

24. Derechos laborales, maternidad y lactancia

Marta Gómez Fernández-Vegue

La legislación española contempla diversas medidas de apoyo a las familias, que puedan facilitar la conciliación de los derechos laborales con el cuidado del nuevo miembro de la familia. Aquí reflejamos los derechos mínimos dentro del territorio español, pero estas condiciones pueden verse mejoradas en diferentes Comunidades Autónomas o convenios colectivos de trabajadores.

1. Permisos retribuidos:

1.1 Prestación por maternidad. Se contemplan 16 semanas ininterrumpidas de permiso tras la fecha de parto, adopción, tutela o acogimiento. Las 12 primeras semanas son un derecho exclusivamente de la madre, pero las 4 semanas restantes se puede elegir repartirlas entre cualquiera de los dos progenitores (hasta que en 2021 se equiparen los permisos de paternidad y maternidad y dejen de ser transferibles). Para obtenerla es necesario estar dada de alta en la Seguridad Social y cumplir los [requisitos mínimos de cotización](#) previos. Durante este período se cobra el 100% de la base reguladora a cargo del INSS. Esta prestación (y la de paternidad) están exentas de pagar IRPF. Existen supuestos especiales que matizan este derecho:

1. Aumento por necesidades especiales: se puede aumentar este derecho 2 semanas más en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple; o discapacidad del niño nacido, acogido o adoptado.
2. En caso de parto prematuro o de hospitalización del recién nacido durante más de 7 días se puede ampliar el permiso hasta un máximo de 13 semanas más.
3. Se mantiene el derecho a la prestación íntegra, aunque el bebé fallezca al nacer o durante el período de permiso, siempre que el embarazo haya durado un mínimo de 180 días.

1.2. Permiso por paternidad. Se ha aprobado la equiparación del permiso de maternidad con el de paternidad, el cual será igual al maternal (16 semanas) a partir de 2021. Desde abril de 2019 el otro progenitor distinto de la madre biológica tiene derecho a 8 semanas de permiso (2 de ellas obligatorias), y la previsión es que se amplíe progresivamente a 12 semanas en 2020 (4 obligatorias) y a 16 semanas en 2021 (6 obligatorias). Fuera del período obligatorio (que ha de disfrutarse inmediatamente después del parto o adopción) el resto de semanas se pueden disfrutar a lo largo del primer año del bebé, coincidan o no con el permiso maternal. En caso de parto múltiple, se puede ampliar el permiso en 2 días más por hijo. Una opción a considerar es que las semanas no obligatorias se pueden disfrutar a tiempo parcial (con jornada reducida, pero cobrando el 100%), lo que permite disfrutar del permiso durante más tiempo, hasta que se cumpla el tiempo total al que se tiene derecho.

1.3. **Permiso por lactancia.** Es un derecho que puede disfrutar uno de los dos progenitores, hasta los 9 meses de vida del bebé (12 meses en caso de funcionarios), independientemente del tipo de lactancia recibida, o si se trata de un nacimiento o adopción. Consiste en el derecho de ausentarse 1 hora al día en medio de la jornada (30 minutos si es al inicio o al final de ésta), que se pueden ampliar de forma proporcional al número de niños en caso de partos o adopciones múltiples. También se contempla poder solicitarlo de forma acumulada, de forma que se puede disfrutar como días enteros con el sueldo del 100%, hasta que se extinga el tiempo al que se tiene derecho. Muchas familias lo utilizan para “prolongar” durante unas semanas el permiso maternal.

1.4. **Vacaciones.** Se sigue generando derecho a vacaciones a pesar de estar de permiso maternal o paternal, y éstas se pueden disfrutar de forma consecutiva al resto de permisos (incluso las que quedaran pendientes del año anterior y no hubiera habido posibilidad de disfrutar). De este modo, se podría sumar un mes más de tiempo para el cuidado del bebé disfrutando el 100% del sueldo.

2. Reducción de la jornada laboral:

En el caso de los menores de 12 años se puede solicitar una reducción de la jornada laboral con la disminución proporcional del sueldo. Es un derecho individual, por lo que lo pueden solicitar ambos progenitores si así lo desean (aunque si ambos padres trabajan en la misma empresa ésta podría negarse a concederlo a ambos en el mismo horario). Se puede reducir entre $\frac{1}{8}$ y $\frac{1}{2}$ de la jornada, y será el trabajador el que decida las horas y el período de disfrute del permiso, llegando a un acuerdo previo con la empresa.

3. Excedencia:

De manera individual se puede solicitar un [permiso sin sueldo](#), de hasta 3 años por hijo (contando desde el día del nacimiento o de la resolución judicial en caso de adopción). El nacimiento de un nuevo hijo pone fin a la excedencia anterior. Este permiso se puede disfrutar de forma continua o fraccionada, y el tiempo que se está de excedencia sigue computando a efectos de antigüedad. En el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa se podrá limitar el disfrute simultáneo de este derecho por motivos justificados.

4. Riesgo para el embarazo o lactancia:

En el caso de sospecha de que existan procedimientos o condiciones de trabajo que pongan en riesgo el embarazo o la lactancia se podrá pedir una valoración del puesto de trabajo al servicio de prevención de riesgos laborales. Si se constata el riesgo es obligación de la empresa suprimir aquellas situaciones de riesgo, o en caso de que esto no sea posible, reubicar a la trabajadora en otro puesto equivalente sin riesgo. Si tampoco es posible,

podrá cambiarla a otro puesto no equivalente, pero manteniendo el sueldo. Si no existiera ningún puesto compatible, entonces se pasaría a la suspensión del contrato por [riesgo de embarazo o lactancia](#), con el 100% del sueldo hasta que finalice el embarazo o (en el caso de la lactancia) el bebé cumpla los 9 meses de edad.

5. **Garantías frente al despido:**

Se considera nulo el despido de un trabajador que se encuentre ejerciendo sus derechos en relación al embarazo, parto o lactancia, a no ser que el despido sea procedente por otros motivos diferentes a los mencionados.

Más información:

Folleto: Tener un hijo

<https://administracion.gob.es/pagFront/tramites/miVidaEnTramites/listadoHechosVitales/previsualizacionHechoVital.htm?idHechoVital=21#.XRS2ctIzYdU>

Guía jurídica de lactancia (La mama d'Elx. Grupo de Apoyo a la Lactancia):
<http://www.aelama.org/wp-content/uploads/2019/04/Gu%C3%ADa-Jur%C3%ADdica-de-Lactancia.pdf>