



## 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 oacogimiento**: 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/vida-sana/leyes-que-protogen-madre-que-trabaja>