

Claves Legales FEDALMA 2026: Derechos de las Familias Lactantes



Índice de Preguntas

Parte I: Derechos Laborales y Conciliación

- ¿De qué permisos dispongo tras el nacimiento de mi hijo/a?
- ¿A cuántas semanas de Permiso por Nacimiento tengo derecho?
- ¿Qué es y cómo funciona el nuevo Permiso Parental de 8 semanas?
- ¿En qué consiste el Permiso para el Cuidado del Lactante?
- ¿Puedo acumular mi permiso de lactancia si mi convenio no dice nada?

Más Derechos Laborales

- ¿Puede mi empresa negarse a que disfrute del permiso de lactancia?
- ¿Cómo solicito una reducción de jornada por cuidado de hijos?
- ¿Qué protección tengo si mi trabajo supone un riesgo para la lactancia?
- ¿Estoy protegida frente al despido durante estos permisos?

Parte II: Derechos en Procesos de Divorcio y Custodia

- ¿Cómo influye la lactancia materna en una decisión sobre la custodia?
- ¿Es compatible la custodia compartida con la lactancia materna?
- ¿Puede un juez obligarme a destetar a mi bebé?
- ¿Qué estrategias legales puedo usar para proteger mi lactancia en un juicio?
- ¿Qué informes o pruebas puedo presentar para defender mi lactancia?

Introducción

El nacimiento de un hijo o hija transforma la vida y trae consigo la necesidad de conocer los derechos que protegen a las familias en esta nueva etapa.

Desde la Federación Española de Asociaciones Pro-Lactancia Materna (FEDALMA), hemos elaborado esta guía actualizada a 2026 para que dispongas de una herramienta clara y fiable sobre tus derechos laborales, de conciliación y en el ámbito del derecho de familia.

Conocer estos derechos es el primer paso para poder ejercerlos.

Esta guía pretende empoderarte para que puedas tomar decisiones informadas y defender tu lactancia y tu crianza con el respaldo de la ley.



Parte I: Derechos Laborales y Conciliación Familiar

Esta sección aborda los derechos que te asisten en tu entorno de trabajo. Las recientes reformas han creado un nuevo marco de permisos más protector y corresponsable.

El Nuevo Sistema de Permisos por Nacimiento y Cuidado (Actualizado 2026)

Actualmente (RDL 9/2025), cada progenitor dispone de **tres permisos distintos, individuales e intransferibles**, que se pueden combinar para alargar el periodo de cuidado.

📌 **Importante:**

Estos tres permisos son independientes entre sí y cada uno tiene sus propias características y plazos de disfrute.



A. Permiso por Nacimiento y Cuidado de Menor (17 semanas)

Es el permiso principal destinado al cuidado del bebé durante su primer año.

1

Duración

17 semanas para cada progenitor.

2

Retribución

100% de la base reguladora.

3

Distribución

- **6 semanas obligatorias:** Deben disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa inmediatamente después del parto.
- **11 semanas flexibles:** Se pueden disfrutar, de forma continua o por periodos semanales, a jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa), siempre dentro del primer año de vida del menor.

4

Aplicación

Esta ampliación a 17 semanas es válida para nacimientos ocurridos a partir del 31 de julio de 2025.

B. Nuevo Permiso Retribuido

(2 semanas "peculiares")

Art. 48.5.c ET

Esta es la gran novedad de la reforma y la principal fuente de confusión.

No es parte del permiso parental de 8 semanas, sino un permiso nuevo, independiente y pagado que el legislador ha "añadido" al permiso de nacimiento.

Características Principales

- **Duración:** 2 semanas para cada progenitor.
- **Retribución:** 100% de la base reguladora.
- **Plazo de Disfrute:** Aquí reside su "peculiaridad". A diferencia del permiso de nacimiento (que caduca al año), estas 2 semanas se pueden disfrutar de forma flexible (continua o discontinua) **hasta que el menor cumpla 8 años.**

Fechas Clave

- **Aplicación (Nacimientos):** Tiene carácter retroactivo. Es válido para hijos/as nacidos a partir del **2 de agosto de 2024.**
- **Solicitud (Gestión):** Se podrán empezar a solicitar a la Seguridad Social a partir del 1 de enero de 2026.

C. Permiso Parental

(Las 8 semanas NO pagadas)

Art. 48 bis ET

Este es el tercer permiso, **totalmente independiente de los dos anteriores.**



Duración

8 semanas para cada progenitor.



Retribución

NO es retribuido. La ley (RDL 9/2025) no modificó su naturaleza. Legalmente, es una causa de suspensión del contrato de trabajo sin sueldo.



Plazo de Disfrute

Muy flexible. Se puede disfrutar de forma continua o discontinua (por semanas) **hasta que el menor cumpla 8 años.**

Aclaración Importante:

Este permiso está disponible desde el nacimiento y no hay que esperar a que el bebé cumpla un año para disfrutarlo.

NOTA:

La mención habitual a "**19 semanas**" se refiere a la suma de los dos permisos pagados (las 17 semanas del Permiso de Nacimiento + las 2 "peculiares" del nuevo permiso). Estas 19 semanas retribuidas son independientes de las 8 semanas no retribuidas del Permiso Parental.

Permiso para el Cuidado del Lactante

¿En qué consiste?

Es un derecho individual e intransferible de las personas trabajadoras que permite ausentarse del trabajo para el cuidado del bebé hasta que este cumpla **9 meses**.

Retribuido

La empresa abona el 100% de tu salario habitual durante el disfrute del permiso.

Para ambos progenitores

Tanto la madre biológica como la pareja/otro progenitor tienen el mismo derecho por separado. Es intransferible; si uno no lo usa, se pierde.

No exige lactancia biológica

La finalidad del permiso es el «cuidado» del menor, con independencia de si se opta por lactancia materna o no.

La ley te otorga la potestad de elegir la modalidad que mejor se adapte a tus necesidades, y la empresa no puede imponerte una forma de disfrute sobre otra.

1

La Ausencia (Modelo Clásico)

Puedes ausentarte una hora diaria de tu puesto de trabajo, divisible en dos fracciones. Por ejemplo, salir media hora a media mañana y otra media hora por la tarde. **¡Importante!** Debe ser dentro de la jornada, nunca al inicio o al final.

2

Reducción de Jornada

Tienes la opción de sustituir la hora de ausencia por una reducción de media hora al inicio o al final de tu jornada. Por ejemplo, entrar 30 minutos más tarde o salir 30 minutos antes cada día.

3

La Acumulación (Jornadas Completas)

Consiste en sumar todas las horas de permiso que disfrutarías día a día hasta los 9 meses del bebé y convertirlas en días laborables completos. Esto permite prolongar tu estancia en casa tras los permisos de nacimiento y cuidado.

📄 Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 2/2024, la acumulación del «Permiso para el Cuidado del Lactante» es un **derecho universal de la persona trabajadora**. Esto implica:

- **No necesitas convenio:** Aunque tu convenio colectivo no lo mencione, el Estatuto de los Trabajadores te ampara directamente.
- **La empresa no puede negarse:** No pueden denegar el derecho a acumular. Solo podrían negociar las fechas concretas por razones organizativas justificadas y probadas.

Cálculo de los Días Acumulados

La cifra no es fija, depende del calendario laboral de cada trabajador/a.

La fórmula es:

$$\begin{array}{c} \text{(Días laborables restantes hasta los 9 meses} \times \text{1 hora)} \\ \div \\ \text{Tu jornada diaria} \\ = \\ \text{Días laborables de permiso} \end{array}$$

📄 ⚠️ **Nota importante 2025/2026:**

Con la ampliación de los permisos por nacimiento (17 semanas) y el nuevo permiso retribuido (2 semanas), la reincorporación al trabajo se produce más tarde. Esto reduce el número de días laborables restantes hasta que el bebé cumpla 9 meses, y por tanto, se acumulan menos horas. La estimación actual suele rondar los **22-24 días naturales** (aprox. 3 semanas y media), frente a los 28 días naturales de antes.

Preguntas Frecuentes (Parte 1)

Permiso para el Cuidado del Lactante

1. ¿Si trabajo a jornada parcial (media jornada) me corresponde menos tiempo?

NO. Rotundamente no. El Tribunal Supremo y la justicia europea han sentenciado que el permiso no se reduce por trabajar a tiempo parcial.

Ventaja clave: Si trabajas 4 horas al día, acumulas 1 hora por cada día trabajado. Al dividir el total de horas acumuladas entre tu jornada (que es menor), ¡te saldrán más días de permiso que a una persona a jornada completa!

El Matiz Estratégico (Tiempo vs. Dinero): Si vas a pedir una reducción de jornada, el momento en que la pidas lo cambia todo. Tienes dos opciones según lo que necesites priorizar:

- **Estrategia A (Más días en casa):** Pides la reducción de jornada *antes* de iniciar la lactancia acumulada. Al dividir las horas entre una jornada más corta, consigues **el doble de días libres** consecutivos. *Atención:* Durante esos días libres, cobrarás tu sueldo reducido (ej. la mitad).
- **Estrategia B (Más dinero):** Te reincorporas a jornada completa, disfrutas tu lactancia acumulada, y pides la reducción de jornada para *después* de esos días. Tendrás menos días de permiso acumulado, pero **los cobrarás al 100%** de tu salario normal.

2. ¿Qué pasa si tengo gemelos o partos múltiples?

El permiso se multiplica proporcionalmente. En caso de gemelos, dispones de 2 horas diarias (o su equivalente acumulado para sumar el doble de días).

3. ¿Puedo disfrutar el permiso para el cuidado del lactante a la vez que mi pareja?

SÍ. Es un derecho individual. Ambos podéis acumularlo y disfrutarlo simultáneamente.

Preguntas Frecuentes (Parte 2)

Permiso para el Cuidado del Lactante

4. ¿Puedo acumular el permiso para el cuidado del lactante si voy a pedir una Excedencia justo después de la baja?

Cuidado, NO. Para tener derecho a la acumulación (compactación), debes tener días de trabajo efectivo previstos hasta que el bebé cumpla 9 meses. El cálculo se basa en sumar las horas que «vas a ir a trabajar realmente». Si empalmas la baja maternal/paternal directamente con una excedencia, tu calendario laboral no tiene días de trabajo efectivo, por lo que matemáticamente no generas horas para acumular. La empresa te lo denegará correctamente porque no puedes «ausentarte» de un trabajo al que no vas a ir.

5. He dividido mi permiso de nacimiento (ej. 6 semanas ahora y el resto después). ¿Cómo se calcula mi lactancia acumulada?

El cálculo se realiza siempre desde tu reincorporación definitiva, es decir, cuando agotas la totalidad de tus semanas de permiso de nacimiento. Se contarán los días laborables que quedan desde esa fecha final hasta que el bebé cumpla 9 meses y se te dará la acumulación correspondiente a ese periodo.

Nota importante: Si trabajas durante las semanas intermedias (entre el primer y el segundo periodo de baja), esas semanas no suman días a la «hucha» final, salvo que disfrutes la hora de lactancia día a día en ese momento.

Preguntas Frecuentes (Parte 3)

Permiso para el Cuidado del Lactante

6. ¿Qué pasa si mi empresa cierra por vacaciones (ej. todo agosto) o tengo vacaciones fijas?

Aquí hay que separar dos conceptos clave: el cálculo y el disfrute.

Para calcular tus días: El mes de vacaciones no cuenta. Como el cálculo de la acumulación se basa en el tiempo de trabajo efectivo, al no ir a trabajar durante ese mes, no generas horas de lactancia en esas semanas. Por tanto, tu "bolsa" total de horas acumuladas será ligeramente menor.

Para disfrutar tus días: La empresa NO puede obligarte a gastar tu permiso de lactancia durante sus vacaciones fijas. La lactancia y las vacaciones no se pueden solapar. Si estás disfrutando de tu lactancia acumulada y llega el cierre de la empresa, tu permiso se «pausa», pasas a estar de vacaciones, y a la vuelta reanudas y terminas de gastar los días de lactancia que te quedaban pendientes.

7. ¿Qué pasa si mi convenio colectivo establece unos días distintos (o peores) al cálculo real?

La regla de oro en derecho laboral es clara: el Estatuto de los Trabajadores (ET) es el mínimo legal innegociable. Tu convenio colectivo existe para mejorarlo, nunca para empeorarlo.

Tienes derecho a hacer los dos cálculos y elegir el que más te beneficie:

- **Si el ET te da más días:** Si al hacer tu cuenta matemática exacta de días laborables te salen más días de los que marca el tope fijo de tu convenio, se aplica la ley general (ET). El límite de tu convenio se anula automáticamente por estar por debajo del mínimo legal.
- **Si el Convenio te da más días:** Si por haber cogido vacaciones o reincorporarte más tarde, el cálculo te da pocos días, pero tu convenio garantiza una cantidad fija a «tanto alzado» (ej. 14 días ininterrumpidos), se aplica el convenio porque actúa como una mejora que te protege.

Cuidado con la trampa: La empresa NO puede hacer un «mix» para perjudicarte (por ejemplo, aplicar el tope cerrado del convenio y, además, restarte las vacaciones usando la regla del ET). O se aplica una norma entera, o se aplica la otra. Siempre la que resulte más favorable para ti en su conjunto.

Reducción de Jornada por Cuidado de Hijos

01

¿Qué es?

Tienes derecho a reducir tu jornada de trabajo diaria para cuidar de un hijo o hija **menor de 12 años**.

02

¿Cuánto se puede reducir?

Entre un mínimo de **un octavo** y un máximo de **la mitad** de la jornada. La reducción de salario será proporcional a la reducción de jornada.

03

¿Quién elige el horario?

La concreción horaria corresponde a **la persona trabajadora**, dentro de su jornada ordinaria. La empresa solo podría negarse por razones organizativas graves y justificadas, debiendo resolverse en un juzgado.

Transparencia salarial

Exige cálculo claro de pluses y reducción

Discriminación de género

Recortes desproporcionados son discriminación



Proporcionalidad

Los pluses deben bajar en la misma proporción que la reducción de jornada

Acción legal

Denunciar si eliminan pluses fijos

Protección por Riesgo durante el Embarazo y la Lactancia

¿Qué es?

Si tu puesto de trabajo supone un riesgo para tu salud, la del feto o la del bebé lactante (por exposición a agentes químicos, posturas forzadas, turnos nocturnos, etc.), la empresa tiene la **obligación de protegerte**.



¿Qué medidas debe tomar la empresa?



1. Adaptar tu puesto

Para eliminar el riesgo.



2. Cambio de puesto

Si no es posible, cambiarte a un puesto compatible con tu estado.



3. Prestación económica

Si ninguna de las dos opciones anteriores es viable, se suspende tu contrato de trabajo y pasas a cobrar una prestación económica de la Seguridad Social equivalente al 100% de tu base reguladora.



ALERTA LEGAL RECIENTE: El estrés y los turnos también son riesgo.

Históricamente, la Seguridad Social (INSS) denegaba la prestación si no había un riesgo químico directo (tóxicos). Esto ha cambiado radicalmente. El Tribunal Supremo ha sentado jurisprudencia (con el caso de una enfermera de urgencias) dejando claro que el estrés continuado, la carga mental y la falta de descanso por turnos rotatorios alteran la prolactina y dificultan la lactancia.

¿Qué significa esto? Que son causas totalmente válidas y respaldadas por los tribunales para exigir la concesión de la baja por Riesgo durante la Lactancia. No dejes que te lo denieguen con la excusa de que "no manejas productos tóxicos".

Protección frente al Despido

Si la empresa te despide mientras disfrutas de un permiso por nacimiento, lactancia, reducción de jornada por cuidado de un menor o durante el embarazo, y no existen causas disciplinarias o económicas justificadas, el despido será declarado **nulo**.

Readmisión inmediata

Vuelta a tu puesto de trabajo sin demora.

Abono de salarios

Pago de todos los salarios que dejaste de percibir desde el despido hasta la readmisión.

The background features a large, light-colored scale of justice, symbolizing law and equity. To the right, there is a silhouette of a family consisting of a man, a woman, and two children, representing the family affected by the legal process.

Derechos en Procesos de Divorcio y Custodia

La separación o el divorcio con un bebé lactante genera muchas dudas. La ley siempre pone el **"interés superior del menor"** como principio rector de cualquier decisión.

¿Cómo influye la lactancia materna en la decisión sobre la custodia?

La lactancia materna es un **factor de gran relevancia** que los jueces deben considerar, aunque no es el único ni garantiza automáticamente la custodia exclusiva para la madre. Se valora como un elemento fundamental para el bienestar y la salud del bebé, especialmente en los primeros meses de vida.

- ❑ Los tribunales buscan un **equilibrio** entre el derecho del bebé a ser amamantado y el derecho de ambos progenitores a participar en su crianza.

LA "PERSPECTIVA DEL NIÑO":

El amamantamiento es un **derecho fundamental del bebé** a recibir la mejor alimentación posible, avalado por la OMS. Si una decisión judicial impone un régimen de custodia rígido que fuerza un destete abrupto, está **vulnerando los derechos fundamentales del menor**. Toda defensa legal debe pivotar sobre este pilar.



¿Es compatible la custodia compartida con la lactancia materna?

Sí, pero debe ser una custodia adaptada y progresiva.

El modelo de custodia compartida es el preferente en España, pero en el caso de un bebé lactante, no puede aplicarse de una forma rígida que implique separaciones prolongadas que pongan en riesgo la lactancia.

Es habitual que los jueces establezcan:

1

Régimen de custodia progresivo

Se atribuye la custodia a la madre durante los primeros meses o años, con un régimen de visitas amplio para el padre, que se va expandiendo gradualmente hasta llegar a una custodia compartida plena cuando la lactancia deja de ser tan demandante.

2

Visitas frecuentes y cortas

En lugar de fines de semana alternos, se establecen visitas de varias horas varios días a la semana para no interrumpir las tomas y facilitar el vínculo con ambos progenitores.

¿Puede un juez obligarme a destetar a mi bebé?

No, un juez no puede ordenarte directamente que dejes de amamantar. Eso atentaría contra el derecho a la salud del bebé y tu integridad.

Sin embargo, un juez sí puede establecer un régimen de custodia o de visitas que, en la práctica, haga muy difícil o imposible mantener la lactancia.

Por eso es crucial defenderla activamente durante el proceso.

Estrategias Legales para Proteger la Lactancia en un Proceso de Custodia

1 Aportar Informes Profesionales

Es la herramienta más poderosa. Presenta informes del pediatra que certifiquen los beneficios de la lactancia para tu hijo, de una asesora de lactancia IBCLC que explique las necesidades del bebé, o incluso de un psicólogo infantil que argumente la importancia del vínculo de apego.

3 Proponer un Plan de Parentalidad Progresivo y Razonable

No te niegues a la participación del otro progenitor. Presenta una propuesta constructiva de custodia y visitas que sea progresiva, que respete las necesidades del bebé lactante y que demuestre tu voluntad de fomentar el vínculo con su padre.

2 Invocar el Interés Superior (y los Derechos) del Menor

Argumenta que un destete forzado por un calendario rígido vulnera el **derecho fundamental del bebé** a la mejor alimentación, avalado por la OMS. Imponer esta separación atenta directamente contra su bienestar físico y emocional, y va en contra de su interés superior.

4 Solicitar Medidas Provisionales

Desde el inicio del proceso, solicita al juez que establezca unas medidas provisionales que protejan la lactancia mientras se decide el régimen definitivo.

Jurisprudencia Relevante

Existen sentencias del Tribunal Supremo y de audiencias provinciales que, si bien no hacen de la lactancia un obstáculo insalvable para la custodia compartida, sí la reconocen como un **factor muy relevante** a tener en cuenta para adaptar los tiempos y priorizar el bienestar del lactante, especialmente en los primeros años de vida.

Destacan sentencias pioneras, como las dictadas por el **Tribunal Superior de Justicia de Canarias**, que consagran la "Perspectiva del Niño" y establecen que cualquier medida de guarda y custodia debe adaptarse para no cercenar el derecho del lactante a ser amamantado, evitando destetes forzosos por imposiciones de calendario.

- ❑ La jurisprudencia española evoluciona hacia un mayor reconocimiento de la lactancia materna como elemento protegido en los procesos de familia, siempre dentro del marco del interés superior del menor.



Claves Legales FEDALMA 2026

Claves Legales basadas en el trabajo de **Martina Planes** alumna de la Universitat de Barcelona (UB) gracias al convenio de colaboración con FEDALMA.

Febrero, 2026