

7 Derechos laborales de la mujer trabajadora durante el embarazo

¿Qué permisos de maternidad te pertenecen? ¿Cuántos días de baja por maternidad puedes disponer? Si tienes dudas de cuáles son tus derechos laborales cuando te quedas embarazada resolvemos tus dudas



Cristina Domínguez

Profesional de RRHH y Gestión
integral de empresas

Seguir a @crisdominguezb

12
SHARES

4.221

visualizaciones

· 07 May 2018 ·



A la mujer trabajadora embarazada además de producirle miedos una situación desconocida como es el embarazo, también le surgen inquietudes de cara a poder perder su puesto de trabajo, por ello es necesario e importante conocer los derechos laborales que tenemos las mujeres trabajadoras embarazadas.

7 derechos laborales durante el embarazo

1.- No hay obligación de comunicar el embarazo a la empresa en una fecha concreta. Pero si conviene comunicarlo por escrito lo antes posible, por si pudiera existir algún riesgo para el bebé y la salud de la embarazada en el puesto actual.

2.- Derecho de la mujer a ausentarse del trabajo, a la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación



InfoJobs

Me gusta esta

Sé el primero de tus amigos
esto.

Publicaciones no
relacionadas.

al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral por el tiempo indispensable. Se debe avisar previamente y llevar un justificante para no perder ningún tipo de remuneración regulado por el artículo 37.3 f) de El Estatuto de los Trabajadores.



3.- Adaptación de las condiciones y tiempo del trabajo. El empresario tiene la obligación de cumplir la Ley de prevención de Riesgos Laborales, evitando así las condiciones de trabajo que puedan ser peligrosas para la salud y seguridad de la trabajadora y del bebé.

Se pueden dar varias situaciones dentro de la empresa:

- Si el puesto actual que desempeña la mujer trabajadora puede influir negativamente, el empresario debe asignar dentro de su grupo profesional otro puesto compatible.
- Si no es posible asignarle otro puesto de su grupo profesional, se puede asignar otro puesto dentro de la empresa sin perder derechos en su retribución salarial.
- Si no hay ningún puesto compatible dentro de la empresa, se procede a la suspensión del contrato por riesgo de embarazo.

4.- Derecho laboral a no ser despedida. El empresario, aunque desconozca la gestación de la trabajadora no puede despedirla. El despido sin causa justificativa desde la fecha del inicio del embarazo se considera nulo.

5.- Derecho laboral a solicitar la baja por IT (Incapacidad Temporal) por contingencias comunes o profesionales. La Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO), tiene elaborado un calendario en el que según las semanas de gestación y actividad laboral recomiendan interrumpir la actividad.

SEMANAS DE GESTACIÓN EN QUE SEGO RECOMIENDA INTERRUPTIR LA ACTIVIDAD LABORAL		
ACTIVIDAD LABORAL	SEMANA EMBARAZO	S. E. MÚLTIPLE
1) SECRETARIA O ADMINISTRATIVA CON ACTIVIDAD FÍSICA LIGERA	37	34
2) PROFESIONAL LIBERAL CON ACTIVIDADES GERENCIALES	37	34
3) SENTADA CON ACTIVIDADES LIGERAS	37	34
4) TRABAJADORA CON TRABAJOS DE BIPEDESTACIÓN		
- De forma prolongada (más de 4 horas al día)	22	20
- De forma intermitente		
- Más de 30 minutos/hora	30	28
- Menos de 30 minutos/hora	37	34
5) PARÁNDOSE CON INCLINACIONES POR DEBAJO DE LA RODILLA		
- Repetidamente (más de 10 veces/hora)	18	16
- Intermitente		
De 2 a 9 veces a la hora	26	24
Menos de 2 veces a la hora	37	34
6) TREPANDO		
- Escalas y postes verticales		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas)	18	16
Intermitente (menos de 4 veces por turno de 8 horas)	26	24
- Escaleras		
Repetidamente (4 o más veces por turnos de 8 horas)	26	24
Intermitente (menos de 4 veces por turno de 8 horas)	37	34
7) CARGANDO PESOS		
- Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas)		
Más de 10 kg.	18	16
De 5 a 10 kg.	20	18
Menos de 5 kg.	26	24
- Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas)		
Más de 10 kg.	20	18
De 5 a 10 kg.	26	24
Menos de 5 kg.	37	34

Esta baja por IT finaliza el día de parto, comenzando la baja y prestación por maternidad, teniendo que solicitarla en la Dirección Provincial de la Seguridad Social.

6.- Derecho a 16 semanas de baja por maternidad, pudiendo disfrutar 10 semanas durante el embarazo, el resto (6 semanas) se tienen que coger obligatoriamente después del parto.

En el caso de que la madre disfrutara únicamente de 6 semanas, el padre puede disfrutar de la paternidad. El período máximo de duración será de hasta: 4 semanas

ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.



7.- **Reducción de jornada.** Todas las personas que tengan cuidado directo de un menor de doce años o de una persona con discapacidad que no pueda trabajar, tiene derecho a reducir su jornada de trabajo diaria con reducción proporcional de su salario.

Conoce los derechos laborales
de las embarazadas
por @crisdominguezb en
@InfoJobs

[CLICK TO TWEET](#)

Echa un vistazo a las ofertas de empleo que tenemos para ti en InfoJobs y encuentra tú oportunidad laboral. ¡Mucho éxito!

[Ver ofertas de InfoJobs](#)

InfoJobs no valida los comentarios que publican los usuarios en esta sección. Confiamos en el sentido común de cada uno. Si detectas algún mensaje que no cumpla con nuestras normas de uso avísanos.

3 comentarios

Ordenar por

Más antiguos



Agregar un comentario...

**Gilma Rosa Montoya Ceballos**

Buenas noches.

el tema es muy puntual y estoy muy de acuerdo, frente a la legislación y derecho laboral de la mujer embarazada..
 Pero como micro empresaria , que hacer y cómo actuar?
 frente a una mujer que presenta una fisiología y constitución física voluminosa, que contrato para trabajar en mi negocio miPIME, desde enero 2018 y el 22 de julio del 2018, me informa que va para él médico, por que va a dar a luz un bebe.Sin conocimiento alguno de éste suceso , la señora en mención , me exige su pago de maternidad, por 4 meses, y liquidación.

Desde el 23 de Julio a la fecha , 18 de septiembre, le he entregado a la señora en dinero m.c.l.v.

1'.450.000 pesos.

Debo responder por toda la licencia de maternidad, cuando nunca fuí notificada, por ella de su estado de gravidez, Al actuar ella con dolo, que ley me ampara a mí , cómo empleadora?

Me gusta · Responder · 1 · 9 sem

**Ignacio Gonzalez Acuña**

¿¿Como se llama el Artículo/Ley??

Me gusta · Responder · 1 sem

Nosotros

Ayuda
 Seguridad
 Publicidad
 Condiciones legales
 Reglas de uso

Sobre InfoJobs

InfoJobs hoy
 Trabaja con nosotros
 Ofertas de empleo

+ InfoJobs

Orientación laboral
 InfoJobs Formación
 Blog empresas
 Oferta di lavoro in Italia

Prensa

Indicadores de InfoJobs
 Notas de prensa
 Contacto de prensa

¡Síguenos!



Otras webs de Schibsted: | [vibbo](#) | [Fotocasa](#) | [habitacalia](#) | [Coches.net](#) | [Motos.net](#) | [Milanuncios](#)

