Image not found https://enfamilia.aeped.es/sites/enfamilia.aeped.es/themes/enfamilia/images/enfamilia_logo

Image not found https://enfamilia.aeped.es/sit

Image not found https://enfamilia.a ilia.aepe

Leyes que protegen a la madre que trabaja



El trabajo es un derecho de la mujer que le permite ser independiente económicamente y realizarse como persona. La vuelta al trabajo es un momento difícil tras la maternidad, especialmente para las mujeres que amamantan. Nuestra legislación contempla diversas medidas para facilitar esta situación.

Permisos retribuidos

- ***Prestación por nacimiento para la madre biológica (antigua por maternidad*** **16 semanas de permiso** por el parto y el cuidado del menor parto y el cuidado del menor (1 semana más por cada hijo a partir del segundo para cada progenitor). Son de **obligatorio** disfrute las **primeras 6 semanas** y tras ellas se puede disfrutar a **tiempo completo o parcial** y en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo/a cumpla 12 meses. Puede ceder al padre hasta 2 semanas de las 10 restantes de disfrute de forma simultánea o sucesiva en caso de trabajar ambos. En caso de un parto **prematuro** u hospitalización del hijo durante más de 7 días se puede solicitar la **ampliación** del permiso tantos días como esté hospitalizado hasta un **máximo de 13 semanas más**.
- ***Permiso por cuidado del lactante (antiguo por lactancia):*** es un derecho que pueden disfrutar ambos progenitores en caso de que los dos trabajen, y no puede transferirse al otro progenitor. **Independientemente del tipo de lactancia**, o si es por adopción, la madre y/o el padre tienen derecho a **ausentarse** del trabajo **una hora** al día hasta los 9 meses del bebé (hasta los 12 meses en empleados públicos). Existe la posibilidad negociar el **acúmulo de horas** compactándolas en jornadas completas. Este permiso **aumentará en caso de partos múltiples:** gemelos 2 horas, trillizos 3 horas.
- ***Permiso para exámenes prenatales y clases de preparación al parto:*** la trabajadora o el trabajador podrá ausentarse del trabajo avisando previamente y siempre que se justifique la necesidad de hacerlo durante el tiempo de trabajo.
- ***Permiso en caso de bebés prematuros o que necesitan hospitalización tras el parto:***la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. También podrán reducir la jornada de trabajo 2 horas diarias con la reducción proporcional del sueldo.
- ***Vacaciones:***las vacaciones y los días de libre disposición se pueden acumular al permiso por nacimiento, pudiendo además disfrutar las que quedaran pendientes del año anterior.
- ***Reducción de la jornada laboral:***se puede **reducir entre 1/8 y 1/2 de la jornada laboral**, con disminución proporcional del sueldo en los casos de cuidado de un **menor de 12 años**, de una persona con discapacidad o familiar de hasta 2º grado. Es un **derecho individual** y por tanto lo pueden disfrutar tanto el hombre como la mujer.
- ***Prestación por nacimiento para el progenitor distinto de la madre biológica (antigua por paternidad*** el padre tiene derecho a un permiso de **12 semanas** desde enero de 2020 **(**1 semana más por cada hijo a partir del segundo para cada progenitor). Desaparece el permiso por nacimiento de 2 días. Se ampliará a 16 semanas en toda España en 2021. Es un **derecho exclusivo del padre no transferible.** Las 4 primeras semanas se deben disfrutar de forma ininterrumpida tras el parto. El resto podrá disfrutarse a **tiempo completo o parcial,** en periodos semanales interrumpidos o no, desde el fin del descanso obligatorio hasta que el hijo/a cumpla 12 meses. En caso de parto **prematuro** u hospitalización del hijo durante más de 7 días se puede solicitar la **ampliación** del permiso tantos días como esté hospitalizado hasta un **máximo de 13 semanas más**.
- ***Riesgo para el embarazo o lactancia natural:***si hay sospecha de exposición de la mujer a condiciones de trabajo que impliquen riesgo para el embarazo o la lactancia se podrá pedir una valoración de riesgos

laborales que determinará la adaptación del trabajo o el cambio a un puesto de la misma categoría sin riesgo o de categoría no equivalente pero conservando la retribución económica. Si esto no fuera posible la mujer pasaría a la situación de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia **hasta que el bebé cumpla 9 meses**.

- ***Adopción o acogimiento:*** Desde enero de 2020 cada progenitor posee 6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después de la resolución judicial. Se añaden 16 semanas voluntarias de disfrute en común dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 y el resto queda a disposición del otro progenitor.

Permisos sin sueldo

Excedencia por cuidado de hijo o familiar a cargo: la trabajadora o trabajador, de manera individual, podrá disfrutar de un periodo de **excedencia de hasta 3 años por cada hijo** (natural o no), a contar desde el día de nacimiento o la resolución judicial. Durante el primer año se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Este tiempo se considera como cotizado a la Seguridad Social a efectos de prestaciones y computa a efectos de antigüedad. El nacimiento de un nuevo hijo pondrá fin a la excedencia anterior. Podrá disfrutarse de manera continuada o fraccionada.

Adaptaciones en el trabajo

La trabajadora o trabajador con hijo menor de 12 años puede solicitar adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, incluida la posibilidad de trabajo a distancia.

Garantías frente al despido

Se considerará nulo el despido de la trabajadora que sea despedida por el ejercicio de sus derechos como mujer embarazada o lactante, salvo procedencia del despido por otros motivos.

¿Dónde se puede encontrar más información?

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995)
- Ley del Estatuto Básico del Empleado público (Real Decreto Legislativo 5/2015)
- Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 295/2009 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.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo publicado el 22-7-2015, revisado por última vez el 28-1-2020

La información ofrecida en En Familia no debe usarse como sustituta de la relación con su pediatra, quien, en función de las circunstancias individuales de cada niño o adolescente, puede indicar recomendaciones diferentes a las generales aquí señaladas.

Este texto, perteneciente a la Asociación Española de Pediatría, está disponible bajo la licencia Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 España.

Más referencias sobre el tema e información sobre los autores en:

https://enfamilia.aeped.es/edades-etapas/leyes-que-protegen-madre-que-trabaja