



Instituto de Política Social (IPSE)

INFORME "EL MOBBING MATERNAL EN ESPAÑA 2024"

"1 DE CADA 5 MUJERES SUFRE MOBBING
MATERNAL EN SU TRABAJO"

El Instituto de Política Social (IPSE) presenta este **informe exhaustivo sobre la evolución del mobbing maternal en España durante el año 2024**, con el objetivo de visibilizar un fenómeno que continúa afectando de forma sistémica a mujeres embarazadas, madres recientes y trabajadoras con responsabilidades familiares.

IPSE, como entidad comprometida con la defensa de la dignidad humana, la maternidad y la familia, considera esta problemática una amenaza grave a los derechos fundamentales, al progreso social y al futuro demográfico del país.

La maternidad, lejos de ser protegida, continúa siendo en demasiados entornos laborales un motivo de penalización profesional. Esta situación se agrava en el contexto de la crisis de natalidad más profunda de la historia moderna de España, con una tasa de fecundidad de 1,16 hijos por mujer (INE 2024), una de las más bajas del mundo.

En este escenario, tolerar cualquier forma de acoso o discriminación contra madres trabajadoras no es solo injusto: es estratégicamente suicida para la sostenibilidad social y económica de España.

Este informe responde a la misión de IPSE: diagnosticar problemas sociales ignorados por los poderes públicos, denunciar las injusticias estructurales y proponer reformas urgentes y verificables.

Pablo Hertfelder García-Conde

Presidente del Instituto de Política Social (IPSE)

Diciembre de 2025

Definición, naturaleza y alcance del Mobbing Maternal

El mobbing maternal se define como:

“Cualquier forma de acoso, presión, represalia, trato hostil, degradación laboral o discriminación ejercida sobre una mujer por razón de su embarazo, permiso de maternidad, lactancia o condición de madre.”

Sus manifestaciones incluyen:

- Degradación o vaciamiento de funciones.
- Aislamiento deliberado.
- Comentarios ofensivos o despectivos.
- Presiones para renunciar al embarazo.
- No renovación de contratos temporales.
- Obstáculos para la conciliación.
- Penalización salarial o de promoción.
- Acoso psicológico y estrés laboral.

El mobbing maternal puede producirse:

- Antes del embarazo (castigo preventivo ante la sospecha).
- Durante el embarazo (presión para reducir riesgos laborales).
- Durante la baja maternal (sustituciones sin retorno garantizado).
- Tras reincorporación (penalización abierta o encubierta).

Es un fenómeno transversal, presente en empresas grandes, pymes y Administración Pública.

Marco legal y vacíos en la aplicación

España cuenta con normas protectoras:

- Estatuto de los Trabajadores (arts. 14, 55, 48).
- Ley de Igualdad 3/2007.
- Directivas europeas de igualdad y conciliación.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Jurisprudencia que declara despido nulo en caso de discriminación por embarazo.

Sin embargo, tres vacíos críticos permanecen:

1. La ley existe, pero no se aplica correctamente: la Inspección de Trabajo tiene recursos insuficientes.
2. Las víctimas no disponen de mecanismos rápidos de protección.
3. La mayoría de empresas carecen de protocolos internos funcionales.

Este vacío entre norma y práctica es el caldo de cultivo del mobbing maternal.

Estadísticas 2024: Panorama General

Aunque España no dispone de un censo público detallado de “mobbing maternal”, sí existe un conjunto de datos oficiales y extrapolados que permiten medir la magnitud del problema.

Datos clave 2024 tras análisis del Instituto de Política Social (IPSE):

- 1 de cada 5 mujeres embarazadas declara haber sufrido conductas de acoso o discriminación laboral vinculada a su maternidad.
- El 32% de las madres jóvenes (18-30 años) afirman haber recibido presiones o amenazas laborales durante el embarazo.
- El 27% de mujeres que solicitan reducción de jornada por cuidado de hijos declara haber sufrido represalias.
- El 41% de contratos temporales de mujeres embarazadas no se renovaron por “reestructuración interna”.
- Las bajas por trastornos psicológicos ligados al trabajo crecieron un 29% entre mujeres de 25–39 años (UGT 2024).
- El 58% de las madres afirma que perjudicó su carrera profesional ser madre (El País, 2024).

Estas cifras muestran que la maternidad sigue siendo vista como un “coste” por numerosos empleadores.

Sectores más afectados

1. Hostelería y Turismo

- Altísima temporalidad.
- Falta de protocolos internos.
- Acoso normalizado y baja sindicalización.

2. Comercio y Atención al Cliente

- Empujan a la trabajadora a renunciar.
- Penalización directa a la solicitud de bajas o permisos.

3. Sanidad y Servicios Sociales

- Sobrecarga emocional y jerarquías rígidas.
- Elevado número de bajas por estrés durante embarazo.

4. Administración Pública

- También presente aunque menos visible (movilidad forzosa, pérdida de funciones).

5. Empleadas del hogar y cuidados

- Sector donde más se encubre el mobbing, al no existir “empresa” formal.

Tipología del Mobbing Maternal (2024)

A) Mobbing directo

- Comentarios: “Nos vienes mal embarazada”; “No podemos contar contigo”.
- Exclusión de reuniones.
- Cambios de turno perjudiciales.

B) Mobbing indirecto

- Bloqueo de ascensos.
- No renovación de contratos sin explicación técnica.
- Asignación de tareas físicamente inapropiadas.

C) Mobbing organizativo

- Reestructuraciones coincidentes con la baja maternal.
- “Despidos estratégicos” encubiertos.
- Eliminación del puesto tras el permiso.

D) Mobbing psicológico

- Burlas, silencios, rumores.
- Atribución injusta de incompetencia.

Evolución 2020–2024: Tendencias Claras

Los datos analizados nos muestran:

Tendencia 1: aumento sostenido de denuncias informales

ONGs y sindicatos registran aumento del 18–25% en consultas de mujeres embarazadas acosadas desde 2020.

Tendencia 2: mayor precariedad y contratos temporales

La temporalidad femenina (2024: 18,6% frente a 14,7% masculina) amplifica el riesgo de mobbing.

Tendencia 3: incremento de bajas por salud mental

La Organización Mundial de la Salud ya identifica la presión laboral maternal como factor de riesgo.

Tendencia 4: impacto directo en la natalidad

El 72% de mujeres españolas declara no tener hijos o no ampliar familia por miedo a represalias laborales (IPSE barómetros 2024).

Dimensión Demográfica y Social

España cerró 2024 con:

- Menos nacimientos que nunca registrados.
- Maternidad retrasada a los 32,6 años de media, la más tardía de Europa.
- Una tasa de fecundidad insuficiente: 1,16 hijos/mujer.
- Caída del número de mujeres en edad fértil, acelerando el declive poblacional.

El mobbing maternal agrava:

- Renuncia a embarazos posteriores.
- Emigración laboral femenina cualificada.
- Desigualdad económica y salarial.
- Cronificación de la precariedad de madres solas.

El acoso maternal no es solo un problema laboral; es un problema de país que deber ser atendido como una prioridad en las políticas públicas.

Estudios de Caso (atendidos por el IPSE)

Esther — Hostelería, Madrid

Mujer de 29 años, embarazo de 12 semanas, recibe 3 cambios de turno consecutivos nocturnos. Tras comunicar embarazo, se le retiran funciones y se le presiona a “pedir la baja voluntaria”.

Marta — Empresa tecnológica, Barcelona

Ingeniera sin problemas de rendimiento. Durante su baja maternal su puesto se asigna a un sustituto definitivo: “La empresa ahora necesita perfiles más disponibles”.

Lucía — Sanidad pública, Andalucía

Enfermera reincorpora tras baja de maternidad: se le reasigna servicio de altísimo estrés, ignorando recomendaciones médicas.

Análisis jurídico

1. El despido por embarazo es nulo

Sin embargo, las empresas usan “otras vías”: no renovación, degradación de funciones, acoso hasta la renuncia.

2. La carga de la prueba recae sobre la víctima

Genera indefensión: la mujer embarazada tiene dificultades para documentar humillaciones cotidianas.

3. Sentencias relevantes 2023–2024

Los tribunales siguen reconociendo casos de acoso, pero los tiempos judiciales (8–20 meses) permiten que el daño ya sea irreversible.

IPSE denuncia fallos estructurales:

- Inspección de Trabajo insuficiente (plantilla mínima).
- Falta de estadísticas oficiales sobre acoso maternal.
- Ausencia de un protocolo nacional obligatorio para empresas.
- Inexistencia de recursos inmediatos para víctimas.
- Incoherencia entre discurso político y medidas reales.

El mobbing maternal persiste por tolerancia institucional.

Coste Económico y Empresarial

Para la trabajadora

- Pérdida salarial.
- Ansiedad y depresión.
- Ruptura del proyecto vital.

Para las empresas

- Pérdida de talento.
- Bajas prolongadas.
- Clima laboral tóxico.

Para España

- Caída de la natalidad.
- Pérdida de competitividad.
- Aumento del gasto sanitario

Propuestas y exigencias del Instituto de Política Social (IPSE)

Eje 1 — **Protección inmediata**

1. Medidas cautelares automáticas para mujeres acosadas.
2. Servicio público de apoyo 24/7.
3. Turno de oficio especializado.

Eje 2 — **Prevención**

4. Protocolos obligatorios en todas las empresas.
5. Formación anual de directivos.
6. Auditorías de igualdad reales.

Eje 3 — **Inspección y sanción**

7. Plan nacional de inspección 2025–2027.
8. Multas de alta cuantía.
9. Publicación de empresas sancionadas.

Eje 4 — **Conciliación**

10. Guarderías 0–3 públicas.
11. Incentivos fiscales a madres trabajadoras.
12. Flexibilidad horaria protegida por ley.

Eje 5 — **Cultura social**

13. Campaña nacional permanentemente activa.
14. Observatorio estatal del mobbing maternal.
15. Informe anual obligatorio al Congreso.

IPSE exige:

- Una Ley Integral de Protección de la Maternidad.
- Un Estatuto de la Madre Trabajadora.
- Un sistema de sanciones agravadas para reincidentes.

- Supervisión independiente de empresas públicas y privadas.

La maternidad debe dejar de ser un obstáculo laboral.

Países líderes en protección maternal:

- Francia: cobertura económica superior y políticas de natalidad integradas.
- Suecia: permisos muy amplios y corresponsabilidad real.
- Italia: incentivo económico directo por nacimiento.

España se queda atrás por falta de coherencia entre normas y acción práctica.

El mobbing maternal:

- es masivo,
- es estructural,
- está normalizado,
- tiene un impacto demográfico devastador,
- y carece de respuesta institucional.

España protege la maternidad en el papel, pero no en la vida real.

Conclusión del Informe del Instituto de Política Social (IPSE)

El Instituto de Política Social concluye que el mobbing maternal constituye una forma grave y extendida de violencia laboral, normalizada por muchas empresas y tolerada por unas instituciones que no han sabido, o no han querido, actuar con la contundencia necesaria.

El embarazo y la maternidad siguen siendo penalizados, ocultamente castigados o abiertamente entorpecidos en un país que simultáneamente enfrenta el mayor desafío demográfico de su historia.

España no puede aspirar a revertir la caída de la natalidad mientras permite que miles de mujeres vivan la maternidad como un riesgo profesional. No puede hablar de igualdad si la maternidad continúa siendo motivo de exclusión o sufrimiento laboral.

IPSE afirma con claridad: el mobbing maternal no es un problema privado, es un fracaso público.

Este informe exige al Gobierno, a las comunidades autónomas y a los agentes sociales que actúen ya, sin titubeos, sin medias tintas y sin discursos vacíos.

Proteger a las madres es proteger a España.

IPSE trabajará con determinación para que la maternidad deje de ser penalizada y vuelva a ocupar el lugar de dignidad y respeto que merece en la sociedad.

INFORME EVOLUCIÓN DEL MOBBING MATERNAL EN ESPAÑA 2024.

2025 Instituto de Política Social (IPSE) ©

WWW.IPSENACIONAL.ES

