

Permiso por lactancia y riesgo por lactancia

La protección laboral sobre el permiso de lactancia puede abordarse desde la perspectiva de los derechos de la madre trabajadora lactante promoviendo la [conciliación laboral](#) y desde la visión protectora del proceso biológico de la lactancia suponiendo que del trabajo que se realice se derive un riesgo de salud para la madre y/o el hijo [a través de la leche materna](#).

1. PERMISO POR LACTANCIA:

El término jurídico “lactancia” se refiere tanto a la alimentación del menor con lactancia materna o artificial y a sus cuidados en general.

El [derecho del permiso de lactancia](#) podrás disfrutarlo libremente de diferentes formas:

- **Reducción de jornada de media hora:** en este caso podrás incorporarte media hora más tarde a tu jornada laboral o salir media hora antes.
- **Ausencia de una hora:** puedes ausentarte una hora o dividirla en dos fracciones de media hora.
- **Acumulación del permiso:** puedes acumular la hora de lactancia en jornadas completas siempre y cuando lo permita el convenio colectivo o así lo pacte la empresa y el personal laboral.

La madre o padre beneficiarios del derecho al permiso de lactancia deberá avisar al menos con 15 días de antelación a su empresa y acreditar que el menor tiene menos de 9 meses.

¿Se necesita algún requisito para disfrutar del permiso de lactancia?

El requisito es ser trabajador hombre o mujer. Ambos progenitores podrán disfrutar del permiso de lactancia simultáneamente, pero este no se podrá transferir de uno a otro.

¿Si el contrato es a tiempo parcial, tienes derecho a pedirlo?

Sí, porque la ley de conciliación hace mención a la jornada laboral sea del tipo que sea.

¿Si ya disfruto de una reducción de jornada por guardia legal puedo solicitar el permiso por lactancia?

Sí, pues se trata de derechos independientes que no se anulan.

¿Hasta cuándo tiene vigencia el permiso por lactancia?

Hasta los 9 meses de vida cumplidos de tu hijo/a, o los 12 meses si trabajas en administración pública o si ambos

progenitores están disfrutando del permiso de lactancia simultáneamente.

¿Se puede pedir una excedencia por cuidado de hijos tras haber ejercido el derecho al permiso de lactancia acumulada?

Sí, no son incompatibles, aunque existen interpretaciones judiciales más restrictivas que insisten en su imposibilidad de disfrute simultáneo por no estar prestando servicio.

¿Si el permiso de lactancia coincide con mis vacaciones, pierdo el derecho a estas?

No. Son derechos independientes y puedes disfrutarlas aunque finalice el año natural al que le corresponden.

¿Cuántos días supone la lactancia acumulada?

Tras terminar la baja por maternidad, corresponderá a una hora por jornada efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla 9 o 12 meses según convenio de la empresa y si uno o ambos progenitores disfrutan del permiso.

¿Y si la lactancia se prolonga más allá del 9 mes de vida, de qué permisos puedo disfrutar?

Podrías recurrir a la excedencia por cuidado de hijos de duración no superior a 3 años y manteniéndose el derecho a antigüedad, formación profesional y reserva del puesto de trabajo durante el primer año de vida.

O bien a la reducción de jornada laboral por cuidado de hijo menor de 12 años de 1/8 a 1/2 de la jornada.

¿El padre puede disfrutar del permiso de lactancia?

Sí, según la Ley 3/2012 el permiso de lactancia es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y además podrán disfrutarlo de forma simultánea.

¿El permiso por lactancia está retribuido?

Sí, se contarán como horas de trabajo remunerado hasta que el menor cumpla 9 meses. Durante el período de los 9-12 meses, se reducirá el salario de los progenitores proporcionalmente a la reducción de su jornada.

Para proteger esta situación, se ha creado una **prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**, que es un subsidio que aporta el 100% de la base reguladora en proporción a la reducción de jornada de trabajo. Solamente podrá optar a esta prestación uno de los progenitores.

¿Puedo ser despedida durante el permiso por lactancia?

No por este motivo, pero sí cuando la trabajadora incurra en incumplimiento grave o se vea afectada por un despido colectivo.

1. RIESGO POR LACTANCIA:

Estos riesgos pueden estar derivados de la exposición a agentes biológicos, físicos, químicos, ergonómicos o psicosociales entre otros y que conllevan la anulación de la capacidad de lactar por riesgo para la salud del lactante.

El artículo 40.2 de la Constitución regula la seguridad e higiene en el trabajo y a partir de él se desarrolla una normativa de prevención y protección de la mujer durante el embarazo y la lactancia que se encuentra recogida en:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
- LO 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).
- RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo por lactancia natural. Capítulo V.
- RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la mejora de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LIS).
- RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cómo se accede a la prestación del Riesgo por lactancia?

Siempre que exista un riesgo específico para la seguridad y salud o una posible repercusión en la lactancia (art. 26.1 LPRL). El riesgo debe figurar de forma clara en el contexto de la realización de las funciones laborales, objeto que resulta difícil de tipificar y que ocasiona que se deniegue en muchas de las circunstancias en que se solicita.

¿Solo se beneficiarían las madres lactantes?

Efectivamente a diferencia del permiso de lactancia que va dirigido a la lactancia natural y artificial, en el derecho a riesgo por lactancia solo se contempla en la situación de lactancia natural.

No será requisito periodo de cotización previo alguno para disfrutarlo.

¿Puede modificarse el puesto de trabajo para evitar el riesgo?

Sí, es obligatorio adaptar el puesto de trabajo si puede hacerse para que no exista riesgo para la lactancia, aunque suponga una modificación de funciones o una reducción de la jornada que será retribuida en iguales circunstancias. Si la modificación del puesto de trabajo no es posible, se suspende el contrato por riesgo para la lactancia natural de hijos menores de 9 meses.

¿Qué tramites hay que realizar para el reconocimiento del derecho a la prestación?

En primer lugar debes acudir a tu médico de cabecera para que acredite que existe un riesgo para tu salud o la del lactante. La empresa debe emitir un certificado que acredite que no es posible el cambio de puesto de trabajo. Ambos documentos deben presentarse en la entidad gestora de la Seguridad Social o la mutua colaboradora que corresponda junto con la solicitud de la prestación solicitando un certificado médico en el que se reconozca el riesgo que supone para la lactancia el desempeño de su puesto de trabajo. La resolución se notificará en el plazo de 30 días.

¿La cuantía de mi sueldo será similar en dichas circunstancias?

Sí, será del 100% de la base reguladora, y el contrato quedará en estado suspendido con derecho a cotización y no podrá ser despedida por este motivo.

¿Cuándo finaliza la prestación?

- Cuando el hijo/a cumpla 9 meses.
- Cuando la trabajadora pueda incorporarse a un puesto de trabajo compatible con su estado.
- Se abandone la lactancia materna.
- Se extinga el contrato.
- Fallecimiento de la madre o lactante.

Más información:

- [Comité de Lactancia Materna de la Asociación Española de Pediatría](#)
- www.lhan.es
- www.mamare.es
- www.guiasalud.es. *Guía de Práctica Clínica sobre lactancia materna*. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. 2017
- *Guía para las madres que amamantan* (www.aeped.es)
- *Derechos de las madres trabajadoras* en : [La liga de la leche. España](#)
- Seguridad social <http://www.seg-social.es>
- *Guía Jurídica de Lactancia 2020*. [La mama d'Elx . Grupo de Apoyo a la lactancia materna](#).

Fecha de publicación: 2-08-2021

Autor/es:

- [M^a Vega Almazán Fernández de Bobadilla](#). Pediatra. Centro de Salud de Maracena. Maracena (Granada)
- [Carolina Hernández-Carrillo Rodríguez](#). Pediatra.. Centro de salud Santa Fe. Granada.

