



INSTRUCCIÓN EN RELACIÓN CON LA LICENCIA POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Es importante diferenciar la imposibilidad de amamantar de forma natural a un bebé a demanda durante el mayor tiempo posible, de una situación de riesgo laboral para la madre o el menor, durante la lactancia natural.

Permiso por lactancia:

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Artículo 48. “Permisos de los funcionarios públicos”, toma medidas para proteger la maternidad y para facilitar el cuidado del menor a través de la posibilidad del disfrute del permiso de lactancia. Este permiso puede ser disfrutado hasta que el menor cumpla 12 meses de edad y da derecho a ausentarse 1h al día del trabajo. Esta ausencia puede disfrutarse en 1h al inicio o al final de la jornada, o bien puede dividirse en dos fracciones en el día, reduciendo la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada.

También se permite sustituir esta reducción de jornada hasta que el menor cumpla el año, por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

La imposibilidad de prolongar el permiso de lactancia más allá del tiempo que establece la mencionada legislación para los funcionarios públicos, no constituye un riesgo laboral para la trabajadora ni para el bebé y será una decisión personal escoger las distintas fórmulas que la administración pone al servicio de los trabajadores para atender sus necesidades personales.

Riesgo durante la lactancia natural:

Según el art. 26. Protección de la maternidad, de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, si los resultados de la evaluación de riesgos revelasen que las condiciones del puesto de trabajo de una mujer en periodo de lactancia natural pudieran influir negativamente en la salud de la misma o en la del niño, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.



La evaluación de los riesgos del puesto de trabajo se realizará teniendo en cuenta la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en periodo de lactancia natural a los posibles agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del lactante recogidas en los anexos del **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**:

- ANEXO VII: Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural.
- ANEXO VIII: Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del bebé, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. (...)

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si la adaptación del puesto de trabajo o el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Licencia por Riesgo Durante la lactancia natural

Para proteger a las madres cuyo contrato de trabajo queda suspendido durante el periodo de lactancia natural según lo anterior, existe un **subsidio por riesgo durante la lactancia natural**, que puede ser solicitado y concedido únicamente en ese caso y hasta que el niño cumpla los nueve meses de edad, no siendo, por lo tanto, un derecho automático que tengan todas las trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia natural.

Esta prestación la concede el órgano de personal de la AJ ó FREMAP (según si la trabajadora es funcionaria o interina respectivamente) una vez que se aporten los documentos necesarios y especialmente se acredite la situación de la lactancia natural, así como la circunstancia de que las condiciones del puesto de trabajo desarrollado por la trabajadora influyen negativamente en su salud o en la del hijo (art. 83. Actuaciones de los órganos de personal, del **Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Mutualismo Judicial** y art. 51. Gestión y procedimiento, del **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las**



prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, respectivamente).

Procedimiento de acceso a la licencia por riesgo durante la lactancia natural para las letradas del Ministerio de Justicia:

En cumplimiento de todo lo anterior, el procedimiento a seguir para las letradas de la Administración de Justicia del Ministerio de Justicia, será:

A) Letradas del Régimen especial de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia (MUGEJU):

1. La trabajadora, una vez decida que realizará lactancia natural, y siempre que realice guardias continuadas de 24h, enviará a la UCRL, a través del siguiente correo electrónico (prl.ajus@mjusticia.es), la siguiente documentación:

- fotocopia del libro de familia.
- certificado de un pediatra, que reconozca la situación de lactancia natural.
- certificado de superior jerárquico indicando horario de trabajo, realización o no de guardias indicando frecuencia, duración, horario y exigencias de la misma en caso de que se realicen por la trabajadora afectada.

Además, si por circunstancias particulares (estado de salud previo o actual) de la trabajadora pudiera variarse la sensibilidad de esta o del lactante y, por lo tanto, el grado de afectación de los riesgos de su puesto de trabajo durante el transcurso del periodo de lactancia, lo deberá comunicar en ese momento a la UCRL para que sea derivada al Servicio de Vigilancia de la Salud y sea valorada de forma individualizada.

2. Con la anterior información, la UCRL evaluará el puesto de trabajo de la letrada, estableciendo las adaptaciones o medidas a llevar a cabo en caso de que sean necesarias y emitirá un informe.
3. La UCRL enviará el informe anterior, y aquella documentación que se precise, al Secretario o Secretaria de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia correspondiente, para que determine:
- Que no hay situación de riesgo para la trabajadora ni para el bebé no concediendo la licencia.
 - Que una vez realizada la adaptación del puesto de trabajo de la trabajadora o modificadas sus funciones o condiciones de trabajo, no persiste el factor de riesgo, no justificándose, por lo tanto, la concesión de la licencia.
 - Que no pudiendo realizarse las modificaciones anteriores, existe una situación de riesgo, por lo que emitirá un certificado de empresa (ver Anexo I) motivando la imposibilidad de llevar a cabo las adaptaciones o cambio de puesto mencionadas, concediendo la licencia por riesgo durante la lactancia.

B) Letradas interinas (Régimen General de la Seguridad Social):

La valoración de cada caso y la concesión definitiva de la prestación es realizada por FREMAP. Los pasos a seguir son los siguientes:



1. La trabajadora, una vez decida que realizará lactancia natural, y siempre que realice guardias continuadas de 24h, enviará a la UCRL, a través del siguiente correo electrónico (pri.ajus@mjusticia.es), la siguiente documentación:

- fotocopia del libro de familia.
- certificado de un pediatra, que reconozca la situación de lactancia natural.
- certificado de superior jerárquico indicando horario de trabajo, realización o no de guardias indicando frecuencia, duración, horario y exigencias de la misma en caso de que se realicen por la trabajadora afectada.

Además, si por circunstancias particulares (estado de salud previo o actual) de la trabajadora pudiera variarse la sensibilidad de esta o del lactante y, por lo tanto, el grado de afectación de los riesgos de su puesto de trabajo durante el transcurso del periodo de lactancia, lo deberá comunicar en ese momento a la UCRL para que sea derivada al Servicio de Vigilancia de la Salud y sea valorada de forma individualizada.

2. Con la anterior información, la UCRL evaluará el puesto de trabajo de la letrada, estableciendo las adaptaciones o medidas a llevar a cabo en caso de que sean necesarias y emitirá un informe.
3. La UCRL enviará el informe anterior a la Secretaría de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia correspondiente para que se lleven a cabo las adaptaciones del puesto. Si estas no se pudieran llevar a cabo ni tampoco un cambio de puesto o tareas, éste deberá cumplimentar el modelo de FREMAP “Certificado de empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones de trabajo” en el que razonará las causas que no han permitido llevar a cabo dichas adaptaciones o cambios propuestos.
4. Sólo en estos casos, se elabora y entrega el anterior certificado de empresa a la trabajadora para que lo pueda adjuntar a toda la documentación que es necesario enviar para solicitar a FREMAP el certificado médico según su modelo “Solicitud de certificado médico sobre la existencia de riesgos durante el embarazo o la lactancia natural” para acceder a la prestación de riesgo durante la lactancia natural. Junto con ese certificado la trabajadora deberá adjuntar:
- Fotocopia (por ambas caras) de DNI.
 - Informe del médico del Servicio Público de Salud que acredite la lactancia natural y la fecha del parto.
 - Certificado de la empresa, que se adjunta al formulario de solicitud, sobre la actividad que desarrolla y las condiciones de su puesto de trabajo (facilitado por el/la Secretario/a de Gobierno).
 - Evaluación de riesgos del puesto de trabajo y relación de puestos de trabajo exentos de riesgo (facilitados por la UCRL).

Todos los formularios y el procedimiento de actuación se pueden encontrar en la página web de FREMAP (<https://www.fremap.es/Trabajadores/quehacerencasode/paginas/riesgoduranteembarazo.aspx>) o bien



puede llamar al teléfono 900 61 00 61 para solicitar información, cita previa o le indicarán el email al que enviar toda la documentación.

5. Con toda la documentación anterior, FREMAP determina si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del lactante, y en caso afirmativo, concede la licencia por riesgo durante la lactancia natural.

Cuando la trabajadora firma la solicitud, autoriza expresamente a FREMAP a comunicar al Ministerio de Justicia el acuerdo correspondiente de reconocimiento o denegación del derecho solicitado a la prestación de riesgo durante la lactancia natural, con objeto de que por parte de la misma pueda darse cumplimiento a las obligaciones previstas para la empresa en la normativa vigente.

Jefa UCRL
Mónica Águila Martínez-Casariego



MINISTERIO
DE JUSTICIA

UNIDAD DE COORDINACIÓN
DE RIESGOS LABORALES

SECRETARÍA GENERAL PARA LA
INNOVACIÓN Y CALIDAD DEL
SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA

DIRECCIÓN GENERAL PARA EL
SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE
ACCESO Y PROMOCIÓN DEL
PERSONAL DE ADMÓN. DE
JUSTICIA

ANEXO I

CERTIFICADO DE EMPRESA SOBRE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA NATURAL

D/D^a. con DNI: en calidad de Secretario/a
de Gobierno del TSJ de , con nº de teléfono: y correo electrónico:

DECLARA que D^a **nombre y apellidos de la trabajadora** con DNI:

- Realiza las siguientes actividades y que las condiciones del puesto de trabajo son (especificar si realiza guardias, horarios, frecuencias y duración continuada de las mismas):
- Su categoría profesional es de:
- Que los riesgos durante la situación de lactancia natural, que se contemplan en la evaluación realizada por el servicio de prevención, son los siguientes:
 - Pérdida de secreción de leche por fatiga mental/física al realizar guardias de 24h durante **X** días seguidos.
 - Pérdida de secreción de leche por imposibilidad de su extracción periódica.
- Que el puesto de trabajo desempeñado es de los que figuran como exentos de riesgo en la relación de puestos de trabajo que ha confeccionado la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, pero en el caso concreto de esta trabajadora al tener que realizar, dentro de sus tareas, guardias continuadas de 24 y durante más de una semana de duración, se hace necesario adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo según lo establecido por la UCRL de esta manera:
 - Mientras dure la lactancia y hasta que el niño cumpla 9 meses, se adaptará su puesto de trabajo eximiéndola parcial o totalmente de la realización de guardias de 24 h, especialmente cuando lleven asociadas la realización de servicios en horario nocturno.
 - Ofrecer y permitir una flexibilidad horaria y posibilidad de autorregular el volumen y ritmo de trabajo, con el fin de disponer del tiempo necesarios para la extracción de la leche materna, al menos hasta los 6 meses de edad del bebé, momento a partir del cual se recomienda una alimentación mixta del mismo. La herramienta para satisfacer este requisito se lleva a cabo a través de la concesión del Permiso por lactancia de hijo menor de 12 meses, según el Art. 48f. del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



5. Que la adaptación indicada en el punto anterior no es posible debido a
6. Que la asignación de un puesto de trabajo o función diferente a esta trabajadora que no requiera la realización de guardias de 24h con salidas nocturnas, aunque no sea correspondiente a su grupo o categoría, tampoco es posible debido a
7. Que en base de que la adaptación de las condiciones o del tiempo del trabajo no ha sido posible, y que tampoco lo ha sido asignarla una puesto o función diferentes, se determina que dichas condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del lactante por lo que se le concede la licencia por riesgo durante la lactancia materna hasta que el bebé cumpla la edad de 9 meses.

A de de 202X

(Firma y sello de la empresa)