

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Estructura jurídico-social de protección laboral para la mujer trabajadora contemporánea en situaciones relacionadas con la maternidad

Raquel CASTRO MEDINA\*

---

**RESUMEN:** La protección jurídica de la mujer trabajadora por razón de la maternidad o en situaciones relacionadas con la misma, ha sido una constante a lo largo de la historia. No obstante, no siempre ha ostentado la misma consideración. El devenir social y las transformaciones que han ido aconteciendo a lo largo de los años han forzado un cambio de rumbo en cuanto al tratamiento social y normativo de estas situaciones. Sin duda alguna, la exposición de la mujer embarazada a los riesgos asociados a su desempeño profesional es una realidad que por sí sola justifica la merecida atención recibida. Así pues, la finalidad de salvaguardar la integridad física y el bienestar psicosocial de la madre y su descendencia queda patente en la legislación laboral y de la seguridad social contemporánea. Además, para remediar los grandes lastres de los que adolecían las normativas anteriores, las actuales disposiciones hacen eco e incorporan sendas medidas propulsoras del principio de corresponsabilidad, sin el cual estaríamos destinados a repetir y perpetuar los patrones tradicionales que tanto han entorpecido la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

*Palabras clave:* Protección laboral, prevención de riesgos, mujer trabajadora, maternidad.

**SUMARIO:** 1. La maternidad como una construcción histórica y sociocultural. 2. La tutela de la mujer trabajadora durante las situaciones relacionadas con la maternidad. 2.1. Protección de la salud de la mujer trabajadora durante el embarazo, posparto y lactancia. 2.2. Medidas preventivas de evaluación y adaptación de las condiciones de trabajo. 2.3. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento. 2.4. La cobertura económica por la Seguridad Social. 3. A modo de reflexión final. 4. Bibliografía.

---

\* Profesora Sustituta Interina, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

## Legal-Social Structure of Labour Protection for Contemporary Working Women in Situations Related to Maternity

---

**ABSTRACT:** The legal protection of working women due to maternity or in situations related to it, has been a constant throughout history. However, it has not always held the same consideration. The evolution of society and the transformations that have taken place over the years have forced a change of course in terms of the social and regulatory treatment of these situations. Undoubtedly, the exposure of pregnant women to the risks associated with their professional performance is a reality that alone justifies the deserved care received. Thus, the purpose of safeguarding the physical integrity and psychosocial well-being of the mother and her offspring is evident in contemporary labour and social security legislation. In addition, to remedy the great ballasts suffered by the previous regulations, the current provisions echo and incorporate propelling measures of the principle of co-responsibility, without which we would be destined to repeat and perpetuate the traditional patterns that have so hindered effective equality between women and men in all spheres of public and private life.

*Key Words:* Labour protection, risk prevention, working woman, maternity.

## 1. La maternidad como una construcción histórica y sociocultural

La maternidad es un concepto que ha ido evolucionando a lo largo de los años en función del desarrollo de las sociedades<sup>1</sup> aunque la responsabilidad de la crianza recae sobre la mujer prácticamente desde los inicios de la humanidad. En todos los contextos históricos conocidos, la maternidad ha sido entendida esencialmente como la condición femenina por excelencia, amparada década tras década por un discurso arcaico fundamentado bien por la capacidad biológica de las mujeres para perpetuar la especie o bien como reflejo de los pensamientos, ideas y culturas predominantes en las distintas épocas<sup>2</sup>. Pero, en cualquiera de los casos, esa equivalencia entre feminidad y maternidad ha servido como sustento para crear y perpetuar una imagen de la mujer como ser unidimensional que solo puede ser madre<sup>3</sup>.

Por ende, al afirmar que la maternidad es una construcción social estamos desequilibrando esa disertación – estática e inamovible en apariencia – alzada sobre una concepción de las mujeres que incorpora la maternidad como una funcional natural de las mismas, inscrita en nuestro ADN y manifestada en una serie de saberes, capacidades y habilidades nacidas innatas y esporádicamente. En su lugar, los incansables intentos de las posturas feministas por deconstruir la idea del instinto maternal o del concepto de maternidad como pilar principal de la identidad femenina han ensalzado el carácter cultural y multidimensional de este fenómeno.

En este sentido, una de las aportaciones más conocidas es la de Simone de Beauvoir por cuanto al afirmar que «no se nace mujer, sino que se devine mujer» identifica una opresión sin cabida en explicaciones biológicas y/o psicológicas que, por el contrario, encuentra su razón de ser en factores económicos y (re)productivos. Factores los cuales han ido moldeando a su conveniencia a la mujer para encajar en el papel de madre cuidadosamente configurado por el ideal del instinto maternal y el amor maternal<sup>4</sup> con el objetivo de garantizar la educación y el cuidado de los/las hijos/as<sup>5</sup>.

Así pues, para lograr blindar esos valores y naturalizar esa posición femenina encorsetada en el ámbito doméstico, al espacio privado y a las

---

<sup>1</sup> C. PALOMAR VERA, *Maternidad: historia y cultura*, en *La Ventana*, 2005, n. 22.

<sup>2</sup> A. SOTO DOMÍNGUEZ, M. CORTÉS GALLEGÓ, *Políticas públicas para la mujer en Colombia: la doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX*, en *Entramado*, 2012, n. 1.

<sup>3</sup> L. SALETTI CUESTA, *Propuestas teóricas feministas en relación al concepto de maternidad*, en *Clepsydra*, 2008, n. 7.

<sup>4</sup> E. BANDINTER, *¿Existe el instinto maternal? Historia del amor maternal, siglos XVII al XX*, Paidós, 1991.

<sup>5</sup> C. PALOMAR VERA, *op. cit.*

tareas de crianza y servicio, aproximadamente a partir de la segunda mitad siglo XX las instituciones del matrimonio, la familia y la educación comienzan a ensalzar el ideal del amor maternal como valor natural y social. Se aboga a que las madres se ocupen de sus hijos e hijas de manera personal y exclusiva, ya no solo durante la lactancia sino durante toda su niñez, dedicándoles íntegramente su tiempo con una entrega incondicional<sup>6</sup>.

Cabe destacar que, en España, esta promulgación de la maternidad como obligación persistió reforzada tras la guerra civil y la imposición de la dictadura militar. Las mujeres tenían asignado un papel preestablecido y se les adoctrinaba desde pequeñas en las escuelas y centros de formación para cumplir con su deber de “buenas madres” y “buenas esposas”. El Estado no escatimó en esfuerzos controlando la maternidad desde el más estricto de los paternalismos. La ideología nacional-catolicista impregnó una amplia gama de medidas políticas y legislativas para la promoción de la natalidad como fueron los premios para las familias numerosas, los subsidios familiares, el plus de cargas familiares...

Será bien entrada la década de los 80 cuando nuestros sistemas legales comenzaron a incorporar principios de justicia social favorables para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La mayoría de las veces justificados por la entrada en la Unión Europea que obligaba la transferencia a nuestro ordenamiento jurídico interno de directrices comprometidas con la protección de la mujer trabajadora embarazada y el permiso parental. Los primeros gobiernos democráticos tras la transición simplemente se limitaron a legislar algunas disposiciones encaminadas a hacer efectivo el mandato constitucional recogido en el art. 9.2 de nuestra Carta Magna para posibilitar la igualdad material. Disposiciones que con carácter mayoritario tenían forma de Planes de Igualdad de Oportunidades los cuales contaban con escasas referencias a la maternidad.

Y, no será hasta mucho tiempo después, con la aprobación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), cuando se vuelva a tratar el tema de la maternidad. Esta vez, para reconocerla como situación que puede desencadenar discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo y afirmar la necesidad de soportar los costos sociales colectivos de la maternidad<sup>7</sup>.

A la par, en la actualidad, la presencia de la mujer en el mercado laboral y el valor que esta misma asocia a la propia realización profesional debilita ese

---

<sup>6</sup> C. SOLÉ, S. PARELLA, «Nuevas» expresiones de la maternidad: las madres con carreras profesionales «exitosas», en *Revista Española de Sociología*, 2004, n. 4, p. 75.

<sup>7</sup> N. IGAREDA GONZÁLEZ, *De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado*, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 2009, n. 18, p. 141 ss.

rol tradicional de madre que dedica todo su tiempo y sus esfuerzos al cuidado de sus hijos/as. De tal manera que no solo estamos asistiendo a nuevas formas de expresión de la maternidad cada vez más alejadas de las pautas de la maternidad intensiva, sino que también los propios modelos y estrategias familiares se ven inmersos en este proceso de cambio. Un claro ejemplo es la convivencia de las familias biparentales junto con familias uniparentales, reconstruidas o familias protagonizadas por una mujer que decide acceder a la maternidad en solitario. Dicho lo cual, tales transformaciones motivan, indiscutiblemente, cambios legislativos de importante calado que la acompañen para poder hacer frente a una adecuada protección social y laboral de la mujer en cuanto a madre y trabajadora.

## **2. La tutela de la mujer trabajadora durante las situaciones relacionadas con la maternidad**

En el plano internacional la maternidad queda recogida como un derecho fundamental. Así, por ejemplo, se deduce del contenido del art. 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que, de forma indirecta, protege el derecho de las personas a fundar una familia por un lado y, por otro, del art. 25.2 al enunciar que «la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales». De igual forma, a nivel europeo, la Carta de Derechos Fundamentales en su art. 9 hace referencia al derecho a constituir una familia y, de manera más decisiva, el art. 33 del mismo texto blindo la maternidad ante los despidos fundados en tal causa otorgando, inclusive, el derecho a las prestaciones de seguridad social y acceso a los servicios sociales a propósito de garantizar la protección ante determinadas situaciones (entre las que incluye la maternidad) de acuerdo a las modalidades establecidas por el derecho comunitario y las legislaciones y prácticas nacionales<sup>8</sup>.

En el caso del Estado Español este derecho fundamental versado sobre la maternidad tal y como se configura a través de las normativas internacionales y comunitarias no queda incorporado en nuestra constitución con la misma fuerza del que es merecedor. Como apuntábamos, será la promulgación de la LOI el punto de inflexión a partir del cual podemos empezar a identificar ciertos esfuerzos legislativos consecuentes con el fiel propósito de erradicar toda discriminación directa

---

<sup>8</sup> E. CANTO ALCÓN, *La maternidad y sus dificultades laborales*, en *Revista Científica Género na Amazônia*, 2022, n. 4, p. 181.



o indirecta en cualquier contexto y, muy especialmente en aquellos relacionados con la maternidad y las responsabilidades familiares de crianza o cuidado. Son muchos los avances que se incorporan vía la mencionada ley. Entre otros, y a modo de ejemplo, el art. 8 identifica como discriminación directa por razón de sexo el trato desfavorable que sufren las mujeres por motivo de embarazo o maternidad.

Asimismo, queda patente en el espíritu de la norma el interés de proteger todas aquellas situaciones derivadas del embarazo, la maternidad y la lactancia a través del fomento de la debida conciliación y corresponsabilidad tan necesarias como anheladas. Pues, son tres los bienes protegidos por el legislador contemporáneo en estas situaciones: la salud física de la mujer trabajadora durante un periodo especialmente vulnerable, la protección y los cuidados del futuro/a recién nacido/a durante los primeros meses de vida y la garantía de que la maternidad no afectará a la carrera profesional de la madre. Y, es que, la nueva configuración la maternidad es tratada como todo un derecho innato a la condición de mujer más que como una protección otorgada.

### **2.1. Protección de la salud de la mujer trabajadora durante el embarazo, posparto y lactancia**

La maternidad es una situación que genera una mayor vulnerabilidad para la trabajadora ante la posibilidad de verse expuesta a ciertos riesgos derivados de su actividad laboral<sup>9</sup>. Y es, precisamente, esa situación de vulnerabilidad que se deduce de los periodos de gestación y crianza la que justifica social, técnica y legalmente la necesidad de recurrir a ciertas medidas preventivas propias, diferentes a las previstas para los riesgos generales, cuyo fin último sea proteger la salud de la persona gestante y su descendiente<sup>10</sup>.

Como es sabido, desde sus inicios, la labor normativa impulsada por la Organización Internacional del Trabajo<sup>11</sup> ha venido manifestando una singular preocupación por la protección de la seguridad y la salud de la mujer trabajadora embarazada. Si bien es cierto que, un primer momento, los esfuerzos quedaban encasillados en idear medidas puramente

---

<sup>9</sup> M.Á. PURCALLA BONILLA, P. RIVAS VALLEJO, *La protección de la maternidad en la relación laboral: seguridad y salud en el trabajo y tutela antidiscriminatoria*, en *Aranzadi Social*, 1998, n. 5, p. 809.

<sup>10</sup> M. SÁNCHEZ CASTILLO, *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Bomarzo, 2009, p. 17.

<sup>11</sup> *Vid.* p. ej. el Convenio sobre la protección de la maternidad, C003 de 1919.



prohibitivas limitando el acceso de las trabajadoras a ciertos empleos a razón de su condición de mujer, con el devenir histórico y las fuertes transformaciones sociales la dirección a tomar ha virado completamente. En efecto, el trato recibido en el panorama actual ha desembocado en el diseño de verdaderas acciones preventivas destinadas a adaptar las condiciones en las que la trabajadora gestante o que ha dado a luz recientemente desarrolla su actividad profesional.

Tales medidas van a proteger el hecho biológico del embarazo y la salud de la mujer embarazada en tanto y cuanto ese estado va a llevar aparejado una mayor susceptibilidad de verse expuesta a accidentes o enfermedades en el trabajo<sup>12</sup>.

Aquella mirada retrospectiva a través de la cual llegábamos a avistar una evolución en la intencionalidad legislativa dejando en el pasado ese lastre históricamente aferrado a la consideración de la mujer trabajadora como ser débil, necesitada de actuaciones extremadamente paternalistas que la librasen de determinadas actividades sin mayores previsiones, fue suficiente en sus inicios pero no por ello deja de ser algo superflua en el presente pues la salud de la trabajadora demanda, sin duda, algo más<sup>13</sup>.

De hecho, la concepción del trabajo femenino tanto en las políticas comunitarias como en las nacionales ha evolucionado desde un proteccionismo excluyente a la neutralidad de género. Lo cual, supone abordar la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo sin atender al sexo, desde un punto de vista abstracto. Pero, en la práctica, esa neutralidad tan solo es aparente ya que, como regla general las investigaciones, estudios y medidas preventivas han tomado como referencia un modelo estereotipado masculino. Siendo este un punto de partida erróneo denunciado por multitud de autores<sup>14</sup>.

Y, es que, una política de salud que tenga la pretensión de ser eficaz tiene que decantarse por un enfoque de género. Esto es, debe atender a las diferencias de género presentes en las condiciones de trabajo con el fin de lograr una valoración veraz del alcance de los riesgos laborales y del grado de vulnerabilidad de hombres y/o mujeres a los mismos<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> *Vid.* Exposición de motivos de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

<sup>13</sup> M.T. IGARTUA MIRÓ, *Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer*, en *Temas Laborales*, 2007, n. 91, p. 267.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 268.

<sup>15</sup> M. MONJAS BARRENA, *25 años de la Directiva 92/85 CEE sobre protección de la maternidad de la trabajadora*, en *Administración y Ciudadanía*, 2018, n. 1, p. 223.

Bajo estas consideraciones, la protección de la maternidad dentro del seno de la empresa como situación especialmente vulnerable para la mujer deberá cumplir un doble objetivo; preservar la salud de la trabajadora y de su hijo/a a través de una planificación de prevención ante posibles riesgos asociados a su actividad laboral y, la prevención de las desigualdades y discriminación en el empleo vinculadas a las situaciones de embarazado, posparto y lactancia.

Al respecto, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en su art. 26 traslada al ordenamiento jurídico español el contenido de la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia natural.

El mencionado precepto impone a la empresa la lógica obligación de velar por la salud de las trabajadoras frente a la exposición de agentes o procedimientos de impacto negativos para su salud. La cual, se configura como una protección de carácter integral y serán, en todo caso, los profesionales técnicos y sanitarios de la prevención de riesgos laborales que atiendan la casuística los que tengan la difícil tarea de responder a dos cuestiones fundamentales; en primer lugar, ¿qué exposiciones laborales implican un riesgo? Y, en segundo lugar, ¿cuándo se deben aplicar las medidas?<sup>16</sup>.

De este modo se perseguirá una protección capaz de abarcar tanto los daños físicos como psíquicos o que perjudiquen la salud social en el propio entorno laboral e, incluso, fuera de él. Y, para ello la LOI en su disposición tercera encomendó al entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la tarea de elaborar unas directrices bases sobre la evaluación de dichos riesgos. Con esa empresa el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) redactó un documento integrando todas aquellas recomendaciones necesarias para cumplir con dicho propósito y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas<sup>17</sup>.

Entre ellas señala el *Programa de protección de la maternidad en la empresa* especificando que «el programa de protección de la maternidad no ha de considerarse como una acción aparte del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. La evaluación de riesgos y la planificación preventiva deben incluir desde el principio los factores de riesgo para la reproducción tanto

---

<sup>16</sup> E. RONDA, R. GADEA, *Riesgo laboral en trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia: la necesidad de una estrategia preventiva consensuada*, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 2008, n. 4, p. 169.

<sup>17</sup> INSHT, *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*, 2011, p. 96.

para el hombre como para la mujer y para la descendencia de ambos». De otro lado, la referencia en el caso de los riesgos psicosociales la podemos encontrar recogida en la COM(2000)466 final la cual presenta una tabla<sup>18</sup> en la que clasifica una serie de peligros y situaciones de carácter general, los riesgos derivados de ellos, cómo se puede hacer frente a los mismos y, una última columna en la que encuadra la legislación europea sobre la materia. Ofrece así, unas recomendaciones marco para hacer frente a los factores psicosociales de origen laboral que pueden llegar a generar un riesgo añadido tanto para la madre gestante como para su descendencia. A modo de ejemplo podemos rescatar los siguientes: la fatiga mental y física y el tiempo de trabajo a raíz de jornadas de trabajo por turnos o en horario nocturno o el estrés profesional mayoritariamente causado por la dificultad de compaginar la vida privada y la actividad laboral cuando los turnos de trabajo son largos, imprevisibles y poco sociales.

## **2.2. Medidas preventivas de evaluación y adaptación de las condiciones de trabajo**

La LPRL en el art. 25 ss. regula la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, entre los cuales, como decimos se encuentran las trabajadoras por razón de maternidad o lactancia. Preceptos que, en definitiva, responden al principio de adaptación del trabajo a la persona e impone al empresario la obligación de tener en cuenta la especial sensibilidad de ciertos trabajadores para establecer medidas de prevención específicas<sup>19</sup>.

En lo relativo a la protección de la maternidad, el art. 26 de la citada norma apunta a que la evaluación de riesgos «deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un

---

<sup>18</sup> J. FRANCO GONZÁLEZ, *Directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (en aplicación de la Directiva 92/85/CEE, del Consejo)*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, n. 67.

<sup>19</sup> Al respecto el art. 25 LPRL no deja del todo claro cuáles deben ser esas medidas ni cuáles son sus límites. No obstante, la doctrina se ha mostrado partidaria de reconocer un auténtico derecho a la adaptación del puesto de trabajo teniendo en cuenta los principios inspiradores de la ley. *Vid.* sobre este tema p. ej. A. MORENO SOLANA, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch, 2010, p. 72 ss.

riesgo específico».

Así pues, por medio de esta literalidad, la ley se hace cargo de lo establecido por la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia<sup>20</sup>. Además, la Directiva impone a la empresa el deber de comunicar a las trabajadoras que estén o puedan estar en estas situaciones los resultados de la evaluación y todas aquellas medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo que deban adoptarse<sup>21</sup>.

En primer lugar, y como medida de menor intensidad, encontramos la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo. Es probable que, debido al nuevo estado de la trabajadora asumir, la misma jornada de trabajo que venía desempeñando y con la misma intensidad provoque estrés laboral o la exposición a determinados agentes posibles precursores de enfermedades profesionales. Igualmente, realizar ajustes en el horario de trabajo mediante la limitación del régimen de nocturnidad o el establecimiento de turnos adecuados constituye otro elenco de medidas organizativas que, en principio, no deben suponer grandes esfuerzos para la empresa. Sin embargo, si es importante estudiar el impacto que estos cambios en las condiciones de trabajo puedan generar en las retribuciones percibidas por la trabajadora. Por ejemplo, la disminución del salario por la inobservancia de las primas, complementos, nocturnidad o disponibilidad horaria. Es por ello que no podemos perder de vista que debe mediar el consentimiento de la trabajadora afectada siempre en respeto y consonancia con la garantía de una actividad laboral segura y saludable<sup>22</sup>.

En segundo lugar, cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fueran posible o el desempeño de la actividad supusiera un peligro para la trabajadora embarazada o el feto, está deberá ocupar un puesto o función diferente compatible con su estado. Para ello, con anterioridad, el empresario ha debido determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Debe mantenerse dentro de su grupo profesional o ser de categoría equivalente en comunión con los mandatos y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional lo que no será fácil

---

<sup>20</sup> Véase sobre la directiva L.E. NORES TORRES, *Maternidad y trabajo: algunas consideraciones en torno al art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, en *Actualidad Laboral*, 1998, n. 16.

<sup>21</sup> M. VELASCO PORTERO, *La específica protección de la mujer en la prevención de riesgos laborales*, en *Dereito*, 2009, n. 2, p. 297 ss.

<sup>22</sup> J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud de la mujer trabajadora*, en *esta Revista*, 2020, n. 4, p. 334 ss.

de llevar a cabo en medianas o pequeñas empresas<sup>23</sup>.

Ahora bien, excepcionalmente, cuando no existiese un puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto distinto a grupo profesional o categoría no equivalente, conservando en todo caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

No obstante, el art. 26 LPRL no abarca todos los considerandos atendidos por la Directiva. Más bien se limita a regular aquellos aspectos relacionados con la salud laboral aunando medidas de seguridad e higiene en el trabajo (evaluación de riesgos, adaptación y cambio del puesto de trabajo) y otras tantas relacionadas con aquellas (limitaciones al trabajo nocturno, cambio del turno de trabajo...) que son, igualmente, merecedoras de deliberación. Para completar el ajuste de nuestro ordenamiento interno a la Directiva tenemos que acudir al permiso por maternidad y lactancia confiado al Estatuto de los Trabajadores y el subsidio por maternidad otorgado por la Ley General de Seguridad Social<sup>24</sup>.

Por ello, y en tercer lugar, si no fuera ni técnica ni objetivamente posible el cambio de puesto o no se pudiera exigir por motivos justificados<sup>25</sup>, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (art. 45.1.d ET) durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Para los casos de la trabajadora en periodo de lactancia natural será de aplicación la «suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses» constituida también en el art. 45.1.d ET.

Desde luego, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural viene acompañado por el correspondiente reconocimiento como situación protegida otorgado por la legislación de

---

<sup>23</sup> D.M. CAIRÓS BARRETO, *Seguridad y salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia*, en *Lan Harremanak*, 2010, n. 23, pp. 108-109.

<sup>24</sup> J. MORENO I GENÉ, A.M. ROMERO BURILLO, A. PARDELL VEÀ, *La protección de la maternidad: de la Directiva 92/85/CEE a la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales*, en *Aranzadi Social*, 1997, n. 5.

<sup>25</sup> Al respecto «la valoración de la concurrencia o no de estos requisitos depende, por razones obvias, de múltiples circunstancias de tiempo, lugar y modo de la prestación laboral desempeñada. Pero, en cualquier caso, la acreditación de un riesgo específico con relevancia para la salud de la madre, feto y/o lactante, que no se pueda prevenir o remediar más que mediante la suspensión del contrato corresponde en parte a la trabajadora y en parte a la empleadora y para ello no basta la simple declaración empresarial de la inexistencia de un puesto compatible con el estado de la trabajadora» (G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Doctrina Judicial*, en *Economía Española y Protección Social*, 2011, vol. III, pp. 136-137).

Seguridad Social como veremos más adelante.

### 2.3. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento

La suspensión del contrato por maternidad biológica es un derecho que se reconocía tradicionalmente a la mujer trabajadora sin que el padre pudiera disfrutar de ese periodo de descanso destinado a los primeros cuidados del recién nacido. De hecho, la normativa comunitaria no exige el reconocimiento de un permiso por paternidad a los Estados miembros, ni una duración mínima del mismo, aunque sí reconoce garantías para la eficacia del permiso por paternidad similares a las del permiso por maternidad<sup>26</sup>.

En este sentido, las directivas aprobadas por la LOI en materia de corresponsabilidad sobrepasan las exigencias de las Directivas 2002/73 y 2006/54, gracias a la decisión legislativa de ampliar la titularidad del derecho al otro progenitor contribuyendo a difuminar ese concepto patriarcal de la maternidad<sup>27</sup>.

Cabe señalar que, supone un gran avance el uso del lenguaje no sexista en la legislación mediante la expresión “otro progenitor” que a su vez representa un claro propósito normativo en cuanto a la expansión del disfrute para atender a los nuevos modelos familiares que forman parte de nuestra realidad social<sup>28</sup>.

Asimismo, con el mismo fin de abarcar las nuevas y cada vez más comunes formas de maternidad, el actual ordenamiento jurídico-laboral español incluye supuestos de filiación no biológica como son la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento. Además, en estos casos, facilitar la adaptación de los menores al nuevo núcleo familiar resulta un bien jurídicamente protegido comparable al esfuerzo por favorecer los vínculos afectivos entre los progenitores y los hijos o hijas biológicos<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> I. PÉREZ CAMPOS, *La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea*, en *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 2014, n. 47, p. 167 ss.

<sup>27</sup> Vid. p. ej. A.M. ROMERO BURILLO, *La regulación laboral y de la seguridad social de la maternidad a partir de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en A.M. ROMERO BURILLO (dir.), *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi, 2018.

<sup>28</sup> P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, A. GARRIGUES GIMÉNEZ, T. VELASCO PORTERO, *La suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad en la nueva Ley Orgánica de igualdad*, en *Aranzadi Social*, 2007, n. 5.

<sup>29</sup> J. GARCÍA ATANCE, *La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, n. 79, p. 160 ss.

Respecto a los supuestos concretos, el nuevo art. 48 ET reconoce la suspensión de la actividad laboral en los casos de adopción y acogimiento de menores de seis años o mayores de seis años con discapacidad<sup>30</sup> y en los casos en los que por sus circunstancias personales (previamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes) o por provenir del extranjero tengan dificultades de inserción familiar.

Es más, entre las aportaciones efectuadas por la LOI en esta materia podemos destacar la incorporación del acogimiento tanto permanente como simple<sup>31</sup> que se mantiene en la nueva redacción del 45.1.d incorporada por el RD-Ley 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación como guarda con fines adoptivos o de acogimiento siempre que sean por un periodo superior a un año. Incluir situaciones de temporalidad supone un gran avance en tanto que responde a la necesidad de cuidar al menor mientras se resuelve judicialmente situaciones en las que el tutor o los padres biológicos presentan su oposición al acogimiento pre-adoptivo o permanente.

De otro lado, retomando las novedosas mejoras en la consecución de la corresponsabilidad y el disfrute compartido del permiso<sup>32</sup>. En efecto, en virtud del art. 44.3 LOI se reconoce al otro progenitor el derecho a un permiso individual e *intransferible* así como a la correspondiente prestación en los términos y condiciones establecidas en la normativa. Por lo tanto, desde la entrada en vigor de la LOI, el permiso de paternidad queda indudablemente desvinculado de la actividad profesional de la madre, configurándose como un derecho mínimo y necesario<sup>33</sup>.

Tal y como se reconoce en la exposición de motivos del RD-Ley 6/2019 la equiparación del derecho a la suspensión del contrato de trabajo de ambos progenitores a dieciséis semanas desde el paso enero de 2021 responde a «la existencia de una clara voluntad y demanda social» lo cual supone un paso importante en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres por medio de la promoción de la conciliación y la

---

<sup>30</sup> Supuesto que ya contemplaba la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

<sup>31</sup> El art. 173-*bis* del Código Civil define el acogimiento simple como una situación transitoria en la que se prevé la reincorporación del menor en su familia de origen o la adopción de una medida de protección más estable.

<sup>32</sup> Conviene recordar que, con anterioridad, para que la titularidad pudiese ser transmitida la Ley 39/1999 requería que ambos progenitores trabajasen y que la madre no fuese trabajadora por cuenta propia o autónoma.

<sup>33</sup> B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *La suspensión del contrato de trabajo y el permiso retribuido por nacimiento de hijo: dos medidas de conciliación familiar y laboral, diferentes y compatibles*, en *Aranzadi Social*, 2009, n. 1, p. 47 ss.



corresponsabilidad.

#### 2.4. La cobertura económica por la Seguridad Social

Con la intención de evitar un perjuicio para la trabajadora que se vea en la necesidad de suspender su contrato a causa de verse expuesta a una situación de riesgo para su embarazo sin que se haya podido llevar a término otra medida de prevención, la Ley General de la Seguridad Social pone a su disposición una prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente<sup>34</sup>. La causa no es otra que la de proteger a la mujer embarazada y al feto de aquellos agente, procedimientos o condiciones laborales que puedan afectar a su bienestar cuando así lo certifique la INSS o la Mutua. Situaciones que, recordemos, se traducen en la suspensión del contrato de trabajo propia del art. 48.5 ET consecuencia de lo previsto en el art. 26 LPRL.

Con anterioridad a la LOI los requisitos para la concesión de la prestación (en esos tiempos solamente para los casos de riesgos durante el embarazo ya que no se contemplaba las situaciones de riesgo durante la lactancia) era el mismo que el exigido para la incapacidad temporal por enfermedad común. Es decir, era imprescindible estar afiliada y en alta en el momento concreto del hecho causante y contar con un periodo de cotización de al menos 180 días dentro de los 5 años anteriores. Con lo cual, muchas mujeres quedaban desprotegidas si no podían acreditar dicho periodo de carencia<sup>35</sup>. Afortunadamente, a partir de entonces, ambas situaciones van a ostentar la consideración de contingencias profesionales.

En lo referente a la prestación asociada a la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor, el RD-Ley 6/2019 en su art. 178 reconoce como beneficiarias a aquellas personas (sin importar su sexo) que acrediten los periodos mínimos de cotización.

En primer lugar, en el caso de que la persona trabajadora tenga menos de 21 años a fecha del hecho causante, se flexibilizará el periodo de cotización hasta el punto de no ser necesaria. Se trata de una modificación extremadamente novedosa teniendo en cuenta que es una prestación de

---

<sup>34</sup> Se cumple así con lo establecido por la ley de la Unión Europea, ya que la Directiva 92/85/CEE reconoce el derecho de las trabajadoras a mantener su salario o recibir una compensación adecuada en tales situaciones. En este caso, el legislador español ha decidido transferir el costo económico a los poderes públicos y eximir al empleador de esa responsabilidad.

<sup>35</sup> P. MORGADO PANADERO, *La triple tutela del embarazo y de la lactancia en la normativa laboral y de seguridad social*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2009, n. 144, p. 965.

naturaleza contributiva, y el único requisito a cumplir es estar en situación de alta o asimilada. En segundo lugar, si la persona trabajadora tiene entre 21 y 26 años de edad, el periodo mínimo de cotización será de 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al descanso, o en su defecto, será igualmente válido si acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral. Y por último, en el caso de que la persona trabajadora tenga cumplidos 26 años, el periodo de cotización será de 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso, o de 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

Como puede observarse, la reforma efectuada pretende facilitar el acceso a la prestación a un mayor número de trabajadoras/es. Sin embargo, para algunos autores consideran que se trata más de un esfuerzo teórico que real, puesto que si el fin último era potenciar la maternidad como valor social, hubiera sido eficaz retirar el requisito de carencia para todos los supuestos<sup>36</sup>. En este sentido, la doctrina ha criticado ampliamente el descuido de la norma a la hora de adaptar tales modificaciones al periodo exigible de cotización para los/las empleados/as a tiempo parcial, más aún cuando la mayoría de estas son mujeres<sup>37</sup>. Además, usualmente, también son las mujeres quienes reducen su jornada para facilitar la conciliación familiar/laboral, con el perjuicio sobre su cotización que ello supone por la pérdida proporcional a partir del segundo año<sup>38</sup>.

Otro aspecto importante en esta materia, son los requisitos de acreditación igualmente reformados para las exigencias de edad y cotización. Al respecto, el art. 5 del RD 295/2009, de 6 de marzo, 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, establece diferentes requerimientos para según que supuestos.

Por lo tanto, en los casos de maternidad biológica, se tendrá en cuenta la edad de la interesada en el momento del inicio del descanso, mientras que para la acreditación del periodo mínimo de cotización se atenderá a la edad que tenga la madre en el momento del parto. Ahora bien, para el otro progenitor simplemente se tomará como referencia la edad al comienzo de la suspensión. En cambio, en los supuestos de adopción internacional previstos en el ET y en el EBEP, la edad que regirá a tales efectos será la

---

<sup>36</sup> S. BARCELÓN COBEDO, *Igualdad y protección de la contingencia de maternidad*, en J.R. MERCADER UGUINA (coord.), *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch, 2007.

<sup>37</sup> No será hasta 2013 cuando se regulen los periodos necesarios de cotización para los trabajadores a tiempo parcial.

<sup>38</sup> M. ROMERO RODENO, *La protección de los trabajadores a tiempo parcial tras las últimas reformas*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2014, n. 171.

que tengan cumplida los interesados en el momento del inicio del descanso, por el contrario, se tomará de referencia el momento de la resolución a fin de verificar la acreditación del periodo mínimo de cotización correspondiente.

Del mismo modo, no podemos pasar por alto el posible gravamen sobre los requerimientos de edad y carencia para los casos de adopción y guarda, ya que la LOI prevé el periodo de cotización más alto para los posibles beneficiarios del subsidio mayores de 26 años, sin tener en cuenta que las personas que optan por esa maternidad superan con creces esa franja de edad<sup>39</sup>.

La cuestión que habría de plantearse es qué franja de población femenina trabajadora se sitúa en el tramo actualmente más favorecido por la nueva regulación, y si en consecuencia resulta explicable este distinto tratamiento<sup>40</sup>. De ahí, que para algunos autores la buena voluntad normativa por realizar una ordenación unitaria de la prestación económica para los supuestos de maternidad biológica, adopción y acogimiento, supone diluir diferencias sustanciales como la expuesta anteriormente<sup>41</sup>.

Finalmente, mencionar que el subsidio de naturaleza no contributiva es, sin duda, una de las principales novedades introducidas por la LOI<sup>42</sup>. Tanto es así, que con anterioridad a la reforma existía la posibilidad de que una trabajadora suspendiera su contrato durante las seis semanas obligatorias tras el parto sin tener acceso a ninguna prestación de SS.

La importancia adscrita a esta prestación de carácter “especial”, por lo tanto, recae en el reconocimiento a las trabajadoras de un subsidio económico durante 42 días, aun cuando estando afiliadas y en situación de alta o asimilada, no reúnan el periodo mínimo de cotización para optar a la prestación por maternidad tradicional<sup>43</sup>.

En efecto, según lo previsto en el art. 181 LGSS, serán beneficiarias las trabajadoras incluidas en el Régimen General de la SS, que exclusivamente en el caso de parto no cumplan con los requisitos de cotización. Como vemos, el fin último de la prestación prima la protección de la madre trabajadora durante de recuperación física tras el alumbramiento, sobre otros bienes jurídicos igualmente valiosos<sup>44</sup>.

---

<sup>39</sup> A.M. ROMERO BURILLO, *op. cit.*

<sup>40</sup> S. BARCELÓN COBEDO, *op. cit.*

<sup>41</sup> R. GÓMEZ GORDILLO, *Convivencia previa y derecho a los progenitores a la prestación de maternidad por adopción*, en *Aranzadi Social*, 2011, n. 21.

<sup>42</sup> A.M. ROMERO BURILLO, *op. cit.*

<sup>43</sup> A. FERNÁNDEZ-PEINADOS MARTÍNEZ, *Prestación no contributiva por maternidad. La Reforma de la Seguridad Social*, en *Aranzadi Social*, 2013, n. 2, p. 43.

<sup>44</sup> A.M. ROMERO BURILLO, *op. cit.*

### 3. A modo de reflexión final

A pesar de todos estos avances, el peso de la maternidad intensiva sigue generando frustración y ambivalencia en aquellas mujeres que quieren prosperar profesionalmente pero les gustaría dedicar mayor atención a sus hijos<sup>45</sup>. De ahí que la madre o la futura madre sufra la presión de cumplir con las funciones propias de la “buena madre” frente al deseo de disfrutar de una vida personal propia y una carrera profesional exitosa<sup>46</sup>. Es más, fruto de esa disyuntiva surge un fuerte sentimiento de culpa al no poder dedicar todo ese tiempo que reclama la maternidad intensiva frente a la necesidad de desarrollarse en varios ámbitos de la vida pública y privada<sup>47</sup>. Desde este planteamiento de la buena o mala madre podemos deducir que, en primer lugar, exime a los padres de las obligaciones propias del cuidado de los hijos/os y en segundo lugar no habla en ningún momento de responsabilidad institucional, es decir, el peso de la crianza recae en una mujer que debe dedicar gustosamente su esfuerzo y tiempo a esta tarea renunciando a todo lo demás.

En consecuencia, debido, por un lado, al fuerte arraigo que el ideal de buena madre sigue teniendo aún en la actualidad y, por otro, a la falta de corresponsabilidad masculina e institucional, las mujeres madres trabajadoras se ven obligadas a debatirse entre esos ideales y sus deseos de realización profesional o personal en otros ámbitos de su vida privada.

En resumen, los progresos asociados a la incorporación de la mujer en los ámbitos públicos y productivos se ven perjudicados por el ideal social de maternidad intensiva. Y, en todo caso, la efectiva corresponsabilidad entre mujeres y hombre en la implicación de las responsabilidades familiares constituye un reto social y legislativo imprescindible para lograr una verdadera igualdad de género.

### 4. Bibliografía

BANDINTER E. (1991), *¿Existe el instinto maternal? Historia del amor maternal, siglos XVII al XX*, Paidós

---

<sup>45</sup> C. SOLÉ, S. PARELLA, *op. cit.*, p. 69.

<sup>46</sup> M. RODRÍGUEZ, C. FERNÁNDEZ, *Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2010, n. 2, p. 268.

<sup>47</sup> *Vid.* p. ej. S. GIAMPINO, *¿Son culpables las madres que trabajan?*, Siglo XXI, 2002.

- BARCELÓN COBEDO S. (2007), *Igualdad y protección de la contingencia de maternidad*, en J.R. MERCADER UGUINA (coord.), *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch
- CAIRÓS BARRETO D.M. (2010), *Seguridad y salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia*, en *Lan Harremanak*, n. 23, pp. 83-109
- CANTO ALCÓN E. (2022), *La maternidad y sus dificultades laborales*, en *Revista Científica Género na Amazônia*, n. 4, pp. 179-198
- FERNÁNDEZ COLLADOS B. (2009), *La suspensión del contrato de trabajo y el permiso retribuido por nacimiento de hijo: dos medidas de conciliación familiar y laboral, diferentes y compatibles*, en *Aranzadi Social*, n. 1, pp. 45-51
- FERNÁNDEZ-PEINADOS MARTÍNEZ A. (2013), *Prestación no contributiva por maternidad. La Reforma de la Seguridad Social*, en *Aranzadi Social*, n. 2, pp. 41-64
- FRANCO GONZÁLEZ J. (2007), *Directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (en aplicación de la Directiva 92/85/CEE, del Consejo)*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 67, pp. 287-298
- GARCÍA ATANCE J. (2009), *La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 79, pp. 159-188
- GIAMPINO S. (2002), *¿Son culpables las madres que trabajan?*, Siglo XXI
- GÓMEZ GORDILLO R. (2011), *Convivencia previa y derecho a los progenitores a la prestación de maternidad por adopción*, en *Aranzadi Social*, n. 21, pp. 57-65
- IGAREDA GONZÁLEZ N. (2009), *De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado*, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, n. 18, p. 140-152
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2007), *Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer*, en *Temas Laborales*, n. 91, pp. 263-296
- INSHT (2011), [Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo](#)
- LOUSADA AROCHENA J. (2007), *La maternidad y la conciliación en la Ley de Igualdad, y en especial su regulación para la carrera judicial*, en *Cuadernos de Derecho Judicial*, n. 5, pp. 53-126
- MONJAS BARRENA M. (2018), *25 años de la Directiva 92/85 CEE sobre protección de la maternidad de la trabajadora*, en *Administración y Ciudadanía*, n. 1, pp. 221-238
- MORENO I GENÉ J., ROMERO BURILLO A.M., PARDELL VEÀ A. (1997), *La protección de la maternidad: de la Directiva 92/85/CEE a la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 477-500

- MORENO SOLANA A. (2010), *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch
- MORGADO PANADERO P. (2009), *La triple tutela del embarazo y de la lactancia en la normativa laboral y de seguridad social*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 144, pp. 953-970
- NORES TORRES L.E. (1998), *Maternidad y trabajo: algunas consideraciones en torno al art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, en *Actualidad Laboral*, n. 16, pp. 303-304
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS P., GARRIGUES GIMÉNEZ A., VELASCO PORTERO T. (2007), *La suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad en la nueva Ley Orgánica de igualdad*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 2007-2030
- PALOMAR VERA C. (2005), *Maternidad: historia y cultura*, en *La ventana*, n. 22, pp. 35-67
- PÉREZ CAMPOS I. (2014), *La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n. 47, pp. 163-188
- PURCALLA BONILLA M.Á., RIVAS VALLEJO P. (1998), *La protección de la maternidad en la relación laboral: seguridad y salud en el trabajo y tutela antidiscriminatoria*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 809-846
- RODRÍGUEZ INIESTA G. (2011), *Las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Doctrina Judicial*, en *Economía Española y Protección Social*, vol. III, pp. 117-143
- RODRÍGUEZ M., FERNÁNDEZ C. (2010), *Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 2, pp. 257-275
- ROMERO BURILLO A.M. (2018), *La regulación laboral y de la seguridad social de la maternidad a partir de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en A.M. ROMERO BURILLO (dir.), *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi
- ROMERO RODENO M. (2014), *La protección de los trabajadores a tiempo parcial tras las últimas reformas*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 171, pp. 115-140
- RONDA E., GADEA R. (2008), *Riesgo laboral en trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia: la necesidad de una estrategia preventiva consensuada*, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, n. 4, pp. 169-171
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2020), [\*Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud de la mujer trabajadora\*](#), en [\*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo\*](#), n. 4, pp. 319-357

SALETTI CUESTA L. (2008), *Propuestas teóricas feministas en relación al concepto de maternidad*, en *Clepsydra*, n. 7, pp. 169-183

SÁNCHEZ CASTILLO M. (2009), *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Bomarzo

SOLÉ C., PARELLA S. (2004), «Nuevas» expresiones de la maternidad: las madres con carreras profesionales «exitosas», en *Revista Española de Sociología*, n. 4, pp. 67-92

SOTO DOMÍNGUEZ A., CORTÉS GALLEGO M. (2012), *Políticas públicas para la mujer en Colombia: la doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX*, en *Entramado*, n. 1, pp. 72-88

VELASCO PORTERO M. (2009), *La específica protección de la mujer en la prevención de riesgos laborales*, en *Dereito*, n. 2, pp. 295-312



# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

