que son incompatibles entre sí. El permiso por cuidado del lactante está destinado exclusivamente a las personas trabajadoras en activo. Si se encuentra en una situación de excedencia, su contrato está suspendido y no puede solicitar la retribución correspondiente al permiso por cuidado del lactante a cargo de la empresa. Dado que no se está trabajando, no es necesario reducir las horas de trabajo de forma remunerada.

Pregunta 6. ¿Puede una persona trabajadora autónoma solicitar el permiso por cuidado del lactante?

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.

Pregunta 7. 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

Pregunta 8. ¿Qué documentación se necesita para solicitar la prestación por riesgo por lactancia?

Toda la información que va a necesitar la madre para solicitar el permiso por 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.

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 interesada⁶².

5.2. PROBLEMAS Y SUGERENCIAS

Problemas que han reflejado las madres:

PROBLEMA 1: “En mi lugar de trabajo, a pesar de ser conscientes de los riesgos asociados a mi embarazo, no se han realizado las adaptaciones necesarias en mi puesto. Tanto mis superiores como el servicio de prevención estaban al tanto de la situación”.

PROBLEMA 2: “Tras comunicar mi embarazo, no renovaron mi contrato indefinido”.

PROBLEMA 3: “Mi puesto de trabajo fue modificado sin control alguno por parte de la empresa, exponiéndose a riesgos adicionales”.

PROBLEMA 4: “Siendo empleada fija discontinua, mi supervisor directo tuvo conocimiento de mi embarazo debido a los síntomas que experimenté en el segundo mes. Me concedieron una baja de dos semanas y, de manera prematura, mi jefe directo dio por finalizada la temporada laboral, alegando desconocer mi estado. Sin embargo, yo ya había notificado mi embarazo”.

⁶² 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.>

PROBLEMA 5: “A pesar de que el informe de prevención indicaba que mi esposa debía recibir la baja a las 20 semanas, la mutua no la concedió hasta las 30 semanas, e incluso nos instaron a presentar una denuncia si teníamos alguna queja”.

PROBLEMA 6: “La mutua no respetó las indicaciones de la empresa respecto a la no adaptación de mi puesto de trabajo, ni tampoco tuvo en cuenta las notificaciones sobre los riesgos para mi esposa embarazada y el feto. La Seguridad Social tampoco actuó al respecto”.

PROBLEMA 7: “Hemos tenido que reclamar la prestación por riesgo durante el embarazo ante la mutua, ya que intentaron concederla en un momento tardío. Finalmente, la empresa presentó una reclamación y se nos concedió en el momento adecuado”.

PROBLEMA 8: “He experimentado falta de información y gestión deficiente con respecto a mi baja de maternidad. He tenido que encargarme personalmente de gestionar todos los trámites”.

PROBLEMA 9: “La mutua se negaba a concederme la baja por riesgo, pero gracias a una denuncia logramos obtenerla desde el primer día. El puesto de trabajo no era adecuado para mi situación”.

PROBLEMA 10: “Solicité ciertas medidas, como una silla para descansar mientras atendía en el mostrador, pero no se me concedieron, lo que me llevó a tener que pedir la baja”.

PROBLEMA 11: “Despido tras comunicar mi embarazo”.

PROBLEMA 12: “Fui despedida tras comunicar mi embarazo, utilizando una falsa acusación de agresión. Aunque fui absuelta y llegamos a un acuerdo en la conciliación, la empresa tuvo que indemnizarme con 10.000€”.

PROBLEMA 13: “Retraso en la concesión de la prestación por riesgo de embarazo”.

PROBLEMA 14: “No puedo recibir la prestación por riesgo de embarazo porque la empresa no realizó una evaluación de riesgos antes de que me diera de baja”.

PROBLEMA 15: “Tanto la empresa como la mutua se desentienden de los riesgos durante el embarazo, a pesar de haber realizado un cambio de puesto supuestamente adaptado. No se tiene en cuenta el límite de movilidad de peso, las horas en la misma posición, la falta de relevo para comer o ir al baño, entre otros aspectos”.

PROBLEMA 16: “Compatibilidad entre los permisos de baja por paternidad y lactancia”.

Sugerencias propuestas:

SUGERENCIA 1: “Incluir ejemplos prácticos durante la charla para ilustrar los conceptos”.

SUGERENCIA 2: “Simplificar el proceso de presentar quejas en la mutua y la Seguridad Social para agilizar las soluciones”.

SUGERENCIA 3: “Aclarar cada frase normativa mencionada mediante ejemplos concretos”.

SUGERENCIA 4: “Continuar realizando estos talleres en el futuro”.

SUGERENCIA 5: “Explicar los contenidos de manera más sencilla, aunque se agradece la disposición para aclarar las dudas”.

SUGERENCIA 6: “Agradecer la información proporcionada, ya que ha sido muy útil”.

SUGERENCIA 7: “Incluir más casos prácticos, especialmente para aquellos que no trabajan en el departamento de Recursos Humanos”.

SUGERENCIA 8: “Proporcionar información específica para trabajadoras autónomas y ofrecer recursos para ayudar a las madres trabajadoras”.

SUGERENCIA 9: “Ampliar la información sobre los trámites necesarios en cada situación”.

SUGERENCIA 10: “Transmitir la finalidad de la información de forma más sencilla y empática, para facilitar su comprensión”.

SUGERENCIA 11: “Mejorar las explicaciones de los términos jurídicos utilizados”.

SUGERENCIA 12: “Evitar el uso excesivo de terminología jurídica y explicar de manera más clara”.

SUGERENCIA 13: “Incluir ejemplos concretos para entender mejor los pasos a seguir”.

SUGERENCIA 14: “Mejorar la comunicación y hacer las diapositivas más claras”.

SUGERENCIA 15: “Brindar más información relevante para madres autónomas”.

SUGERENCIA 16: “Proporcionar parte de la información por escrito para facilitar su consulta posterior”.

SUGERENCIA 17: “Utilizar un lenguaje menos técnico y legal, más accesible para la población en general. Aunque las ponentes fueron cercanas y amables, se sugiere adaptar el lenguaje”.

SUGERENCIA 18: “Asegurarse de estar bien informadas y completar la información de manera adecuada. Resolver todas las dudas planteadas”.

SUGERENCIA 19: “Explicar las cosas de forma más pausada y clara, evitando leer únicamente las diapositivas”.

SUGERENCIA 20: “Mostrar mayor soltura al explicar el contenido, evitando leer la diapositiva en su totalidad”.

SUGERENCIA 21: “Satisfacción con el taller”.

SUGERENCIA 22: “Sin sugerencias, el taller estuvo completo y bien estructurado”.

SUGERENCIA 23: “Incluir casos prácticos como ejemplos en cada punto para una mejor comprensión”.

SUGERENCIA 24: “Añadir más información sobre los derechos específicos, como las semanas obligatorias (6 semanas continuas + 10 semanas adicionales)”.

SUGERENCIA 25: “Proporcionar más ejemplos prácticos para facilitar la comprensión de las explicaciones y situaciones”.

SUGERENCIA 26: “Incorporar casos reales o ejemplos ilustrativos relacionados con los temas explicados”.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Es necesario abordar el tema del riesgo por lactancia y el permiso por el cuidado lactante de manera continua y constante debido a la existencia de desinformación y la necesidad de brindar visibilidad a la situación.

SEGUNDA: Es imprescindible proporcionar capacitación e información tanto a madres y padres como a empresas y otros actores involucrados en las relaciones laborales. Existe una gran falta de conocimiento sobre los derechos establecidos en las normativas aplicables, lo cual genera desinformación.

TERCERA: Los desafíos que enfrenta la sociedad en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal durante la maternidad son consecuencia de la falta de permisos y protección social que respondan adecuadamente a las necesidades actuales. La ausencia de políticas adecuadas es el factor determinante en la exclusión de las mujeres del mercado laboral o en la postergación de la maternidad, lo que contribuye a un bajo índice de natalidad y a maternidades en edades avanzadas. Es imprescindible implementar nuevas políticas que se ajusten a los modelos de familias y estilos de vida actuales, con el fin de fomentar la conciliación familiar y laboral sin depender exclusivamente de decisiones judiciales para garantizar nuestros derechos.

CUARTA: Es una cuestión de urgencia, modificar la norma para que el disfrute de la lactancia acumulada sea una opción de los progenitores. No teniendo que depender del pacto directo con la empresa o del convenio colectivo de aplicación. Al proporcionar un entorno favorable y recursos adecuados, se pueden superar los desafíos y promover una lactancia exitosa y saludable para las madres y sus bebés. La duración del permiso de lactancia acumulada puede resultar insuficiente para muchas madres. Esto puede dificultar el establecimiento de una lactancia prolongada, así como el cuidado adecuado del bebé durante los primeros meses. Es esencial contar con políticas laborales y de protección social que respalden y promuevan la lactancia acumulada.

Esto incluye una mayor duración del permiso y medidas para garantizar un entorno laboral propicio para la lactancia, como espacios adecuados para la extracción de leche y horarios flexibles.

QUINTA: Es necesario que las empresas estén mejor asesoradas respecto al riesgo por embarazo o lactancia a través de sus servicios de prevención o mutuas patronales. Algunas empresas no tienen realizada una evaluación de riesgos adecuada para identificar y abordar los posibles peligros para la lactancia en el entorno laboral. Esto puede exponer a las madres lactantes a situaciones que pongan en riesgo su salud y la de sus bebés. Al igual que en algunos casos, las empresas no realizan las adaptaciones necesarias en las condiciones de trabajo para garantizar un entorno seguro y saludable para la lactancia. A esto se añade, la falta de disponibilidad de espacios adecuados para la extracción de leche materna y la falta de flexibilidad en los horarios para las pausas de lactancia.

SEXTA: Las trabajadoras lactantes pueden encontrarse con falta de recursos y apoyo por parte de las instituciones y organismos responsables de velar por sus derechos. Esto incluye la escasez de servicios de atención y asesoramiento especializados, así como la falta de protocolos claros y efectivos para garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras lactantes. La valiosa experiencia adquirida en la participación de estos talleres y el contacto directo con todas aquellas personas que han compartido sus dudas e

inquietudes, ha sido fundamental para la elaboración de este trabajo de fin de grado. A través de esta interacción, hemos podido comprender de manera cercana los desafíos que muchas madres y padres enfrentan al intentar conciliar su vida profesional con la familiar. Este conocimiento directo nos ha permitido tener una visión más amplia y realista de los problemas que surgen en este ámbito y nos ha impulsado a buscar soluciones que promuevan una conciliación efectiva y satisfactoria para todas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- o ESPUNY TOMÁS, M.J., “Los antecedentes históricos del permiso por Lactancia”, IUS Labor 2/2006.
- o GARCÍA TESTAL, E., *La protección de la lactancia en el ordenamiento laboral español*. Editorial Tirant Lo Blanc, año 2008.
- o 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, año 2014.
- o SEMPERE NAVARRO, A.V., “Descansos alternativos y permisos retribuidos: evolución jurisprudencial”. DS Derecho y Salud, año 2011.
- o TRIGUEROS SÁNCHEZ C., “El permiso pro lactancia diez años después de la ley de Igualdad”. *Revista De Derecho*, 19(1), 94–116, 2019.
- o TORTUERO PLAZA, J.L., *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral*, Editorial Aranzadi,S.A.Navarra,2006.

WEBGRAFÍA

- o Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Disponible en:
<https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>

- o Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en:
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

- o 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. Disponible en:
<https://www.boe.es/eli/es/l/1989/03/03/3>

- o La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022, pag 4, consultado 8/06/2023. Disponible en:
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf

- o Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A(III), hecha en París de 10 de diciembre de 1948. Disponible en:
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- o Boletín Oficial del Estado, núm. 103, de 30 de abril de 1977 Disponible en:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1977-10734

- o Organización Internacional del Trabajo. Disponible en:
https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_838653/lang--it/index.htm

- o Organización Internacional del Trabajo. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

- o Organización Internacional del trabajo. Disponible en:

<https://www.ilo.org>

- o Gaceta de Madrid, número 320 del 16 de noviembre de 1900. Real Decreto de 13 de noviembre de 1900: Reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo. Consultado el 28 de mayo de 2023. Disponible en:

<https://www.boe.es/gazeta/dias/1900/11/16/pdfs/GMD-1900-320.pdf>

- o Gaceta de Madrid, Decreto Seguro Obligatorio de Maternidad, 26 de mayo 1931. Disponible en:

http://bvingesa.mspsi.es/bvingesa/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1001918&r esponsabilidad_civil=on.

- o Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 21 de abril de 1976. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

- o Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 8 de marzo de 1989. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272>

- o Boletín Oficial del Estado, núm. 55, de 24 de febrero de 1944. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1944-1906>

- o Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 68, de 18 de marzo de 2010. Disponible en:

<https://boe.es/buscar/doc.php?lang=ca&id=DOUE- L-2010-80506>

- o Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

- o Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

- o Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>

- o Boletín Oficial del Estado, , núm. 215, de . 6 de septiembre de 2016 consultado el 3 de junio del 2023. Disponible en:

<https://www.boe.es/boe/dias/2016/09/06/pdfs/BOE-S-2016-215.pdf>

- o DECRETO 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación. [2008/971]. Disponible en:

https://dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=001003/2008&L=1

- o Artículo 37.4 BOE 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. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

- o Cátedra Clínica Jurídica

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

- o Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna

<https://fedalma.org/>

SENTENCIAS DE INTERÉS

- o STS, Sala de lo contencioso, 667/2018, 26 de Junio de 2018.
- o TSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección1ª), sentencia núm. 209/2020 de 5 junio.
- o STS Madrid, Sala de lo Social, Sec.1, 852/2009, de 16 de enero, Recurso 1758/2008.
- o Tribunal Supremo, juzgado de lo Social de Vigo nº 3 entencia de 9 de diciembre de 2009 (RJ/2010/2).
- o Sentencia Social Nº 702/2015, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social,Sección 5, Rec 425/2015 de 05 de Octubre de 2015.
- o Sentencia nº 76/2012. Diario de Noticias La Ley Boletín nº 80742 de mayo de 2013.
- o Sentencia 536/2013 Juzgado de lo Social Nº4 de Ourense .

ANEXO

Anexo 1. Correo inicial de presentación del proyecto.

Anexo 2. Guía jurídica.

Anexo 3. Cartel Roll-up.

Anexo 4. Trípticos.

Anexo 5. Calendarios.

Anexo 6. Información sobre bonificaciones y reducciones para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como para el trabajo autónomo.

Anexo 7. Power-point.

Anexo 8. Encuesta.



Anexo 1. Correo inicial de presentación del Proyecto.



Marina Leal Clavel

Presidenta de la Asociación la Mama d'Eix

A/A de las supervisoras y coordinadoras de las plantillas de matrona del Departamento de Elche Hospital General y el Departamento de Vinalopó salud:

La mama d'Eix y la Cátedra de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) han puesto en marcha el proyecto denominado FORMACIÓN EN DERECHOS LABORALES A MUJERES DURANTE EL EMBARAZO Y POSTPARTO, financiado gracias a los premios del Consejo Social de la Universidad Miguel Hernández de Elche y el Vicerrectorado de Inclusión de la misma Universidad. El proyecto consiste en la impartición de talleres informativos para mujeres embarazadas y sus parejas acerca de la legislación vigente en materia de derechos laborales durante el embarazo y el periodo de permiso por cuidado de hijos. Los talleres serán impartidos por alumnas de los grados de Derecho y Relaciones Laborales dentro del programa de sus prácticas curriculares en la Asociación, mediante el Observatorio Ocupacional de la UMH, tuteladas por la Profesora Rosario Carmona.

Los talleres tendrán lugar durante el Programa de Educación Maternal que tiene lugar en los Centros de salud de los dos Departamentos de Salud de Elche, con una duración de 35 minutos aproximadamente, y se desarrollarán desde el mes de noviembre de 2022 al mes de abril de 2023, en el horario que cada centro tenga establecido con sus matronas.

Para este proyecto se ha establecido un Convenio específico con la Unidad de Docencia en el caso del Hospital del Vinalopó, y los consiguientes permisos y autorización por parte de la Coordinación de las matronas del Departamento del HGUJE, habiendo obtenido por lo tanto el consentimiento y autorización

pertinente para la realización de los talleres y de las encuestas de satisfacción de las usuarias con los mismos.

El contenido de los talleres versará sobre cuestiones teóricas y prácticas sobre conceptos como: los derechos a excedencias, permiso de cuidados del menor para madre y padre, y permisos y riesgos por lactancia según circunstancias y contextos diversos en función del convenio de los trabajadores, entre otros.

El objetivo del proyecto, como ya os he comentado, es utilizar a expertos en asuntos jurídicos sobre los derechos laborales de las futuras madres con el fin de aumentar las posibilidades de prolongar las lactancias todo el tiempo posible si ese es el deseo materno, y conciliar de la mejor forma posible la crianza y su incorporación al trabajo con las máximas garantías de haber cumplido con la legislación que le ampara.

Para finalizar se les preguntará sobre qué problemas han detectado en su incorporación laboral, para poder enriquecer el informe con las preguntas más frecuentes que hacen las madres, y aportar los problemas reales para completar la Guía Jurídica de lactancia que está cumplimentando gracias a la labor conjunta de la Cátedra de la Clínica Jurídica y la Federación de Grupos de Apoyo.

Sirva este texto de presentación oficial del proyecto así como de autorización a su desarrollo por todas las partes implicadas.

En Elche a 4 de Noviembre de 2022



Marina Leal Clavel

Anexo 3. Guía jurídica.

GUÍA JURÍDICA de lactancia

2021



La Mama d'Elx
ASOC DE APOYO A LA LACTANCIA MATERNA



Anexo 4. Cartel del proyecto.



Anexo 5. Trípticos.



 **La Mama d'Elx**
ASOC DE APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

Ayudando a mujeres desde 2006

- Apoyo y asesoramiento en lactancia
- Apoyo psicoterapéutico
- Asesoramiento jurídico
- Grupos de lactancia y crianza
- Talleres y cursos gratuitos

¡Y mucho más!

biblioteca
Miguel Hernández

Anexo 6. Calendarios.



Anexo 7. Información sobre bonificaciones y reducciones para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como para el trabajo autónomo.





BONIFICACIONES Y REDUCCIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO CON CARÁCTER GENERAL

Trabajadores por cuenta propia que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los dos años inmediatamente anteriores, que opten por la base mínima de cotización

Sobre la cuota de contingencias comunes incluida la incapacidad temporal:

Trabajadores en general:

Meses del 1 al 12, tarifa plana de 60 euros al mes.

Meses 13 al 18, reducción del 50 %.

Meses 19 al 21, reducción del 30 %.

Meses 22 al 24, bonificación del 30 %.

Meses 25 a 36, bonificación del 30 % (solamente para hombres menores de 30 años y mujeres menores de 35 años).

Si la actividad se desarrolla en municipios de menos de 5.000 habitantes:

Meses 1 a 24, tarifa plana de 60 euros al mes.

Meses 25 a 36, bonificación del 30 % (solamente para hombres menores de 30 años y mujeres menores de 35 años).

Normativa:

[Ley 20/2007, de 11 de julio](#), del [Estatuto del trabajo](#) autónomo. [[Permalink ELI](#)]

[Ley 6/2017, de 24 de octubre](#), de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [[Permalink ELI](#)]

Trabajadores por cuenta propia que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los dos años inmediatamente anteriores, que opten por una base de cotización superior a la base mínima

Sobre la cuota de contingencias comunes incluida la incapacidad temporal:

Trabajadores en general.

Meses del 1 al 12, reducción del 80 %.

Meses 13 al 18, reducción del 50 %.

Meses 19 al 21, reducción del 30 %.

Meses 22 al 24, bonificación del 30 %.

Meses 25 a 36, bonificación del 30 % (solamente para hombres menores de 30 años y mujeres menores de 35 años).

Normativa:

[Ley 20/2007, de 11 de julio](#), del [Estatuto del trabajo](#) autónomo. [[Permalink ELI](#)]

[Ley 6/2017, de 24 de octubre](#), de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [[Permalink ELI](#)]

Trabajadores por cuenta propia discapacitados, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los



dos años inmediatamente anteriores, que opten por la base mínima de cotización

Durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, tarifa plana de 60 euros al mes de reducción sobre la cuota de contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.

Durante los 48 meses siguientes, hasta completar un período máximo de 5 años desde la fecha de alta, bonificación del 50 % sobre la cuota de contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.

Si la actividad se desarrolla en municipios de menos de 5.000 habitantes:

Durante los 24 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, tarifa plana de 60 euros al mes de reducción sobre la cuota de contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.

Durante los 36 meses siguientes, hasta completar un período máximo de 5 años desde la fecha de alta, bonificación del 50 % sobre la cuota de contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.

Normativa:

[Ley 20/2007, de 11 de julio](#), del [Estatuto del trabajo](#) autónomo. [[Permalink ELI](#)]

[Ley 6/2017, de 24 de octubre](#), de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [[Permalink ELI](#)]

Trabajadores por cuenta propia discapacitados, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los dos años inmediatamente anteriores, que opten por una base de cotización superior a la base mínima

Durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, reducción del 80 % sobre la cuota de contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.

Durante los 48 meses siguientes, hasta completar un período máximo de 5 años desde la fecha de alta, bonificación del 50 % sobre la cuota de contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.

Normativa:

[Ley 20/2007, de 11 de julio](#), del [Estatuto del trabajo](#) autónomo. [[Permalink ELI](#)]

[Ley 6/2017, de 24 de octubre](#), de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [[Permalink ELI](#)]

Trabajadores autónomos que cesen la actividad por encontrarse en período de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

Será compatible con la bonificación del [Real Decreto Ley 11/1998](#).

Bonificación del 100 % sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base media que tuviese el autónomo en los 12 meses anteriores al cese.

Duración: durante el periodo de descanso, mínimo 1 mes.

Normativa:

[Ley 20/2007, de 11 de julio](#), del [Estatuto del trabajo](#) autónomo. [[Permalink ELI](#)]

[Ley 6/2017, de 24 de octubre](#), de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [[Permalink ELI](#)]



Familiar colaborador

Nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos en Régimen Especial de Trabajo por cuenta propia que corresponda: cónyuge, pareja de hecho y familiares autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive y, en su caso, por adopción.

Sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima del tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento:

- Meses 1 a 18, bonificación del 50 %.
- Meses 19 a 24, bonificación del 25 %.

Duración: 24 meses.

Normativa : [Ley 20/2007, de 11 de julio](#), del [Estatuto del trabajo](#) autónomo. [[Permalink ELI](#)]

Por conciliación de la vida personal y familiar vinculadas a la contratación

Trabajadores/as autónomos que permanezcan de alta en el RETA y contraten a un trabajador/a a tiempo completo o parcial en los supuestos de:

- a) Por cuidado de hijos menores de 12 años.
- b) Por tener a su cargo a un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado en situación de dependencia.
- c) Por tener a su cargo un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con discapacidad severa cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

Bonificación de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador/a en los 12 meses anteriores a la fecha de acogerse a estas medidas, del tipo de cotización mínimo vigente, según tipo de contrato:

- Contrato Indefinido: 100 %.
- Contrato a Tiempo Parcial: 50 %.

Duración: hasta 12 meses, siempre que se mantenga al trabajador contratado durante el tiempo de disfrute de la bonificación.

Mínimo de duración del contrato: 3 meses.

Normativa : [Ley 20/2007, de 11 de julio](#), del [Estatuto del trabajo](#) autónomo. [[Permalink ELI](#)]

Reincorporadas

Autónomas que hubieran cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, y vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese.

Bonificación de 60 euros al mes de la cuantía fija por contingencias comunes incluida la incapacidad temporal.

Duración: 12 meses.

Normativa: Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [[Permalink ELI](#)]

Cofinanciación del Fondo Social Europeo

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-trabajo-autonomo-caracter-general.html>





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social descritas podrán estar cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal
Condesa de Venadito, 9. 28027 Madrid

NIPO: 120-22-013-7

Actualizado a marzo de 2022





BONIFICACIONES Y REDUCCIONES A PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Contratos de sustitución para sustituir a personas trabajadoras durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia

Inscritos como demandantes de empleo.

Bonificación del 100 % de la cuota empresarial incluidas como contingencias profesionales y recaudación conjunta (tanto del trabajador sustituido como del interino contratado).

Duración: mientras dure la sustitución.

Normativa:

[Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre](#), por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. [[Permalink ELI](#)]

[Ley 12/2001, de 9 de julio](#), de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. [[Permalink ELI](#)]

Contratos de sustitución para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo

Bonificación del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Duración: mientras dure la sustitución. En el caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo la duración máxima será de 6 meses.

Normativa:

[Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre](#), de garantía integral de la libertad sexual. [[Permalink ELI](#)]

[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre](#), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. [[Permalink ELI](#)]

Cofinanciación del Fondo Social Europeo

Las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social descritas podrán estar cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal
Condesa de Venadito, 9. 28027 Madrid

NIPO: 120-22-013-7



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL | **SEPE**

Actualizado a marzo de 2022



Anexo 8. Power-point.

The image shows two slides from a PowerPoint presentation. The top slide is the cover, featuring the title 'GUÍA JURÍDICA de lactancia' in a large, serif font. Below the title are three logos: 'Cátedra clínica jurídica UNIVERSITAS Miguel Hernández' (with a red 'F' logo), 'La Mama d'Elx ASOC DE APOYO A LA LACTANCIA MATERNA' (with a white bird logo), and 'UMH Responsabilidad social' (with a circular logo). The bottom slide is the index, with the word 'ÍNDICE' on the left and a list of five topics on the right: 1. PRESENTACIÓN, 2. INTRODUCCIÓN, 3. PERMISO POR NACIMIENTO, 4. EL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE, and 5. RIESGO POR EMBARAZO Y LACTANCIA. At the bottom left of the index slide, there are small navigation icons.

GUÍA JURÍDICA de lactancia

Cátedra clínica jurídica
UNIVERSITAS Miguel Hernández

La Mama d'Elx
ASOC DE APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

UMH
Responsabilidad social

Biblioteca

UNIVERSITAS Miguel Hernández

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. INTRODUCCIÓN
3. PERMISO POR NACIMIENTO
4. EL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE
5. RIESGO POR EMBARAZO Y LACTANCIA

← / CC BY-NC-SA →

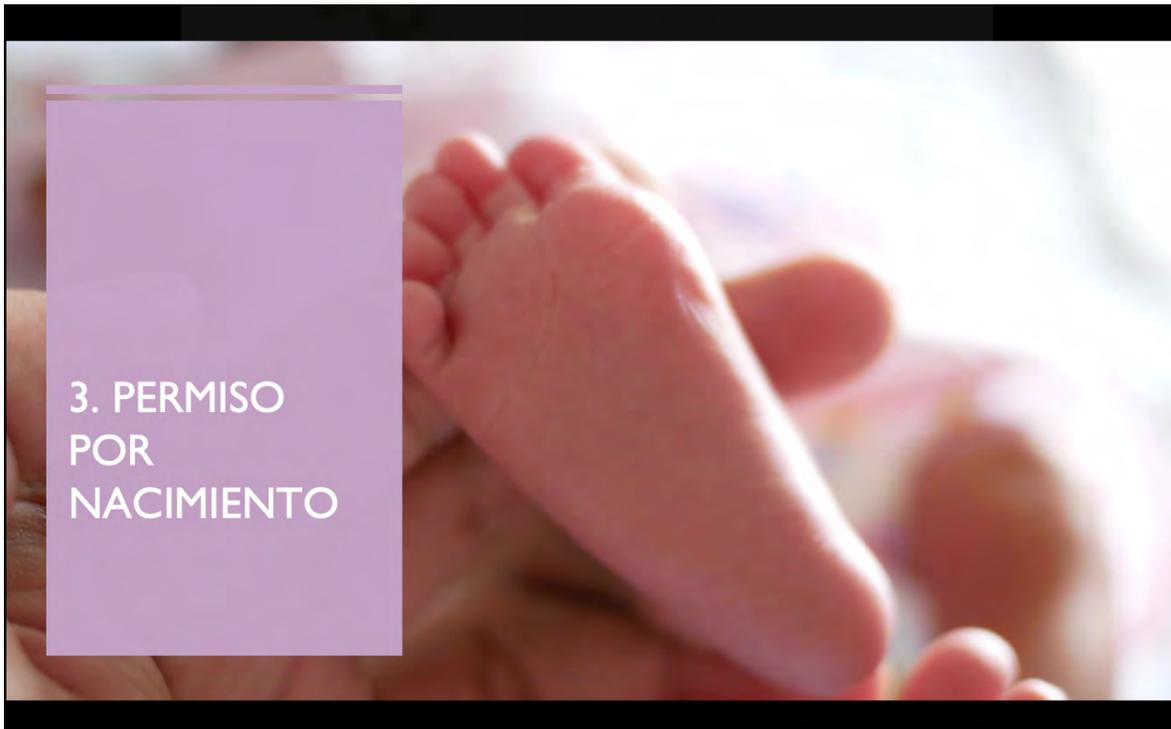
INTRODUCCIÓN

1. NORMAS QUE
CONCEDEN DERECHOS
A LAS PERSONAS
TRABAJADORAS PARA
EL CUIDADO
LACTANTE

2. NORMAS DE SALUD
LABORAL PARA LA
PROTECCIÓN DEL
PROCESO BIOLÓGICO
DE LA LACTANCIA
NATURAL



3. PERMISO
POR
NACIMIENTO



DERECHOS DERIVADOS

Ambos progenitores tiene derecho a 16 semanas de las cuales son de descanso obligatorio las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

En todo caso, es un derecho individual de la persona trabajadora , de modo que en principio no puede transferirse su ejercicio al otro progenitor.

MODO DE DISFRUTE

- La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Una vez transcurridas las seis semanas que deben disfrutarse inmediatamente después del parto, el padre podrá disfrutar las demás semanas como el quiera de forma acumulada o ininterrumpida y siempre en periodos semanales antes de que el menor cumpla 12 meses.
- Tendrán que preavisarse con una antelación mínima de quince días a la empresa.
- Cuando los dos progenitores sean titulares del derecho, por nacimiento de hijo común, y trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá poner límites a su ejercicio simultáneo , por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito.

EFFECTOS

- 1. Si la suspensión de maternidad se produce durante el período de prueba se interrumpe el cómputo del mismo, siempre que exista acuerdo entre ambas partes
- 2. Como regla general, el descanso por maternidad no debe repercutir en el período de vacaciones anuales
- 3. Durante su desarrollo los titulares perciben una prestación del sistema de Seguridad Social
- 4. La sustitución de los trabajadores y trabajadoras en esta situación por otros de carácter interino hasta su reincorporación se encuentra bonificada por la Ley
- 5. Existen medidas específicas de protección de los trabajadores en esta situación frente al despido.

SITUACIONES ESPECIALES

• PUEDE DARSE

1. En el supuesto de parto múltiple , la duración del descanso se amplía dos semanas por cada hijo o hija distinta del primero
2. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto , el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.
4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas
5. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija , el periodo de suspensión no se verá reducido

CUANTÍA

- La prestación económica por paternidad abonada por la Seguridad Social, consistirá en un **subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes**, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso y la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al nacimiento
- En el caso de **trabajadores contratados a tiempo parcial**, la base reguladora del subsidio será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre trescientos sesenta y cinco.

3. EL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE



- **NORMATIVA**
 - *RDL 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).*
 - *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar. Ley 12/2001, de 9 de julio, que introduce regulación excepcional al permiso de maternidad y paternidad.*
 - *LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (impulsando la corresponsabilidad entre hombre y mujer).*
 - *Ley 39/2010, de 22 de diciembre, que introdujo en su disposición final 21a la conciliación para la atención con el cuidado de menores afectados por enfermedades graves.*
 - *RDL 6/2019, de 1 de marzo, de las medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
 - *RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.*

¿QUÉ ENTENDEMOS POR EL TÉRMINO “LACTANCIA”?



**El artículo 37.4 ET
Permiso por
cuidado del
lactante**

Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del ET, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses.

- Ausencia de una hora del trabajo
- Se podrá dividir en dos fracciones
- Reducción de jornada de media hora
- Acumular esta hora en jornadas completas si está previsto en CC o por acuerdo con la empresa.

Esta reducción de jornada constituye un derecho **individual** de las personas trabajadoras que no se puede transferir al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá disfrutar a partir de la suspensión del permiso por nacimiento o periodo equivalente y se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

MODALIDADES DE EJERCICIO DEL DERECHO

- Estatuto Básico del Empleado Público por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses:**
- 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.
 - reducción de jornada en media hora al inicio y al final de la jornada o de una hora, igualmente al inicio o al final.
 - Acumulación del permiso.

**Personal
público**
ART 45.1.d)

REQUISITOS FORMALES Y MATERIALES

La persona beneficiaria del derecho tiene autonomía para decidir y concretar como quiere disfrutar el permiso para el cuidado del lactante dentro de su jornada laboral (desde la buena fe)

Excepto: la modalidad de lactancia acumulada



MODELO DE SOLICITUD DEL PERMISO PARA EL CUIDADO DE LACTANTE

A LA ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA _____

En Elche a de del 20XX

Estimados señores;
Estimadas señoras;

Mediante la presente Dña. /D. trabajadora/dor con DNI _____ que presta servicio en el Centro de trabajo _____ como _____ les informo que con fecha XX/XX/XXXX nació mi hija/o, por lo que les comunico que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del ET partir del DD/MM/AAAA comenzaré a disfrutar del ejercicio del permiso para el cuidado del lactante, de la siguiente forma:

- Reducción de jornada de media hora diaria.
- Ausencia de una hora antes de finalizar la jornada laboral.
- Acumulación del permiso en jornadas completas.

MODELO DE SOLICITUD



LA PRESTACIÓN POR CORRESPONSABILIDAD



Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Tra...
www.seg-social.es

ACREDITACIÓN	REQUISITOS	SUBSIDIO
Se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en las que trabajen sus padres y madres.	Serán los mismos que se establecen para la prestación por nacimiento y cuidado de menor.	Equivale al 100% de la base reguladora de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes y en proporción a reducción de jornada.

SE TRATA DE UNA PRESTACIÓN PARA COMPENSAR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN MEDIA HORA CUANDO AMBOS TRABAJEN, PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE DESDE QUE CUMPLE LOS 9 MESES HASTA LOS 12 MESES. ÚNICAMENTE PODRÁ SOLICITARLA UNO DE LOS PROGENITORES.

CONSULTAS FRECUENTES

- ✓ ¿Es necesario algún requisito previo para poder solicitar el permiso?
- ✓ Si la persona solicitante del permiso tiene un contrato a tiempo parcial, ¿tiene derecho a pedirlo?
- ✓ ¿Podría solicitar el permiso por lactancia el personal laboral con reducción de jornada por guarda legal del menor?
- ✓ ¿Puede el personal beneficiario del permiso, reducir su jornada de trabajo en una hora?
- ✓ ¿Se puede disfrutar al mismo tiempo de la suspensión por nacimiento a tiempo parcial con el permiso para el cuidado del lactante?
- ✓ ¿Es compatible el disfrute de la excedencia por cuidado de hijos o hijas tras haber ejercido el derecho al permiso para el cuidado del lactante de forma acumulada?
- ✓ ¿Qué puedo hacer si el permiso acumulado coincide con mis vacaciones?

- ✓ ¿Cuántos días me corresponden si quiero disfrutar de un permiso para el cuidado del lactante de forma acumulada?
- ✓ ¿Qué puedo hacer en caso de prolongar la lactancia más allá de los 9 meses, o del plazo establecido?
- ✓ Las Personas Trabajadoras del Régimen Especial de Autónomos, ¿tienen derecho al permiso por nacimiento?
- ✓ ¿Puede una persona trabajadora autónoma solicitar el permiso por cuidado del lactante?
- ✓ ¿Puede la empresa negarse a conceder el permiso por cuidado del lactante de forma acumulada?
- ✓ ¿Puede la empresa negarse a conceder el permiso por cuidado del lactante o la excedencia por cuidado del menor para dar la opción de teletrabajar?
- ✓ ¿Es posible disfrutar del permiso por cuidado del lactante mientras se está en excedencia?
- ✓ ¿Si finaliza el contrato antes de dar a luz tendré derecho a la prestación por nacimiento o al desempleo?

¿SE PUEDE DESPEDIR MIENTRAS ESTOY DE BAJA POR PERMISO POR NACIMIENTO O DISFRUTADO DEL PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE?

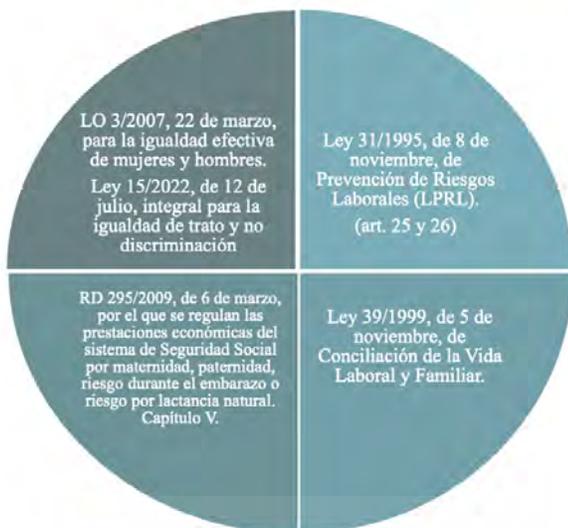


- La finalidad de dicha protección al despido es corregir la decisión empresarial de prescindir de una trabajadora o trabajador por motivos vinculados a circunstancias personales o familiares que vulneran el artículo 14 CE.
- Por este motivo, si se despide a la trabajadora desde el inicio del embarazo o a cualquiera de los progenitores durante el permiso por nacimiento o cuidado del lactante y hasta los 12 meses del nacimiento, tras interponer solicitud de conciliación y demanda pertinente en el plazo de 20 días hábiles desde la comunicación, el despido será considerado nulo por la autoridad judicial con obligación de readmisión y pago de salarios de tramitación.
- **Salvo que se acredite que la causa del despido no está relacionado con el embarazo o el permiso. Es decir que tiene causa justificada.**

4. RIESGO POR EMBARAZO O LACTANCIA

- La Constitución Española, a través de su artículo 40.2, encomienda a los poderes públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo. A partir de este mandato constitucional se desarrollan políticas encaminadas a proteger y velar por la seguridad y salud del personal trabajador en coherencia con políticas establecidas desde la Unión Europea.





NORMATIVA

Biblioteca
UNIVERSITAS Miguel Hernández

PERMISO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL

Se podrá solicitar la suspensión del contrato y la prestación correspondiente en los casos en los que debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo, cuando el desempeño del mismo puede influir en su salud o en la del hijo, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Requisitos: Estar afiliada y de alta.
Para las trabajadoras autónomas estar al corriente de los pagos a la seguridad social

El riesgo debe ser ocasionado por agentes, procedimientos o condiciones de trabajo o la actividad desarrollada

Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural



¿qué protege?

La suspensión del contrato de las trabajadoras por cuenta ajena, trabajadoras del mar, empleadas de hogar o cese de actividad de las trabajadoras autónomas durante el embarazo o lactancia natural en el caso de que la mujer **ocupe un puesto de riesgo** para su salud o la del niño.

Plazo: riesgo por embarazo hasta fecha del parto y lactancia hasta los 9 meses del menor.

BENEFICIARIAS

Régimen general

Regímenes especiales

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA



- 1. Identificación de los puestos de trabajo con riesgo para la lactancia.
- 2. Evaluación de los riesgos para la determinación de la naturaleza, grado y duración a los determinados agentes, procedimientos o condiciones de trabajo.
- 3. Identificación de las mujeres en periodo de lactancia.
- 4. Evaluación Adicional después de la comunicación de la trabajadora.
- 5. Medidas preventivas y de apoyo.

MEDIDAS

- 1. MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO ADAPTÁNDOLO.
- 2. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.
- 3. CONCESIÓN DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.



COMUNICACIÓN DE LA TRABAJADORA

• Art. 29.2.4 LPRL

1. La falta de conocimiento por parte de la empresa, de la situación de lactancia natural de la trabajadora ¿es sancionable?

2. ¿Se puede negar la trabajadora a una modificación de las condiciones de trabajo para adaptar su puesto de trabajo?

3. ¿Si la modificación de las condiciones laborales supusiera una reducción del tiempo de trabajo, o una modificación de funciones, se vería afectado el salario?

SOLICITUD PARA EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN.

1. Acudir al Servicio público de salud.

2. La empresa tiene que emitir un certificado que acredite que no es posible el cambio de puesto de trabajo.

3. Con ambos la trabajadora tiene que solicitar a la entidad gestora o mutua una certificación médica en la que se reconozca el riesgo que supone para la lactancia natural el desempeño del trabajo.

4. Una vez certificado el riesgo, la empresa declarará la suspensión del contrato de la trabajadora.

5. La solicitud de la prestación hay que solicitarla en la entidad gestora de la Seguridad Social o Instituto Social de la Marina y la mutua colaboradora que le corresponda.

6. La Dirección Provincial de la entidad gestora (INSS o ISM) de la provincia en que resida la interesada, dictará y notificará la resolución a la interesada en el plazo de 30 días.

1. ¿CÚAL ES LA CUANTÍA A PERCIBIR EN CASO DE RIESGO POR LACTANCIA?

2. ¿EN QUE SITUACIÓN QUEDA MI CONTRATO?

3. ¿CÓMO SE SUSPENDE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO?

4. ¿QUIÉN RECONOCE EL SUBSIDIO Y ABONA LA PRESTACIÓN?

5. ¿SE PUEDE SOLICITAR LA PRESTACIÓN POR RIESGO POR LACTANCIA ANTES DE FINALIZAR EL PERMISO POR NACIMIENTO?



UNIVERSITAS Miguel Hernández

EXTINCIÓN DEL DERECHO

■ SE EXTINGUIRÁ CUANDO:

- En caso de riesgo por embarazo a la fecha del parto
- Lactancia cuando el hijo o hija cumpla los 9 meses o abandone la lactancia natural
- En ambos casos:
 - Cuando la beneficiaria se reincorpore a un puesto de trabajo compatible con su estado.
 - Extinción del contrato de trabajo o por baja en el régimen especial de la Seguridad Social o de actividad profesional.
 - Fallecimiento de la madre o del hijo lactante

¿Y SI LA MUTUA O EL INSS RECHAZAN LA PROPUESTA DE SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN POR ENTENDER QUE NO EXISTE RIESGO EN PERIODO DE EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL?



1. La Mutua es una entidad gestora de la Seguridad Social y está obligada a resolver por escrito. Una vez resuelta la denegación tendremos 30 días para su impugnación (reclamación previa).
2. (Opcional) Solicitar baja por enfermedad común, hasta la resolución con la Mutua y Presentar al INSS un procedimiento de determinación de contingencia.
3. Presentar reclamación previa en el INSS solicitando la resolución favorable a nuestra solicitud. Imprescindible para poder interponer la demanda.
4. Interponer demanda ante el Juzgado de lo Social competente.



Anexo 8. Encuesta.

ENCUESTA SOBRE TALLERES DE FORMACIÓN LABORAL A MUJERES DURANTE EL EMBARAZO Y EL POSTPARTO

INSTRUCCIONES GENERALES:

Esta encuesta es totalmente anónima y personal, está dirigida para todas las mujeres que se encuentran en posición de las situaciones que se han hablado durante el taller.

Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario.

Lea detenidamente cada pregunta.

Como observará en el cuestionario, en la mayoría de las preguntas hay una escala del 1 al 5 para conocer el grado de conformidad o disconformidad respecto al taller. Siendo el 1 el grado más bajo de conformidad y 5 el grado más alto.

1. ¿Ha entendido los conocimientos explicados?

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

2. ¿Considera adecuado el contenido de este taller?

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

3. ¿Cree importante que sigan llevándose a cabo?

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

4. ¿Recomendaría la asistencia a este taller?

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

5. ¿Ha tenido algún problema en el trabajo relacionado con el embarazo?

- SI
- NO
- NO TRABAJO
- AÚN NO LO HE SOLICITADO

En caso afirmativo en la pregunta anterior, indica qué problema ha tenido:

6. ¿Cómo valora la documentación entregada?

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

7. En términos generales, ¿le ha gustado el taller?

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

8. Sugerencias que quiera aportar