

# COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

COM(90) 406 final - SYN 303

Bruselas, 17 de octubre de 1990

Propuesta de

## DIRECTIVA DEL CONSEJO

relativa a la protección en el trabajo de la mujer embarazada  
o que haya dado a luz recientemente

-----

(presentada por la Comisión)

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I INTRODUCCIÓN

#### 1. Datos históricos

1. En 1989, 11 Estados miembros de la Comunidad adoptaron la Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores, que incluye algunos compromisos respecto al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (apartado 16) y a la continuación de la armonización en el progreso de las condiciones de protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el trabajo (apartado 19).
2. En su Programa de acción para la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, la Comisión se ha fijado, entre otros objetivos, la adopción por el Consejo de una directiva sobre protección de la mujer embarazada en el trabajo.
3. Esta directiva se justifica tanto más cuanto que varios estudios sobre protección de las mujeres durante el embarazo y el periodo de lactancia en los Estados miembros de las Comunidades europeas<sup>(1)</sup> han revelado ciertas insuficiencias y lagunas en la normativa y en las prácticas vigentes en el ámbito de la protección de las trabajadoras antes y después del parto.

---

(1) Véase Informe Dagmar COESTER-WALTJEN, doc. V/1829/84

4. Además, en la Directiva del Consejo 89/391<sup>(2)</sup>, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, se prevé proteger a los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles contra los peligros que puedan afectarlos de forma específica. Ahora bien, las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente deben considerarse, por varios motivos, pertenecientes a un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles.
  
5. Por consiguiente, la presente Directiva es una Directiva específica con arreglo a la Directiva 89/391/CEE, que tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. De lo que se collige que todos los artículos de la directiva-marco citada anteriormente son aplicables, en particular los artículos 10 (información de los trabajadores), 11 (consulta y participación de los trabajadores) y 12 (formación de los trabajadores). Es preciso recordar que, a efectos de la directiva-marco citada anteriormente, se entenderá por trabajador "cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices" (Artículo 2a) y por empresario "cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y/o establecimiento" (Artículo 2b).

---

(2) D.O. n.º L 183/1 de 29.06.1989

## 2. Situación en los Estados miembros e Instrumentos Internacionales

6. Las normas y prácticas nacionales de los Estados miembros en materia de protección de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente se encontrarán en los Anexos de la presente comunicación, que dan una idea de la situación por lo que se refiere a las bajas - "el permiso de maternidad" (duración y planificación en función de la fecha probable del parto, nivel relativo de la remuneración y del subsidio, modalidades de financiación, etc.), las condiciones de trabajo de las trabajadoras embarazadas (en particular, con respecto al trabajo nocturno) así como las limitaciones de exposición a ciertos riesgos y agentes. Podemos observar que:

- (i) la baja que se concede a las trabajadoras embarazadas oscila entre las 12 semanas en los Países Bajos y las 40 semanas en el Reino Unido (pero, en este último caso, no están remuneradas durante la totalidad de este periodo); el promedio es de 15 semanas en el conjunto de la Comunidad, aproximadamente 6 de ellas antes de la fecha probable del parto;
- (ii) esta baja laboral por embarazo está remunerada o va unida a un subsidio cuyo nivel relativo puede alcanzar el 100 % del salario; el pago de esta remuneración o de este subsidio corre a cargo del empresario o de la seguridad social;
- (iii) la postura de los Estados miembros respecto al trabajo nocturno de las trabajadoras embarazadas va desde la prohibición a la autorización con, en su caso, disposiciones específicas derogatorias que prohíben el trabajo nocturno en determinados sectores o para determinadas ocupaciones que pudieran alterar la salud de las trabajadoras embarazadas;

(iv) en general, existen restricciones en los Estados miembros respecto a los riesgos de exposición de las trabajadoras embarazadas a sustancias peligrosas que pudieran tener efectos perjudiciales para su salud.

7. Conviene señalar que en todos los Estados miembros de la Comunidad, la remuneración o el subsidio que se paga a las trabajadoras embarazadas que disfrutan de un permiso de maternidad están sujetos a algunas condiciones que se expresan bien en términos de duración de los empleos anteriores que preceden la fecha probable del parto (o de la adquisición de este derecho a un permiso de maternidad remunerado), o bien en términos de duración anterior de cobertura por un régimen de seguro social (como máximo 9 de los 12 meses anteriores a esta fecha). Finalmente, conviene subrayar también que, en algunos Estados miembros, también se tiene en cuenta el periodo durante el cual la beneficiaria potencial pudo beneficiarse de subsidios de paro y que, por otra parte, este periodo puede acortarse en caso de parto prematuro (igual que la duración del permiso de maternidad puede prolongarse en caso de parto múltiple).
  
8. Por lo que respecta a los Instrumentos Internacionales, el Convenio n° 103 de la OIT, de 1952 (revisado en 1982), sobre "protección de la maternidad", que ha sido ratificado hasta la fecha por 6 Estados miembros (España, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal), prevé también un permiso de maternidad de 12 semanas; este permiso, "una parte (del cual) deberá ser obligatoriamente posterior al parto" (Artículo 3), da derecho a prestaciones económicas y médicas (Artículo 4.1.) y el empresario "en ningún caso, tendrá obligación de hacerse cargo de las prestaciones debidas a las mujeres que emplea" (Artículo 4.8.). Además, en dicho Convenio se precisa (Artículo 6) que un empresario no tiene derecho a "comunicarle su despido durante dicha ausencia o en una fecha tal que el plazo de preaviso acabase antes que el permiso indicado anteriormente."

9. Por otra parte, el Convenio de la OIT sobre trabajo nocturno (Junio de 1990) precisa en su artículo 7 que "deberán tomarse medidas para garantizar que exista una alternativa al trabajo nocturno para las trabajadoras que, de lo contrario, se verían obligadas a realizar este trabajo antes y después del nacimiento de un niño durante un periodo de al menos 16 semanas, 8 de ellas, al menos, antes de la fecha prevista para el parto" (Artículo 7.1.a). Este mismo Convenio, que ha sido objeto de un acuerdo entre los interlocutores sociales en la OIT, así como en 11 de los 12 Estados miembros (el duodécimo se abstuvo), precisa también que las medidas citadas anteriormente "podrán incluir el traslado a un trabajo diurno cuando sea posible, la concesión de prestaciones de seguridad social o una prórroga del permiso de maternidad" (Artículo 7.2.), que la trabajadora embarazada "no podrá ser despedida ni recibir un preaviso de despido, salvo que existan motivos justificados y sin relación con el embarazo o el parto" (Artículo 7.3.a) y finalmente, que sus ingresos "deberán mantenerse a un nivel suficiente para cubrir sus necesidades y las de su hijo dentro de unas condiciones de vida aceptables" (Artículo 7.3.b).

### 3. Conclusiones

10. De conformidad con su Programa de Acción, la Comisión tiene obligación de proponer al Consejo una directiva que tenga en cuenta, al mismo tiempo, la diversidad de las profesiones y la necesidad de no crear obstáculos suplementarios para el empleo de las mujeres.

11. Por consiguiente, la presente propuesta de directiva, basada en el artículo 118A CEE, pretende aportar una mejora de la protección en el lugar de trabajo de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, sin por ello provocar una degradación del conjunto de sus condiciones de trabajo y, en particular, de su situación en el mercado del trabajo. Con este fin, pretende proteger la salud y seguridad de las trabajadoras y mantener al mismo tiempo, el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que se reconoció en la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo<sup>(1)</sup>..
  
12. Finalmente, la presente directiva toma en consideración las disposiciones de los Convenios Internacionales de la O.I.T. mencionados anteriormente sobre protección de la maternidad (n° 103), por una parte, y la reglamentación del trabajo nocturno adoptada en junio de 1990, por otra.

## II PRESENTACIÓN

13. El Artículo 1° delimita la aplicación de la presente directiva, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 118A del Tratado CEE y en la Directiva-marco 89/391/CEE, sobre salud y seguridad de los trabajadores en el trabajo.

Sin embargo, es fundamental que, especialmente con vistas a garantizar a la vez la protección de la salud y seguridad y la protección del empleo de la mujeres contempladas en esta directiva, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades, la presente directiva respete los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres recogidos en las directivas del Consejo en la materia.

---

(1) DO n° L 39 de 14.02.1976, p. 40.

14. El Artículo 2 aporta las precisiones necesarias para determinar el campo de aplicación de la directiva.
15. La Sección II (Artículos 3 y 4) se refiere a las condiciones de trabajo y especialmente a los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras embarazadas en el trabajo así como a las medidas que los Estados miembros deben tomar a este respecto.
16. Aparte del periodo de baja citado anteriormente, la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas puede imponer una adaptación de su horario de trabajo y de sus actividades profesionales para tener en cuenta su estado de salud, así como los tipos de actividad y sus condiciones de trabajo. Esta adaptación puede referirse, por ejemplo, a la organización de los periodos de descanso a intervalos regulares o a las condiciones de trabajo con pantallas de visualización y, llegado el caso, puede plantearse un cambio de puesto. Se ha registrado un número mayor de abortos espontáneos en las mujeres que trabajan con pantalla. Algunos estudios científicos<sup>(1)</sup> han puesto de manifiesto que la postura de trabajo parecía ser la causa principal de dichos abortos, lo que justifica las disposiciones relativas al trabajo con pantalla.
17. Asimismo, las obligaciones derivadas del trabajo nocturno, debidas en parte a la difícil recuperación de las trabajadoras embarazadas que realizan un trabajo con riesgos particulares para ellas o que provocan una tensión física o mental importante, desembocan en una mayor frecuencia de partos prematuros o de abortos precoces en las trabajadoras embarazadas, y justifican la prohibición de que se les encarguen trabajos nocturnos durante un periodo determinado (Artículo 3.3a.).

---

(1) Por ejemplo, estudio del Northern California Kaiser Permanent Medical Care Programme, publicado en el American Journal of Industrial Medicine, Junio de 1988.

18. Algunos riesgos afectan especialmente a las trabajadoras que amamantan a sus hijos, e indirectamente al bebé a través de la leche materna; por ello, conviene prever en la presente directiva algunas disposiciones de protección específica para estas mujeres. En efecto, por encontrarse en periodo de lactancia, el medio interior de las mujeres se modifica (aumento del metabolismo de base, descenso del volumen sanguíneo en circulación, etc.); también disminuyen sus reservas energéticas, así como las de vitaminas y oligoelementos. Todo ello las hace más vulnerables al cansancio, lo que puede ser causa de accidentes de trabajo, y menos resistentes a las agresiones que se producen en el lugar de trabajo.
  
19. Por las mismas razones que las citadas anteriormente en cuanto a la baja laboral (párrafo 20), la adaptación de las condiciones de trabajo para las trabajadoras embarazadas sólo resulta útil si va acompañada del mantenimiento de los derechos inherentes al trabajo y de una remuneración adecuada.
  
20. Las trabajadoras contempladas en esta directiva deben beneficiarse de las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE adaptadas a su situación, en particular respecto a las obligaciones de los empresarios en cuanto a la protección contra los riesgos derivados de la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos en el trabajo. Por consiguiente, esta protección exige que las trabajadoras embarazadas no realicen trabajos que las expongan o puedan exponerlas a algunos agentes y procesos citados en el anexo de la directiva. En el apartado 32 se encontrará la lista de estos agentes, regulados por las disposiciones del Artículo 4. Asimismo, las trabajadoras embarazadas no podrán estar expuestas a situaciones en que se prevé que puedan sobrepasarse los valores límites de exposición profesional a los demás agentes; en caso contrario, su salud podría verse gravemente alterada por el hecho de su especial vulnerabilidad. Hay que recordar también aquí que la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes está ya contemplada en la Directiva 80.836 (EURATOM) de 15 de julio de 1980.

21. En la Sección III (Artículos 5 y 6) se definen la naturaleza y las modalidades del permiso de maternidad para las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como los aspectos relativos a los derechos inherentes al trabajo para las beneficiarias de dicho permiso y a la reducción del tiempo de trabajo.
  
22. De forma más específica (Artículo 5.1.), la fragilidad de las trabajadoras embarazadas en razón de su estado, y de las trabajadoras en situación de postparto inmediato, a veces poco compatible con las obligaciones profesionales que pueden desembocar en una alteración de su estado de salud, justifica un permiso de 14 semanas consecutivas, distribuidas antes y después del parto. El caso es que las 14 semanas propuestas, y a veces más, ya son un hecho en muchos Estados miembros. Sin ir en contra del progreso legislativo de dichos Estados, en la medida en que se trata aquí de prescripciones mínimas, esta propuesta ofrece a las trabajadoras afectadas en los demás Estados miembros una mejora esperada y compatible con los objetivos comunitarios (véase anexo 2). Por supuesto, la distribución del permiso antes y después del parto debe dejarse a la apreciación de la beneficiaria en el marco de las legislaciones y prácticas nacionales.

En el mismo contexto y teniendo en cuenta los objetivos de salud y seguridad, conviene dejar a los Estados miembros la posibilidad de conceder un permiso laboral superior a estas 14 semanas que no tendría porqué estar íntegramente remunerado, siempre que esta prolongación garantice un nivel de protección equivalente.

23. Los exámenes prenatales, obligatorios en la mayor parte de los Estados miembros, de los que deben beneficiarse las trabajadoras embarazadas, son un factor indispensable para la protección de su salud. Esto justifica que los Estados miembros tomen disposiciones, si éste no es el caso, para que todas las trabajadoras embarazadas se beneficien de un permiso sin pérdida de sueldo para realizar un examen, de tal forma que estos periodos de ausencias se contabilicen como tiempo de trabajo.
24. Teniendo en cuenta que, tal y como el Tribunal de Justicia de las Comunidades lo recordó en su sentencia de 15 de mayo de 1986 en el asunto JOHNSTON (222/84), las excepciones al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, reconocido en la Directiva 76/207/CEE, deben interpretarse estrictamente, las disposiciones específicas para protección del embarazo y de la maternidad no permiten excluir a las mujeres de un empleo con el motivo de que la opinión pública exigiría que estuvieran más protegidas que los hombres contra algunos riesgos (véase el anexo 3 de la presente Exposición de Motivos en el que se recoge la situación en la materia en los Estados miembros). Por lo tanto, la ausencia citada anteriormente sigue siendo un derecho y no una obligación para la trabajadora embarazada, excepto si hay una prescripción facultativa en contra.
25. El hecho de que esta ausencia esté remunerada o vaya acompañada de un subsidio - cuyas modalidades de financiación no están reguladas en la presente directiva - corresponde a la simple realidad de que un gran número de trabajadoras embarazadas estarían obligadas a renunciar a todo o parte del permiso para no perder su remuneración - lo que, por supuesto, iría en contra de lo que se pretende: una mejora de la protección de la salud en el trabajo. Recordemos que el Convenio de la OIT sobre el trabajo nocturno (1990) precisa que "los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse a un nivel suficiente para cubrir sus necesidades y las de su hijo, dentro de unas condiciones de vida aceptables "(Artículo 7.3b.), formulación que recoge la del Convenio n° 103 en su Artículo 7.4.

26. El Artículo 5.2. se refiere específicamente al periodo inmediatamente anterior a la fecha probable del parto. El caso es que, en la situación actual, un gran número de trabajadoras embarazadas prefiere retrasar, por motivos perfectamente comprensibles, sus derechos al permiso de maternidad al periodo posterior al parto y seguir así trabajando hasta el momento de dar a luz. Las dificultades de adaptación ergonómica a su puesto de trabajo que tienen las trabajadoras embarazadas y los serios peligros para su salud que pueden resultar del retraso del que acabamos de hablar justifican que puedan beneficiarse de una baja obligatoria y remunerada durante las 2 últimas semanas anteriores a la fecha probable del parto.
27. El mantenimiento de los derechos inherentes al trabajo (Artículo 6), y en particular el mantenimiento del empleo así como de la remuneración correspondiente, aparece como un corolario indispensable del derecho recogido en el artículo 5 de la directiva para que la trabajadora no renuncie a la protección de su salud o de su seguridad, en particular por motivos de carrera profesional. Por consiguiente, debe garantizarse el mantenimiento de estos derechos así como debe evitarse a la trabajadora embarazada o que acaba de dar a luz cualquier riesgo de despido por razones relacionadas con su estado.

28. El Artículo 7 tiene como objeto consolidar la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras a las que se refiere esta directiva mediante una modificación en su favor del procedimiento derivado de los litigios que pudieran presentarse, siempre que dichos litigios ocurrieran durante el periodo cubierto por la directiva. De hecho, en los litigios relativos a la protección de la maternidad, se ha introducido una disminución de la carga de la prueba en beneficio de la trabajadora en la ley italiana<sup>(1)</sup>, danesa<sup>(2)</sup>, irlandesa<sup>(3)</sup>, francesa<sup>(4)</sup>, neerlandesa, alemana<sup>(5)</sup> y británica<sup>(6)</sup>. Además, Bélgica está modificando también su legislación en esta dirección.
29. El Artículo 8 incluye una disposición común a las directivas específicas de la Directiva 89/391/CEE que prevén las modalidades de adaptación del anexo técnico.
30. Los Artículos 9 y 10 incluyen las disposiciones comunes a las directivas, adaptadas para tener en cuenta el caso particular de la aplicación mediante acuerdos, sin que, sin embargo, los Estados miembros dejen de tener la obligación de alcanzar los resultados fijados por esta directiva.
31. La fecha límite de aplicación de la presente directiva es el 31 de diciembre de 1992, debido a la integración de la misma en el marco de la realización de la dimensión social del mercado interior.
32. Los Anexos de la presente directiva recogen una lista de agentes y procesos a los que las trabajadoras embarazadas y las que amamantan a sus hijos no deben estar espuestas en razón de los riesgos específicos que presentan para ellas.

---

(1) Art. 2, Ley n° 1 204 de 30.12.1971

(2) Art. 16(4), Ley de 1.1.1988

(3) Art. 26, Ley de 26.03.1981

(4) Acta 83-635 de 13.07.1983, Código del Trabajo art. L. 140-8

(5) Código Civil, artículos 611(a) § 1 y 612 § 3

(6) Khanna v. Ministry of Defence (1981) ICR 653.

(i) Agentes físicos:

- Los trabajos que impliquen o pudieran implicar una vibración con frecuencia elevada del eje corporal son susceptibles de provocar desprendimientos de la placenta en la mujer embarazada y pueden ser también causantes de partos prematuros. Esto explica que se prohíban estos trabajos a las mujeres embarazadas, tanto más cuanto que las medidas de prevención técnicas actualmente vigentes para hacer frente a estas vibraciones no son lo suficientemente eficaces.

(ii) Agentes biológicos:

- Los agentes biológicos de los grupos III y IV con arreglo al artículo 2 de la Directiva 90/ /CEE provocan enfermedades graves en el hombre y presentan un serio peligro para el trabajador. La exposición a dichos agentes podría provocar afecciones graves en las mujeres embarazadas. Como estas afecciones pueden poner en peligro el pronóstico vital de las mismas, debe prohibirse la exposición de las mujeres embarazadas a los agentes indicados anteriormente.
- Se sabe que la toxoplasmosis, el virus de la rubéola, así como el de la varicela provocan malformaciones en el feto cuando las mujeres no están inmunizadas; lo que explica por qué debe prohibirse la exposición de las trabajadoras embarazadas a estos agentes, teniendo en cuenta, en particular, las complicaciones médicas que pudieran presentarse para la trabajadora, sin hablar del daño psíquico que puede causar para la madre el nacimiento de un niño disminuido.

- Los demás agentes biológicos citados (*Listeria*, mixovirus, etc.) además de la hipertermia que provocan en la paciente infectada y que es un factor de anoxia fetal, presentan peligros específicos para el embrión o el feto, con malformaciones o abortos espontáneos.
- Finalmente, para los agentes biológicos que infectan en particular el aparato genital bajo (*meisseria gonorrhæ*, *treponema pallidum*), su tropismo particular los hace peligrosos para las trabajadoras embarazadas porque pueden infectar el óvulo por vía inferior, con las subsiguientes complicaciones para la trabajadora.

(III) Agentes químicos:

- Las sustancias etiquetadas<sup>(1)</sup> R40 (posibilidad de efectos irreversibles), R45 (carcinógenas), R46 (alteración genética hereditaria) R47 (teratógenas), presentan un peligro tal que las trabajadoras embarazadas deben evitar el contacto con ellas.
- Las demás sustancias recogidas en los anexos presentan uno de los peligros indicados anteriormente pero todavía no han sido clasificadas o etiquetadas por la Directiva 67/548/CEE.
- Los procesos industriales que se enumeran en el anexo 1 de la Directiva 90/394/CEE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos durante el trabajo, presentan un peligro tal para las trabajadoras embarazadas que debe evitarse que se dediquen a los trabajos que implican el recurso a dichos procesos.

---

(1) : por la Directiva 67/548/CEE (etiquetado de las sustancias químicas)

ANEXO 1

PERMISO DE MATERNIDAD

Países	Permiso de maternidad	Salario	Permiso suplementario
Bélgica	14 semanas (6 antes del parto) (1)	100 % de 1 a 4 semanas, 80 % después	/
Dinamarca	28 semanas (4 antes del parto) (2)	90 % del salario (3)	/
RFA	14 semanas (6 antes del parto) (4)	100 % del salario o cantidad fija	/
Grecia	15 semanas (6 antes del parto) (5)	100 % del salario	Las madres pueden pedir una reducción de horario con remuneración, de un máximo de 2 horas antes de la edad de 2 años y 1 hora antes de los 4 años.
España	16 semanas (6)	75 % del salario	/
Francia	16 semanas (6 antes del parto) (7)	84 % del salario	/
Irlanda	14 semanas (4 antes del parto) (8)	70 % del salario (9)	4 semanas suplementarias no remuneradas.
Italia	20 semanas (8 antes del parto) (10)	80 % del salario	2 horas remuneradas al día hasta el primer cumpleaños del niño.
Luxemburgo	16 semanas (8 antes del parto) (11)	100 % del salario	/
Países Bajos	12 semanas (6 antes del parto) (12)	100 % del salario	/
Portugal	90 días (6 semanas antes del parto)(13)	100 % del salario	Reducción de horario de 1 hora al día durante 9 meses (remunerada), si cría al niño (14)
R. U.	40 semanas (15)	6 semanas con 90 % del salario y 12 semanas con cantidad fija reducida. El resto sin remuneración (16)	/

Notas (1)-(16) véase página siguiente

**Notas: Permiso de maternidad**

- (1) Deben haber tenido un seguro social durante 6 meses, tres de ellos antes del parto. Además, deben tener 120 días de trabajo real o equivalente.
- (2) Deben estar aseguradas y haber trabajado durante seis meses en el curso del año anterior al parto, de ello al menos 40 horas durante las 4 semanas anteriores al permiso. Las 10 últimas semanas pueden concederse al padre o la madre o dividirse entre los dos (véase permiso parental).
- (3) Para las trabajadoras, el subsidio equivale al 90 % del salario durante 18 semanas, para las empleadas, es al menos el 50 % durante 5 meses y tiene un techo. Aproximadamente el 50 % de las mujeres tiene unos ingresos superiores a este techo.
- (4) 4 semanas suplementarias en caso de parto prematuro o múltiple. Las prestatarias deben haber trabajado o haberse beneficiado de un subsidio de paro durante al menos 9 meses (7 en caso de parto prematuro) en los 12 meses anteriores.
- (5) 200 días de cotización durante los 2 años anteriores al derecho al subsidio. Las empleadas del sector público tienen derecho a 4 meses de permiso de maternidad pagado (2 meses antes y 2 después del parto).
- (6) Después de una adopción: 8 semanas para un niño menor de 9 meses y 6 semanas para un niño de una edad comprendida entre los 9 meses y los 5 años. La prestataria deberá estar inscrita en la seguridad social desde al menos 9 meses antes del parto y haber cotizado durante al menos 180 días en el año anterior.
- (7) A partir del tercer hijo, las mujeres pueden beneficiarse de dos semanas suplementarias antes del parto y de ocho semanas después. Se conceden dos semanas suplementarias en caso de parto múltiple, así como 10 semanas en caso de parto múltiple reiterado.
- (8) Deben haber trabajado al menos 18 horas por semana y haber ocupado un puesto con derecho a seguridad social durante un mínimo de 26 semanas. El sector público y una parte del sector privado conceden 10 semanas de permiso de maternidad en caso de adopción.
- (9) Las mujeres que disfrutan de un permiso de maternidad tienen derecho también a una cantidad equivalente al 30 % de su salario como pago de seguridad social. En el sector público, las mujeres reciben el 100 % del salario.
- (10) En el sector público, las mujeres pueden pedir 4 semanas suplementarias de permiso de maternidad remuneradas al 100 % y 16 semanas al 30 % después del parto. En el sector privado, pueden conseguir 4 semanas suplementarias después del parto con 80 % del salario. La candidata debe trabajar y estar asegurada al principio del embarazo.
- (11) 4 semanas suplementarias en caso de lactancia o de parto prematuro/múltiple. Cobertura social obligatoria durante al menos 6 meses en el curso del año anterior al parto.
- (12) La prestataria debe haber trabajado durante al menos 6 meses, aunque el Consejo de Industria (Industry board) responsable no lo suele tener en cuenta.
- (13) También 12 semanas en caso de adopción. Las prestatarias deben haber cotizado durante al menos 6 meses, de los cuales 8 días deben haber transcurrido en los 3 meses anteriores al subsidio.
- (14) El sector público concede 15 días de permiso pagado suplementario al año a las madres con niños minusválidos.
- (15) Se pueden tomar según conveniencia de la interesada entre 11 semanas antes y 40 semanas después del parto.
- (16) Condiciones - 2 años para las empleadas que trabajan al menos 16 horas, 5 años para las que trabajan entre 8 y 16 horas. Las que no puedan beneficiarse de ello reciben un subsidio de maternidad a tanto alzado por cada niño.

FINANCIACIÓN DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD

PAÍS	Subsidios, Indemnizaciones a cargo de a) la seguridad social b) el empresario
Alemania Federal	<p>Durante el permiso normal: salario garantizado al 100 % (salario neto de los últimos 3 meses)</p> <p><u>a) Seguridad social:</u> cubre el gasto hasta 25 DM/día</p> <p><u>b) El empresario</u> se hace cargo de la diferencia entre esta indemnización y el salario medio</p> <p><u>Excepción:</u> no hay prestación de la seguridad social si el empresario sigue pagando el salario completo.</p> <p><u>Permiso suplementario:</u> 750 DM a cargo del seguro</p>
Bélgica	<p><u>a) Seguridad social:</u> 79,5 % del salario bruto durante el permiso no pagado por el empresario</p> <p><u>b) El empresario</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para las trabajadoras manuales: 100 % del salario durante 7 días</li> <li>- Para las demás: 100 % del salario durante 1 mes</li> </ul>
Dinamarca	<p><u>A cargo de la Seguridad social :</u> para las mujeres asalariadas e independientes solamente el 90 % de los ingresos semanales medios; máximo: 2 339 Dkr/semana</p>
España	<p><u>a) A cargo de la Seguridad social:</u> 75 % del salario base que sirve para calcular la cotización durante el permiso de maternidad</p>
Francia	<p><u>a) A cargo del seguro:</u> 84 % del salario diario medio del último mes de trabajo hasta un cierto techo (+ subsidio por nacimiento y prima de lactancia)</p>
Grecia	<p><u>a) A cargo del seguro:</u> 50 % del salario medio de referencia (22 grupos)</p> <p><u>b) A cargo del empresario:</u> totalidad del salario durante 15 días, (durante 30 días si tiene al menos un año de antigüedad) menos la prestación de la Seguridad social, es decir 50 % del salario máximo</p>
Irlanda	<p><u>a) A cargo de la previsión social</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadoras manuales: 70 % del salario medio semanal del último año fiscal</li> <li>&lt; 76 £irí/semana &gt; 11 000 £irí</li> </ul>

	- régimen general: 42,30 £/1/1/semana (a veces más)
Italia	<u>a) A cargo de la previsión social:</u> 80 % de los Ingresos durante el permiso "normal", 30 % de los Ingresos durante el permiso suplementario
Luxemburgo	<u>a) A cargo de la Seguridad social:</u> 100 % del salario bruto + subsidio de maternidad (3 312 LFr-1987)
Países Bajos	<u>a) A cargo de la Seguridad social:</u> 100 % del salario bruto hasta 263 HFl/día
Portugal	<u>a) A cargo de la Seguridad social:</u> 100 % del salario medio de los dos meses anteriores al segundo mes antes del permiso en el que la asegurada haya pagado la cantidad equivalente a 20 días de cotización + prima de lactancia
Reino Unido	<u>A cargo del empresario:</u> durante 6 semanas 90 % del salario semanal del que se deduce el subsidio. El empresario paga este subsidio durante 8 semanas si la asalariada ha trabajado 26 semanas para él (+ salario mínimo de 41 £/semana) Puede pedir al Fondo de maternidad el reembolso de la indemnización (calculada en función de la antigüedad dentro de los límites mínimos y máximos fijados).

ANEXO 2

Motivos de las bajas laborales de las personas que tienen un empleo

Cifras para 1988

hombres/mujeres (1000)

relativas a un muestreo de Estados miembros para los que la Comunidad dispone de datos fiables

Fuentes: Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas

	TOTAL	Permiso de maternidad	% del total	Otras razones, por ejemplo personales o familiares	% del total
B	2211/1272	-/ 9,1	-/0,7	(1) / 9,1	(1) / 0,7
DK	1463/1220	-/ 22,3	-/1,8	12,7/ 21,3	0,9 / 1,7
D	16454/10545	-/ 99,3	-/0,9	39,0/ 66,0	0,2 / 0,6
E	8111/3597	-/ 13,4	-/0,4	27,7/ 20,9	0,3 / 0,5
F	12409/9096	-/131,7	-/1,4	47,0/ 60,7	0,4 / 0,7
I	14044/7058	(2)	(2)	84,0/153,0	0,6 / 2,2
NL	3736/2174	(2)	(2)	36,5/ 56,8	1,0 / 2,6
P	2613/1841	-/ 5,5	-/0,3	18,1/ 12,7	0,7 / 0,7
UK	14746/10914	-/ 96,9	-/0,9	60,7/105,7	0,4 / 1,0
EUR (3)	61226/40165	-/388,9	-/0,97	332,8/511,5	0,54/1,27

(1) datos insuficientes

(2) permisos de maternidad incluidos en otras razones

(3) Europa sin Italia ni los Países Bajos

ANEXO 3

Derecho de recuperar el empleo y prohibición de despido

Alemania: Prohibición de despido durante el embarazo y hasta la expiración del cuarto mes después del parto (si se ha avisado debidamente al empresario); derecho a volver al empleo anterior.

Bélgica: Ley de 16 de marzo de 1971 sobre el trabajo; en su artículo 40 se dispone que el empresario no podrá tomar ninguna medida para poner fin unilateralmente a la relación laboral a partir del momento en que se le comunica el embarazo de la trabajadora y hasta la expiración del plazo de un mes posterior al final del permiso postnatal, excepto si existen motivos independientes del embarazo de la trabajadora (la carga de la prueba le corresponde al empresario)

Dinamarca: Ley de 1 de mayo de 1989 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al empleo y al permiso de maternidad; se prevé en el artículo 9 la protección de la trabajadora contra el despido.

España: La relación laboral puede suspenderse por causa de maternidad; al final de esta suspensión la trabajadora tiene derecho a volver a su puesto de trabajo.

Francia: L 126.6 (código del trabajo): suspensión del contrato de trabajo durante el permiso de maternidad; cuando acaba dicha suspensión, la trabajadora tiene derecho a recuperar su trabajo.

L 122-25 2 (código del trabajo): protección contra el despido de la mujer embarazada hasta la 4ª semana posterior a la vuelta del permiso de maternidad.

Grecia: Ley 1483 de 1984; dispone en su artículo 15 apartado 1 que está prohibido despedir a una mujer durante el embarazo y hasta 1 año después de éste. La ley dispone que cuando la mujer empieza su permiso de maternidad existe una suspensión unilateral del contrato de trabajo. La vuelta de la trabajadora después de su permiso de maternidad pone fin a la suspensión del contrato.

Irlanda: Secciones 20 y 21 del Maternity Protection of Employees Act de 1981; se prevé el derecho a recuperar el mismo empleo excepto si no es razonable que la trabajadora vuelva al mismo puesto de trabajo.

Italia: Ley sobre protección de las madres en el trabajo n.º 1204 de 30.12.1971; se prevé la protección contra el despido hasta que el niño cumpla 1 año.

Luxemburgo: Ley de 3 de julio de 1975 sobre protección de la mujer embarazada; se prevé en su artículo 10 (1) la prohibición de despedir a la trabajadora durante las 12 semanas posteriores al parto y en el (4) el derecho a recuperar el mismo empleo o un empleo equivalente.

Países Bajos: Artículo 1639 h del código civil; dispone que el empresario no puede despedir a una trabajadora que vuelve al trabajo después de un parto durante un periodo que va de la 7ª hasta la 11ª semana posterior al mismo.

Portugal: Ley de 4/1984 sobre protección de la maternidad y de la paternidad; se dispone en su artículo 18 que los periodos de permiso de maternidad se toman en cuenta como si hubiera habido ejecución efectiva; no se pierde por tanto ningún derecho.

Reino Unido: Employment Protection (Consolidation) Act de 1978, modificado por el Employment Act (1980) Part III sch.2. Si la trabajadora cumple las condiciones exigidas en cuanto al número de horas de trabajo y de años de trabajo para el empresario, tiene derecho a recuperar el mismo empleo o un empleo equivalente en las 29 semanas posteriores al parto (existen obligaciones de notificación). Los empresarios que emplean a menos de 5 personas no están afectados por el proceso de reintegración si éste no es razonablemente práctico.

ANEXO 4

LOS ESTADOS MIEMBROS Y EL TRABAJO NOCTURNO  
DE LAS MUJERES (\*)

<u>ESTADOS MIEMBROS</u>	<u>PRINCIPIOS</u>	<u>EXCEPCIONES</u>
Bélgica	<p>Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y de los jóvenes menores de 18 años.</p> <p>Obligación de un intervalo de descanso de 11 H consecutivas como mínimo.</p>	<p>Límites de la noche rebajados a 22 H-5 H o bien 23 H-6 H para trabajos continuos o de equipos sucesivos, 23 H-5 H o bien 24 H-6 H para equipos sucesivos en empresas que practican la semana de 5 días.</p> <p>Derogaciones posibles</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- para casos de fuerza mayor o pedido urgente e imprevisto;</li><li>- por Real Decreto, previo dictamen de la Comisión Paritaria para algunas ramas de actividad, empresas o profesiones.</li></ul>
Francia	<p>Prohibición de emplear a las mujeres para trabajos nocturnos en las fábricas, manufacturas, minas y canteras, obras y talleres de todo tipo, públicos o privados, laicos o religiosos, así como las oficinas públicas y ministeriales, establecimientos de profesiones liberales, sociedades civiles, sindicatos profesionales y asociaciones de cualquier tipo.</p>	<p>Excepciones generales para</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- los puestos directivos o de carácter técnico con responsabilidades;</li><li>- los servicios de higiene y de bienestar sin trabajo manual.</li></ul> <p>Derogaciones posibles</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- para los trabajos relativos a la defensa nacional, en casos de fuerza mayor o para productos perecederos;</li><li>- mediante acuerdo colectivo ampliado o acuerdo de empresa o de establecimiento, en las empresas que trabajan con equipos sucesivos. (ejemplo: en la metalurgia, acuerdo nacional de 17.7.1986, ampliado por decisión de 1.1.1987)</li></ul>

---

(\*) según las informaciones comunicadas a la Comisión en 1989

Grecia	Prohibición del trabajo nocturno para las mujeres entre las 21 H y las 5 H en las fábricas, minas, almacenes.	Límites de la noche rebajados a 23 H-6 H en las Industrias textiles y similares.
		<p>Derogaciones</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- por decreto para algunas ramas industriales (ejemplo: fábricas de preparación de pescado);</li><li>- por orden del Prefecto del Condado, previa consulta de los interlocutores sociales afectados, en circunstancias excepcionales de interés nacional.</li></ul>
Portugal	Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.	<p>Excepciones generales para</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- los puestos directivos o de carácter técnico con responsabilidades;</li><li>- los servicios de higiene y de bienestar sin trabajo manual.</li></ul>
		<p>Con excepción de las mujeres embarazadas y de las madres durante los 3 meses posteriores al parto, derogaciones posibles en la industria, en casos de</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- fuerza mayor que perturbe el funcionamiento normal de los establecimientos o</li><li>- necesidad para evitar el deterioro de productos de laboratorio, según convenios colectivos.</li></ul>
Italia	Prohibición del trabajo entre 24 H y 6 H para ambos sexos, en la industria y la artesanía (ninguna disposición para los sectores no industriales).	Derogaciones posibles mediante convenios colectivos o de empresas, considerando las exigencias de la producción o la organización de los servicios y siempre que sea un acto voluntario.

España	El trabajo entre las 22 H y las 6 H debe implicar un aumento de retribución de al menos 25 % del salario base.	Prohibición del trabajo nocturno para los jóvenes de ambos sexos menores de 18 años.  Prohibición de las H extraordinarias entre 22 H y 6 H.
Alemania	Prohibición del trabajo de las mujeres entre 20 H y 6 H y durante al menos 7 H consecutivas.  Autorización del trabajo nocturno para todos, con el mismo tiempo de descanso para las mujeres y los hombres.	Excepciones para los sectores siguientes: transportes, hostelería, peluquería, piscinas, orquestas, teatros y demás espectáculos, locales de venta abiertos y mercados, jardines, farmacias y servicios sanitarios.  Autonomía de los Länder para decidir sobre prohibiciones o limitaciones del trabajo nocturno para proteger la vida y la salud de las mujeres y de los fetos.
Irlanda	Autorización del trabajo nocturno de las mujeres.	Posibilidad para las mujeres embarazadas de pedir el traslado a un trabajo diurno previo dictamen médico.
Luxemburgo	Autorización general.	
Países Bajos	Autorización general del trabajo nocturno (desde el 13.4.1989).	Prohibición para las mujeres embarazadas, excepto autorización especial.
Reino Unido	Autorización general del trabajo nocturno.	

LEGISLACIONES NACIONALES  
SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO

ESTADOS MIEMBROS	TEXTOS	CONTENIDO
Bélgica	Ley de 1921	Prohibición del trabajo nocturno para todos los asalariados entre 20 H y 6 H.
	Ley de 21.3.1952	Ratificación del Convenio (OIT) nº 89, aplicable hasta el 18.2.1991.
	Real Decreto 24.12.1968	Lista de las excepciones a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres. Complementos.
	+ R.D. 24.5.1981 R.D. 19.4.1983	
	Ley de 16.3.1971	Derogaciones a la prohibición del trabajo nocturno para todos los asalariados. Complementos.
	+ Ley de 17.3.1987	
	Convenio colectivo nacional nº 42	Derogaciones mediante acuerdos colectivos, reservadas a los hombres mayores de 18 años.
Convenio colectivo nacional nº 46 de 23.3.1990	Marco cualitativo del trabajo nocturno para todos; disposiciones específicas para la protección de las mujeres embarazadas y que han dado a luz recientemente, 3 meses antes y 3 meses después del parto.	
Francia	Ley de 21.9.1953	Ratificación del Convenio nº 89.
	Artículo. L. 213.1 del Código de Trabajo	Prohibición de emplear a las mujeres durante la noche en algunos sectores.
	Ley de 2.1.1979	Excepciones a la prohibición.
	Ley de 19.6.1987	Nuevo régimen de derogaciones.
Grecia	Ley 4029/1912	Prohibición del trabajo nocturno para las mujeres.
	Ley 3924/1959	Ratificación del Convenio nº 89.

Portugal	Decreto Ley de 23.1.1963	Ratificación del Convenio nº 89.
	Decreto Ley de 27.9.1971	Régimen jurídico de los horarios de trabajo.
Italia	Ley 653/1937	Prohibición del trabajo nocturno según el Convenio (OIT) nº 89.
	Ley 903/77	Igualdad de trato entre hombres y mujeres en la industria y la artesanía.
España	Ley de 18.5.1970	Ratificación del Convenio nº 89.
	Ley de 8.4.1976	Introducción en la legislación del principio de igualdad entre los sexos en las relaciones laborales.
	Constitución de 1978 (Artículo 14)	Prohibición de las discriminaciones por razones de sexo.
	Ley de 10.3.1980 (Estatuto de los Trabajadores)	Confirmación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.
Alemania	Arbeitszeit-ordnung 1938 + Freizeit-ordnung 1943	Prohibición del trabajo nocturno para las mujeres. Complementos.
	Proyecto de Arbeitszeit-gesetz, 1988	Nueva reglamentación del trabajo que elimina la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres.
Países Bajos	Ley de 13.4.1989	Supresión de toda reglamentación discriminatoria entre hombres y mujeres.
Luxemburgo	Comunicación Gobierno granducal de 15.2.1982.	Denuncia de los Convenios OIT nº 4 y 89 con efecto 19.2.1983.

Irlanda	Conditions of Employment Act, 1936	Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria.
	Act of 1952	Ratificación del Convenio nº 89.
	Mines and Quarries Act, 1965	Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en las minas y canteras.
	Act of 1983	Denuncia del Convenio (OIT) nº 89.
	Employment Equality Act, 1977 (Employment of Females in Mines) Order 1984	Supresión de la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres en las minas.
	Employment Equality Act (Employment of Women) Order 1986	Supresión de la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres en la industria.
Reino Unido	Sex Discrimination Act 1986	Supresión de la discriminación entre hombres y mujeres.
	Order of February 1987	Supresión de las restricciones a la igualdad entre los sexos, previstas en The Mines and Quarries Act.
	Order of 26.2.1988	Supresión de la prohibición del trabajo nocturno prevista en The Hours of Employment Act.

ANEXO 5

**ADÉNDUM A LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS  
SOBRE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES EMBARAZADAS**

**RESTRICCIONES A LA EXPOSICIÓN DE LAS MUJERES EMBARAZADAS  
A DETERMINADOS RIESGOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS**

1. BÉLGICA

Está prohibida la exposición de las mujeres embarazadas a algunas sustancias específicas y de todas las mujeres a las pinturas y pigmentos al plomo.

2. DINAMARCA

No existe prohibición de exposición de las mujeres embarazadas a algunos riesgos, pero sí disposiciones especiales relativas a la exposición al poliuretano, la producción de resina epoxi, así como la exposición al plomo.

3. FRANCIA

Las mujeres no deben trabajar en algunas actividades o estar presentes en los lugares donde se realizan ciertos tipos de trabajo. Nótese una excepción para los trabajos con hidrocarburos aromáticos realizados en espacios cerrados.

4. R.F.A.

Las mujeres embarazadas y las madres con niños de corta edad no deben estar expuestas a determinadas sustancias peligrosas o trabajar en algunos tipos de actividades consideradas causantes de cansancio o estrés.

5. GRECIA

Las mujeres embarazadas no deben realizar ciertos trabajos que podrían exponerlas al benceno o a algunos preparados que contienen benceno.

6. IRLANDA

Las mujeres no deben estar expuestas a trabajos que implican la utilización de plomo.

7. ITALIA

Las mujeres embarazadas no deben estar empleadas en algunos trabajos peligrosos, cansados, causantes de estrés, considerados peligrosos para la salud durante el embarazo o durante los 7 meses posteriores al parto. No deben estar expuestas a pinturas al plomo.

8. LUXEMBURGO

Las mujeres no deben trabajar con pinturas al plomo, así como con pigmentos que contienen plomo. Las mujeres embarazadas no deben trabajar a partir de las 8 semanas anteriores al parto y hasta que presenten un certificado médico atestando que pueden reanudar su trabajo. Durante el embarazo, y en los tres meses posteriores al parto, no se deben encargar a las mujeres trabajos que puedan exponerlas a efectos nocivos, a sustancias tóxicas, a radiaciones, al calor, al frío, a la humedad, a traumatismos o vibraciones.

9. PAÍSES BAJOS

No hay trabajos prohibidos para las mujeres embarazadas.

10. REINO UNIDO

Las mujeres embarazadas expuestas a un cierto nivel de plomo deben retirarse automáticamente de los puestos de trabajo que implican dicha exposición. Además, las mujeres en general no deben realizar ciertos tipos de procesos que utilizan plomo.

Propuesta de  
DIRECTIVA DEL CONSEJO

relativa a la protección en el trabajo de la mujer  
embarazada o que haya dado a luz recientemente

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 118A,

Vista la propuesta de la Comisión<sup>(1)</sup>, presentada previa consulta al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el centro de trabajo,

En cooperación con el Parlamento Europeo<sup>(2)</sup>,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social<sup>(3)</sup>,

Considerando que el artículo 118A del Tratado prevé que el Consejo adoptará, mediante Directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores;

Considerando que la presente Directiva no puede justificar un posible descenso de los niveles de protección ya alcanzados en cada Estado miembro, ya que los Estados miembros procurarán, en virtud del tratado CEE, promover la mejora de las condiciones existentes en este ámbito y se fijarán como objetivo su armonización en el progreso;

---

(1) .

(2) .

(3) .

Considerando que, según el artículo 118A del Tratado, estas Directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas;

Considerando que, en virtud de la Decisión 74/325/CEE del Consejo<sup>(4)</sup>, cuya última modificación la constituye el Acta de Adhesión de España y de Portugal, la Comisión consultará al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el centro de trabajo con vistas a la elaboración de propuestas en este ámbito;

Considerando que once Jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea, reunidos en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, han adoptado la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores;

Considerado que, en el apartado 19 de dicha Carta se prevé que "todo trabajador debe disfrutar en su lugar de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad" y que "deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo";

Considerando que la Comisión, en su Programa de acción para la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, se han fijado, entre otros objetivos, la adopción por el Consejo de una Directiva sobre protección en el trabajo de la mujer embarazada;

Considerando que la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo<sup>(5)</sup>, prevé en su artículo 15 que los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán estar protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica;

---

(4) D.O. n.º L 185 de 9.7.1974, p. 15

(5) D.O. n.º L 183 de 29.6.1989, p. 1

Considerando que las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente deben ser consideradas, en muchos aspectos, como un grupo expuesto a riesgos específicos y que se deben tomar medidas en lo relativo a su salud y seguridad;

Considerando que el cansancio inherente a la condición de las trabajadoras embarazadas y que hayan dado a luz recientemente requiere que puedan beneficiarse de un periodo de interrupción de sus actividades profesionales y que, por lo tanto, conviene concederles la facultad de no trabajar durante dicho periodo;

Considerando que las dificultades que tienen las trabajadoras en la última etapa de su embarazo para su adaptación ergonómica a su puesto de trabajo, por una parte, así como las necesidades específicas derivadas de su estado, por otra, son tales que conviene prever en su favor una suspensión de actividad durante un periodo apropiado anterior al parto;

Considerando que la fragilidad de las trabajadoras en el periodo inmediatamente posterior al parto las hace vulnerables a los riesgos existentes en el lugar de trabajo, y que las disposiciones de prevención técnica pueden ser, en este caso, insuficientes para garantizar su salud y su seguridad; que conviene, por lo tanto, prever en su favor una suspensión de actividad durante un periodo apropiado después del parto;

Considerando que la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas y que hayan dado a luz recientemente, mediante baja laboral, no tendría sentido si no fuera acompañada por el mantenimiento de los derechos, sin lo cual algunas de ellas se verían obligadas a renunciar a gran parte de su permiso para no perder su remuneración; que por lo tanto, el mantenimiento de los derechos inherentes al trabajo, incluida la remuneración, debe garantizarse durante dicha baja;

Considerando que el objetivo de la presente Directiva es proteger en su medio de trabajo la salud de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente y que conviene a este respecto tener en cuenta la relación de trabajo entre la beneficiaria potencial y su empresario; que, en esta óptica, conviene dejar a los Estados miembros la facultad de someter las condiciones de mantenimiento de la remuneración o de pago del subsidio a la existencia de una relación de trabajo desde el principio del embarazo o, por extensión, al hecho de hallarse, al principio de su embarazo, inscritas en el paro;

Considerando, por otra parte, que las disposiciones de la presente Directiva relativas a la baja laboral obligatoria antes de la fecha probable del parto y después del mismo, carecerían de efecto en caso de que esta baja no fuera acompañada del mantenimiento de la remuneración o del pago de un subsidio equivalente; que, por consiguiente, las condiciones indicadas anteriormente no se aplicarán al periodo de baja laboral obligatoria y que conviene que los Estados miembros adopten las disposiciones necesarias a tal efecto;

Considerando que el riesgo de ser despedidas por razones inherentes a su estado puede tener efectos nocivos sobre el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas y que hayan dado a luz recientemente; que, por consiguiente, es necesario prohibir los despidos, por razones inherentes a su estado, de trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente;

Considerando la determinación de las medidas de protección apropiadas que deben adoptarse para proteger la salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas, es conveniente que los Estados miembros tomen las disposiciones necesarias para que se realice una evaluación previa de los riesgos que afecten particularmente a dichas trabajadoras, con arreglo al artículo 6 de la Directiva 89/391/CEE; y que a todos interesa que los resultados de dicha evaluación sean comunicados a los interlocutores sociales;

Considerando que determinados tipos de actividad y determinadas condiciones de trabajo pueden alterar la salud de las trabajadoras embarazadas y de las que amamantan a sus hijos; que conviene, por lo tanto, garantizar a dichas trabajadoras una modificación adecuada de sus condiciones y de su tiempo de trabajo;

Considerando, por otra parte, que el trabajo nocturno puede ser nocivo para la salud física y psíquica de las trabajadoras embarazadas afectas a un trabajo que presente riesgos particulares o una tensión física o mental importante y que conviene, por tanto, prever disposiciones alternativas para evitar dichos riesgos;

Considerando, por otro lado, que la exposición de las trabajadoras embarazadas y de las que amamantan a sus hijos a determinados agentes físicos, químicos o biológicos, así como a determinados procesos, puede alterar la salud de estas trabajadoras; que conviene, por tanto, prohibir a las trabajadoras embarazadas y a las que amamantan a sus hijos los trabajos que las expongan o puedan exponerlas a dichos agentes y procesos;

Considerando que las medidas de protección de la salud de las trabajadoras embarazadas y que hayan dado a luz recientemente no deben perjudicar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo; que, en esta perspectiva, las disposiciones de la presente Directiva se entienden sin perjuicio de las disposiciones de las Directivas del Consejo en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

## S E C C I Ó N I

### Ámbito de aplicación y definición

#### Artículo 1

La presente Directiva, que es una Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, tiene por objeto la aplicación de medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente.

#### Artículo 2

A efectos de la presente Directiva se entenderá por "trabajadora embarazada" y "trabajadora que haya dado a luz recientemente", a toda trabajadora, embarazada o que haya dado a luz recientemente, que comunique su estado a su empresario, bien directamente, bien por mediación de un médico o de una autoridad médica competente, con arreglo a las disposiciones legales o a las prácticas nacionales.

## S E C C I Ó N II

### Condiciones de trabajo

#### Artículo 3

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 de la Directiva 89/391/CEE, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar la protección de las trabajadoras embarazadas contra los riesgos que las afectan de forma particular durante el

trabajo. A tal efecto, los Estados miembros se encargarán de que las autoridades competentes en materia de salud y de seguridad evalúen las repercusiones en el embarazo de las actividades que realicen estas trabajadoras, por una parte, con respecto a la naturaleza y el grado de exposición a cualquier agente químico, físico o biológico y, por otra, con respecto a los movimientos y posturas, los desplazamientos y el cansancio físico y mental inherentes a la actividad de dichas trabajadoras. Estas evaluaciones deberán comunicarse a los empresarios y a los trabajadores para informarles de los posibles riesgos.

2. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas o que amamanten a sus hijos disfruten, cuando el tipo de actividad que realicen pueda poner en peligro su salud y su seguridad, de una adaptación de sus condiciones o de su tiempo de trabajo, que podrá llegar, en algunos casos, hasta un cambio de puesto. En este último caso, se garantizará el mantenimiento de la remuneración y de los derechos inherentes al trabajo.
3. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar que exista una alternativa al trabajo nocturno para las trabajadoras que, en caso contrario, tendrían que realizar dicho trabajo:
  - a) antes y después del nacimiento de un niño y durante un periodo mínimo de 16 semanas, de las cuales 8 al menos deberán preceder a la fecha probable del parto;
  - b) mediante la presentación de un certificado médico que acredite la necesidad de este cambio para la salud de la madre o del niño, durante otros periodos situados:

- i) en el curso del embarazo;
  - ii) durante un tiempo posterior al período siguiente al nacimiento del niño, determinado de conformidad con la letra a), cuya duración será determinada por la autoridad competente previa consulta a las organizaciones más representativas de empresarios y de trabajadores.
4. Las medidas contempladas en el apartado 3 podrán incluir el traslado a un trabajo diurno cuando esto sea posible, la concesión de prestaciones de seguridad social o una prórroga del permiso de maternidad. En este caso, se mantendrán los derechos inherentes al trabajo.

#### Artículo 4

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas no deban realizar trabajos que las expongan o pudieran exponerlas a los agentes o procesos citados en el Anexo I. En ningún caso se deberá permitir que las trabajadoras embarazadas sufran una exposición profesional a los demás agentes cuando se prevea la posibilidad de que se sobrepasen los valores límites.
2. Los Estados miembros tomarán medidas para que las trabajadoras que amamanten a sus hijos no deban realizar trabajos que las expongan o pudieran exponerlas a los agentes y procesos citados en el Anexo II.
3. En caso de que el traslado a otra actividad no sea técnica ni objetivamente posible, las trabajadoras afectadas disfrutarán de un permiso remunerado durante todo el tiempo que se estime necesario para la protección de su salud. Los derechos inherentes al trabajo se mantendrán durante este período.

S E C C I Ó N III

Baja, duración del trabajo y derechos inherentes al trabajo

Artículo 5

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las mujeres contempladas en el artículo 2 disfruten de una baja con mantenimiento de su remuneración o pago de un subsidio equivalente, de al menos 14 semanas consecutivas, distribuidas antes y después del parto; esta distribución se dejará a elección de la beneficiaria con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales.

En caso de enfermedad durante esta baja, el periodo correspondiente no se tomará en cuenta para el cómputo de esas 14 semanas y seguirá sujeto al régimen aplicable en caso de enfermedad.

2. Los Estados miembros tendrán la facultad de conceder una baja superior a 14 semanas, no íntegramente remunerada, siempre que se garantice un nivel de protección equivalente; en este caso, la remuneración o el subsidio correspondiente por todo el tiempo de descanso no deberá ser inferior al 80% del salario de la beneficiaria, en su caso, dentro de un límite determinado por la regulación nacional.
3. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que todas las trabajadoras embarazadas disfruten de una baja obligatoria remunerada, que incluirá un periodo mínimo de 2 semanas antes de la fecha probable del parto.

4. Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o al pago del subsidio definido en el apartado 1 a la condición de que las trabajadoras afectadas hayan trabajado o estén inscritas en el paro al menos desde el principio de su embarazo; esta facultad no se aplicará al periodo de baja obligatoria definido en el apartado 3.
5. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas disfruten de un permiso sin pérdida de remuneración para someterse a los exámenes previos al parto, en caso de que dichos exámenes sólo pudieran realizarse durante el horario de trabajo.

#### Artículo 6

1. El mantenimiento de los derechos inherentes al trabajo deberá garantizarse durante todo el periodo de la baja contemplada en el apartado 1 del artículo 5.
2. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido de mujeres contempladas en el artículo 2, por razones inherentes a su estado, durante un periodo que abarcará desde el inicio de su embarazo hasta el final de la baja definida en el apartado 1 del artículo 5.

### S E C C I Ó N IV

#### Disposiciones finales

#### Artículo 7

Los Estados miembros velarán por que, en caso de litigios relativos a la aplicación de lo dispuesto en la presente Directiva y que sobrevengan en los periodos de protección previstos en ésta última, las

normas de procedimiento tengan en cuenta la situación específica de las trabajadoras afectadas, en particular respecto a la carga de la prueba.

#### Artículo 8

Las adaptaciones de tipo estrictamente técnico de los Anexos, en función del progreso técnico, de la evolución de las regulaciones o especificaciones Internacionales y de los conocimientos en el ámbito abarcado por la presente Directiva, se fijarán con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 17 de la Directiva 89/391/CEE.

#### Artículo 9

1. Los Estados miembros deberán cumplir la presente Directiva, a más tardar el 31 de diciembre de 1992, mediante la adopción de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias o bien comprobando que los interlocutores sociales aplican las disposiciones necesarias mediante acuerdo, sin descargar a los Estados miembros de la obligación de alcanzar los resultados fijados por esta Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones de Derecho interno ya adoptadas o que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 10

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Consejo

El Presidente

ANEXO I

RELACIÓN DE LOS AGENTES Y PROCESOS CITADOS EN EL ARTÍCULO 4. APARTADO 1

I. AGENTES

a) Agentes físicos

Trabajos que impliquen o puedan implicar unos movimientos perjudiciales para el embrión o para el feto. Trabajos que impliquen o puedan implicar una exposición corporal superior a la presión atmosférica.

b) Agentes biológicos

- Agentes biológicos de los grupos III-IV con arreglo al artículo ... de la Directiva 90/.../CEE, así como los agentes biológicos siguientes, excepto si se puede probar que la mujer está lo suficientemente protegida contra dichos agentes por su propio estado de inmunización:

- toxoplasma
- virus de la varicela
- virus de la rubéola
- listeria
- neisseria gonorrhoe
- citomegalovirus
- treponema pallidum
- mixovirus y paramixovirus
- enterovirus (Eco-Coxsackie)
- virus de Epstein-Barr.

c) Agentes químicos

Los agentes químicos siguientes:

- las sustancias etiquetadas R40, R45, R46, y R47 por la Directiva 67/548/CEE (etiquetado de las sustancias químicas)
- los agentes químicos que figuran en el Anexo 1 de la Directiva 90/394/CEE, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a los agentes carcinógenos en el trabajo
- ésteres tiofosfóricos
- mercurio
- nitroderivados y cloronitroderivados de los hidrocarburos bencénicos
- amianto
- medicamentos antimetabólicos.

II. PROCESOS

**Las mujeres embarazadas no deberán estar expuestas**

a los procesos industriales enumerados en el anexo 1 de la Directiva 90/394/CEE, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a los agentes carcinógenos en el trabajo.

RELACIÓN DE LOS AGENTES Y PROCESOS CITADOS EN EL ARTÍCULO 4, APARTADO 2  
(mujeres que amamantan a sus hijos)

I. AGENTES

a) Agentes físicos

- trabajos en atmósfera hiperbárica (cámara e Inmersión)
- trabajos subterráneos (minas)

b) Agentes biológicos

- agentes biológicos de los grupos III y IV con arreglo al artículo ... de la Directiva 90/.../CEE, así como los agentes biológicos siguientes, excepto si se puede probar que la mujer está lo suficientemente protegida contra dichos agentes por su propio estado de Inmunización:
  - mixovirus y paramixovirus
  - enterovirus (Eco-Coxsackie)

c) Agentes químicos

Los agentes químicos siguientes:

- las sustancias etiquetadas R40, R45 por la Directiva 67/548/CEE (etiquetado de las sustancias químicas)
- los agentes químicos que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a los agentes carcinógenos en el trabajo
  - plomo y sus compuestos
  - mercurio y sus compuestos
  - medicamentos antimitóticos
  - disolventes clorados
  - disulfuro de carbono
  - benceno y sus derivados
  - plaguicidas organoclorados
  - PCB
  - agentes químicos de penetración cutánea formal y peligrosa.

## **II. PROCESOS**

**Las mujeres que amamantan a sus hijos no deberán estar expuestas**

**a los procesos industriales enumerados en el Anexo 1 de la Directiva 90/394/CEE, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a los agentes carcinógenos en el trabajo.**

FICHE D'IMPACT  
SUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI.

---

Proposition de directive du Conseil  
concernant la protection au travail  
de la femme enceinte et venant d'accoucher.

I. Principales raisons pour introduire les mesures?

D'une manière générale, la politique sociale de la Communauté a deux objectifs principaux: améliorer les conditions de travail et encourager la compétitivité, en particulier en instaurant des règles minimales au niveau communautaire.

Une protection adéquate des femmes enceintes et venant d'accoucher constitue un des principaux éléments pour l'amélioration des conditions de travail à la fois pour les entreprises et pour les femmes concernées, dans la mesure où, très souvent, ces dernières se retrouvent encore partagées entre leurs responsabilités professionnelles et familiales et que, non seulement leur santé, mais également leur travail peut en subir les conséquences.

La Commission s'est donc fixé entre autres objectifs, dans son Programme d'action pour la mise en oeuvre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'adoption par le Conseil d'une directive portant sur la protection de la femme enceinte au travail.

Basée sur l'article 118A du Traité CEE, la présente proposition prévoit des prescriptions minimales en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail de la femme enceinte et venant d'accoucher.

II. Caractéristiques des entreprises concernées?

Ainsi que toutes les directives basées sur l'article 118A, notamment dans le cadre de la Directive 89/391/CEE, la présente proposition doit s'appliquer à toutes les entreprises et le service public, tels que définis dans la Directive-cadre.

III. Quelles obligations cette mesure impose-t-elle directement aux entreprises?

Les dispositions de la présente directive visent à assurer certains droits protecteurs aux travailleuses enceintes et venant d'accoucher en prévoyant des dispositions en ce qui concerne, d'une part, un arrêt de travail de travail rémunéré (14 semaines, dont au moins 2 avant la date présumée de l'accouchement et 2 après celui-ci), accompagné du maintien des droits qui y sont liés, et, d'autre part, la connaissance de la nature et du degré des risques auxquels ces femmes peuvent être exposées dans leur travail, grâce à une évaluation de ceux-ci par l'employeur, une information et une instruction adéquates, ainsi que la prise des mesures nécessaires par l'employeur.

La plupart de ces dispositions sont déjà respectées, bien que sous des formes variées, dans la majorité des Etats membres. L'objectif de la présente proposition est d'assurer le respect de ces droits à toutes les travailleuses enceintes et venant d'accoucher, dans la Communauté, et d'améliorer ainsi les conditions sur le lieu de travail pour une meilleure protection de la santé et de la sécurité de ces travailleuses.

IV. Quelles obligations indirectes les autorités nationales, régionales ou locales pourraient-elles imposer aux entreprises?

Il peut y avoir un impact dans la mesure où les autorités nationales sont responsables de la transposition des dispositions de la directive dans la législation nationale.

V. Y a-t-il des dispositions particulières pour les PME?

Il n'y a pas d'autre disposition particulière pour les PME que les dispositions de l'article 118A qui prévoit que la création et le développement des PME ne doit pas être entravés par les mesures prises dans ce cadre.

L'article 5 de la présente proposition soulève toutefois la question à propos de l'éventualité d'un changement de poste nécessaire dans certains cas, et notamment en cas de difficulté de remplacer un travail de nuit par un travail de jour, ce qui peut arriver en particulier dans les PME. Le paragraphe 2, 2<sup>o</sup> alinéa vise à résoudre ce problème.

VI. Quel est l'effet probable sur:

a) la compétitivité des entreprises?

En rendant les conditions de travail plus saines pour les travailleuses, la compétitivité des entreprises s'en trouvera renforcée à long terme, dans la mesure où le potentiel humain pourra être utilisé d'une manière plus rationnelle et responsable.

Comparé à cette perspective, le coût à court terme des mesures envisagées apparaît d'autant plus minime (voir annexe 2).

b) l'emploi?

D'un point de vue macro-économique et considérant tous les facteurs, la présente proposition offrira certainement un intérêt pour les employeurs dans la mesure où la main d'oeuvre féminine sera de plus en plus nécessaire et doit donc être encouragée par de telles mesures.

VII. Les organisations représentatives concernées ont-elles été consultées?

La présente proposition a été rédigée après consultations des experts gouvernementaux et des partenaires sociaux, dont les observations ont été prises en compte dans la mesure du possible.

Le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail a été consulté également.



ISSN 0257-9545

COM(90) 406 final

# DOCUMENTOS

ES

05

---

N° de catálogo : CB-CO-90-513-ES-C  
ISBN 92-77-64947-X

---

PRECIO DE VENTA	hasta 30 páginas: 3,50 ECU	por cada 10 páginas más: 1,25 ECU
-----------------	----------------------------	-----------------------------------

---

Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas  
L-2985 Luxemburgo