

Lactancia materna y trabajo. Derechos de las familias.

Ser una buena madre no es incompatible con trabajar fuera de la casa y tampoco lo es con mantener la lactancia materna aunque algunas condiciones laborales puedan dificultarlo. El trabajo es un derecho de la mujer y poco a poco existe más concienciación en el mundo laboral para que pueda conseguirse este objetivo. La incorporación laboral supone una lluvia de sentimientos encontrados (la alegría de volver al trabajo, el deseo de cumplir con la expectativas sociales (ser buena madre, buena trabajadora y activa socialmente) junto con la pena de alejarse del bebé y el cansancio de compaginar trabajo y crianza. Se necesitará de todo el [apoyo e información a la madre](#) para que pueda seguir con la lactancia que tanto beneficia a la madre y al bebé.

¿Qué tipo de legislación existe para la conciliación de la lactancia materna y la incorporación laboral?

Existen distintas medidas que permiten mantener la lactancia materna durante el trabajo como son:

1. **Prestación por nacimiento y cuidado del menor:**

Tanto la madre como el padre tendrán derecho a 16 semanas de baja posteriores al parto recibiendo el 100% de la base reguladora abonada por el INSS, que se ampliará en dos semanas más por cada hijo en caso de partos múltiples. El permiso se puede disfrutar a tiempo completo o parcial. En el caso de un bebé prematuro que precise estar hospitalizado la baja maternal se ampliará tantos días como esté hospitalizado con un máximo de 13 semanas. Este permiso no se puede transferir de un progenitor a otro.

El permiso puede ser ampliado en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo/a con minusvalía.

1. **Permiso de lactancia por hijo menor de 9 meses:**

Es un permiso que pueden disfrutar tanto la madre como el padre. Es independiente con el tipo de lactancia y supone el derecho de la madre o el padre a ausentarse durante una hora de trabajo al día o dos fracciones de media hora que será aumentado en el caso de partos múltiples. Este permiso, al igual que el permiso por maternidad/paternidad, no se puede transferir de un progenitor a otro. En caso de que ambos progenitores lo disfruten, puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 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.

Se puede gestionar con la empresa las posibilidades de disfrute de este permiso por ejemplo como disfrute de

jornada completa que permite alargar la baja por maternidad.

1. Permiso para bebés prematuros hospitalizados

En el caso de parto prematuro que suponga una hospitalización del lactante, el permiso de maternidad se ampliará tantos días como el bebé se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

1. Disfrute de vacaciones:

Las vacaciones se pueden acumular al permiso de maternidad, pudiendo disfrutarse las del año anterior.

1. Reducción de jornada:

Se puede reducir entre 1/8 y 1/2 la jornada laboral con disminución proporcional del sueldo en los casos de cuidado de un menor de 8 años (funcionarios 12 años). Este permiso puede ser disfrutado tanto por el padre como por la madre.

1. Excedencias:

Tanto el padre como la madre pueden disfrutar de una excedencia de 3 años por cada hijo desde su nacimiento. El nacimiento de un nuevo hijo pone fin a la excedencia previa y podrá disfrutarse de manera continuada o fraccionada.

8. Riesgo para el embarazo o la lactancia:

Si las condiciones laborales suponen un riesgo para el embarazo o la lactancia (biológicos, físicos, químicos o mecánicos) se podrá pedir una valoración del puesto de trabajo al servicio de prevención de riesgos laborales, lo que supondrá una adaptación del puesto de trabajo para evitar dicho riesgo cambiando el puesto o si no fuera posible se procedería a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante embarazo o lactancia. La gestión o pago de dicha prestación corresponderá al INSS o a la mutua hasta el cese del embarazo o de los 9 meses de lactancia.

¿Cómo pueden evaluarse dichos riesgos?

La AEP emitió las siguientes recomendaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia. Puedes consultarlas en: [documento de riesgo laboral](#)

¿Cómo se tramita?

La trabajadora deberá hacer los trámites en el INSS presentando la siguiente documentación:

- Solicitud de riesgo durante el embarazo o la lactancia
- Certificación médica del riesgo
- Declaración de la trabajadora por cuenta propia sobre su situación de riesgo
- Certificación empresarial de la situación de riesgo
- Declaración empresarial de la suspensión de contrato

9. ¿Qué otros permisos pueden unirse a la baja maternal?

- Los días de libre disposición
- Los días de permiso de la hora de lactancia unificados
- Las vacaciones del año previo si no se disfrutaron

10. Garantías frente al despido:

La trabajadora no puede ser despedida durante el ejercicio de sus derechos como mujer trabajadora o lactante salvo por otros motivos no relacionados.

¿Qué es el subsidio no contributivo por maternidad?

Es la prestación a la que tienen derecho las trabajadoras por cuenta propia o ajena que cumplan los requisitos para recibir la baja maternal y consiste en recibir durante 42 días naturales justo después del parto una cantidad del 100% del IPREM en ese momento que se podrá incrementar en 14 días en caso de :

- Nacimiento en una familia numerosa
- Adquisición de condición de familia numerosa al nacimiento
- Familia monoparental
- Discapacidad mayor o igual al 60 % de la madre o el hijo/a

¿Quién se encargará de cuidar a mi bebé cuando comience a trabajar?

Puede ser el padre, un cuidador/a, abuelos o un centro de educación infantil.

Es recomendable que unas semanas antes el bebé se familiarice con el cuidado de la nueva persona para que la transición sea lo más favorable así como del tipo de alimentación (leche materna extraída preferiblemente).

Enlaces que os pueden ser de interés:

- [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.](#)

Autor del artículo original:

• **[José Manuel Martín Morales](#)**

Fecha de publicación: 10-04-2013

Última fecha de actualización: 21-05-2021

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.

