



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

- **Baja maternal:** la mujer tiene derecho a **16 semanas de baja posteriores al parto, 18 por parto gemelar o 20 en caso de trillizos**, recibiendo el 100% de la base reguladora abonado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Si la madre ha estado de baja durante el embarazo por motivos médicos, sigue teniendo 16 semanas después del parto. Este permiso es **obligatorio** para la mujer durante las **primeras 6 semanas**, las otras 10 las puede compartir de forma simultánea o sucesiva con el padre, en caso de trabajar ambos. La baja maternal se puede disfrutar a **tiempo completo o parcial** (incorporándose al trabajo durante las horas que el padre o la madre decidan). En caso de un **parto prematuro** o si el recién nacido debe permanecer hospitalizado por un periodo superior a 7 días, **se amplía** el permiso de maternidad tantos días como esté hospitalizado **hasta un máximo de 13 semanas**. También se amplía en dos semanas en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo con discapacidad.
- **Permiso de lactancia por hijo menor de 9 meses:** es un derecho de la madre que **puede ceder al padre** en caso de que los dos trabajen. **Independientemente del tipo de lactancia**, o si es por adopción, la madre o el padre tienen derecho a **ausentarse** del trabajo **una hora** al día que podrán dividir en dos fracciones de media hora. Se contempla también la posibilidad de **acumular las horas** compactándolas en jornadas completas después de la baja maternal, siempre que se respete el convenio colectivo. Este permiso **aumentará en caso de partos múltiples** de manera proporcional al número de niños (gemelos 2 horas, trillizos 3 horas).
- **Permiso para exámenes prenatales y clases de preparación al parto:** la madre 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 se pueden acumular al permiso por maternidad, 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 8 años** (12 años en el caso de los funcionarios), de un minusválido o familiar de hasta 2º grado. Es un **derecho individual** y por tanto lo pueden disfrutar tanto el hombre como la mujer. Si los padres trabajan en la misma empresa, esta se podría negar a que los dos disfruten el permiso al mismo tiempo por motivos justificados. Será la trabajadora la que decida las horas y el periodo de disfrute del permiso.
- **Baja paternal:** el padre tiene derecho a un permiso de **13 días que se sumarán al permiso de nacimiento** a cargo de la empresa de dos días. Es ampliable 2 días más por cada hijo a partir del segundo en caso de partos múltiples. Es un **derecho exclusivo del padre** y podrá ejercerse a **tiempo completo o parcial** y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido. El padre también

puede disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre aunque no realizase ningún trabajo.

Permisos con sueldo parcial

- **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 8 años** (12 años en el caso de los funcionarios), de un minusválido o familiar de hasta 2º grado. Es un **derecho individual** y por tanto lo pueden disfrutar tanto el hombre como la mujer. Si los padres trabajan en la misma empresa, esta se podría negar a que los dos disfruten el permiso al mismo tiempo por motivos justificados. Será la trabajadora la que decida las horas y el periodo de disfrute del permiso.

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. No es necesario fijar con antelación la duración del permiso pero algunos convenios determinan que se debe avisar con dos semanas de preaviso antes de la reincorporación al trabajo.

Salud en el trabajo

- **Riesgo para el embarazo o lactancia:** si hay sospecha de exposición de la mujer embarazada o lactante a procedimientos o condiciones de trabajo que impliquen riesgo o repercusión negativa para el embarazo o la lactancia podrá pedir una valoración al servicio de prevención de riesgos laborales. Si este determina que existe riesgo, la empresa deberá adaptar las condiciones de trabajo suprimiendo las que supongan un riesgo; si no es posible, la empresa tendrá que cambiar a la mujer a un puesto de la misma categoría sin riesgo; si esto tampoco es posible, podrá cambiarla a un puesto de categoría no equivalente pero conservando la retribución económica. En el caso de que no exista ningún puesto compatible, la mujer pasará a la situación de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia. La gestión y el pago de la prestación corresponde al INSS o a la Mutua, que abonará el 100% de la base reguladora durante el embarazo o, en caso de lactancia, hasta que el bebé cumpla 9 meses de edad.

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?

- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo).
- Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales del 8 de noviembre.
- Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras del 5 de noviembre
- 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, del 6 de marzo.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de las mujeres y los hombres (BOE núm. 71 del 23 de marzo de 2007).

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-protegen-madre-que-trabaja>