

Legislación de BLH y Lactancia Materna en España

a) [Ley de Seguridad Alimentaria](#) , solo menciona: coordinación de planes de apoyo a la lactancia materna.

A continuación os presentamos algunos detalles sobre los derechos que amparan a las mujeres embarazadas y en período de lactancia:

Permiso de Lactancia:

Estatuto de los trabajadores

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

[...]

4. 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 su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia [...] corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Embarazo:

Estatuto de los trabajadores

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

[...]

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Nacimiento:

SUSPENSION DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Puedes disfrutar de 16 semanas de permiso de maternidad retribuidas, siempre que hayas cotizado al menos 180 días en los cinco años anteriores. Si el parto es gemelar tienes derecho a 18 semanas, si tienes trillizos a 20 semanas, etc....

Es obligatorio disfrutar de las 6 semanas después del parto. Las otras 10 semanas se pueden compartir con el padre de manera alternativa y simultánea, si ambos trabajan. También se puede disfrutar de este derecho a tiempo parcial, incorporándose al trabajo durante las horas que el trabajador decida. Si el bebé es prematuro o necesita ser hospitalizado después del parto se puede decidir si se disfruta de la baja por maternidad a partir del alta hospitalaria del bebé, salvo las 6 semanas obligatorias después del parto. El trabajador elige cuando empieza a disfrutar de este descanso, siempre y cuando se respete el periodo mínimo de 6 semanas después del parto.

Ley general de la Seguridad Social

Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten [...]

Artículo 133 quater. Prestación económica.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.[...]

Estatuto de los trabajadores

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

Reducción de jornada:

Estatuto de los trabajadores

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años [...] tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute [...] de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Excedencia:

Estatuto de los trabajadores

Artículo 46. Excedencias.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Fuente: Liga de la Leche de España