



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 15.03.1999
COM(1999)100 final

INFORME DE LA COMISIÓN

**SOBRE LA APLICACIÓN 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**

ÍNDICE

SÍNTESIS.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.....	6
EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	8
CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN.....	9
TRABAJO NOCTURNO.....	9
PERMISO POR MATERNIDAD.....	11
EXÁMENES PRENATALES.....	14
PROHIBICIÓN DEL DESPIDO.....	14
DERECHOS INHERENTES AL CONTRATO DE TRABAJO.....	16
A. Durante el permiso por motivos de salud y seguridad.....	16
B. Durante el permiso por maternidad.....	17
CONCLUSIÓN.....	21
Ámbito de aplicación personal.....	21
Derechos inherentes al contrato de trabajo.....	22

1. SÍNTESIS

La Directiva 92/85/CEE, adoptada el 19 de octubre de 1992, tenía como fecha límite de aplicación por parte de los Estados miembros el 19 de octubre de 1994. En ella se señalaba como colectivo laboral expuesto a riesgos especiales en el centro de trabajo a las trabajadoras embarazadas, a las que hubieran dado a luz o se encontrasen en período de lactancia. Por esta razón, se adoptaron en toda la Comunidad normas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo de este colectivo, así como a determinados derechos laborales de la mujer en relación con su embarazo.

La Directiva se aplica a todas las trabajadoras embarazadas, y los Estados miembros se han asegurado de que su ámbito se extienda a los sectores público y privado, así como a las mujeres con contrato indefinido o de duración determinada. Las definiciones de trabajadora en período de lactancia o que haya dado a luz recientemente se remiten a la legislación nacional y, por tanto, son distintas según los Estados miembros, como sucede con el requisito de notificación formal a la empresa. Tales diferencias pueden generar niveles de protección distintos para ambos colectivos de trabajadoras, lo que resulta preocupante.

La Directiva establece que debe realizarse una evaluación del puesto de trabajo y de la labor de las mujeres embarazadas o lactantes y de las que han dado a luz recientemente y, en caso de que se detecte algún riesgo para su salud y seguridad, deben adoptarse medidas razonables para evitarlo. Todos los Estados miembros tenían ya en su normativa disposiciones sobre salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas y, en general, la Directiva ha venido a complementarlas. Sin embargo, también ha conferido un régimen jurídico claro a determinados aspectos de la protección de la salud y seguridad, como el derecho a permiso retribuido si resulta imposible modificar estas tareas o las condiciones de trabajo de la mujer para evitar los posibles riesgos detectados, y el derecho a horas pagadas para reconocimientos médicos antes del parto.

Estos colectivos de mujeres tienen derecho a rechazar el trabajo nocturno en caso de que pueda suponer un riesgo para su salud y seguridad. En la mayoría de los Estados miembros se reconoce su derecho a trabajar de día las horas de trabajo nocturno en caso de que existan los riesgos mencionados.

La Directiva prohíbe el despido de mujeres embarazadas o en permiso de maternidad, a menos que sea por razones ajenas al embarazo. Aunque en la mayor parte de los Estados miembros estos despidos ya eran ilícitos, la obligación del empresario de motivar por escrito todo despido de una mujer embarazada o en permiso de maternidad vino a reforzar la protección de ambos grupos de mujeres.

La duración mínima del permiso por maternidad conforme a la Directiva es de 14 semanas. Este permiso, excluidos los permisos de paternidad o de carácter parental, puede variar en duración, desde 14 semanas en el Reino Unido a 28 en Dinamarca. Quizá sea preciso analizar de nuevo la posibilidad de combinar un permiso de maternidad obligatorio de larga duración con la excedencia no retribuida. También es muy distinta la cantidad que reciben las mujeres en permiso por maternidad y el

propio período retribuido. En Austria y los Países Bajos, las mujeres tienen derecho a cobrar el 100% de su salario anterior durante todo el permiso. En el Reino Unido, Grecia y Bélgica, las mujeres reciben un porcentaje del salario durante parte del permiso y, en otros Estados miembros, se pagan diversas cantidades en concepto de subsidios de seguridad social a las mujeres en permiso por maternidad. Todos los Estados miembros someten el derecho de retribución durante el permiso por maternidad a condiciones concretas de antigüedad en el puesto, residencia o aseguramiento. Los efectos de tales condiciones sobre la posibilidad de las mujeres de disfrutar de estos permisos retribuidos exige un ulterior estudio, al igual que su compatibilidad con las normas de prohibición de la discriminación y sobre libertad de circulación de trabajadores. Este estudio sobre la aplicación de la Directiva ha revelado otras dificultades que pueden suponer una cortapisa a la protección de las trabajadoras contempladas en la Directiva. La Comisión va a reflexionar sobre la posibilidad de lograr nuevos avances en este terreno.

En general, la Directiva se ha llevado bien a la práctica en los Estados miembros. Sin embargo, se han iniciado diversos procedimientos por infracción contra varios de ellos por aplicación incorrecta de algunas de sus disposiciones.

2. INTRODUCCIÓN

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 en período de lactancia fue aprobada el 19 de octubre de 1992 conforme al artículo 118A del Tratado CEE. Se trataba de la décima Directiva aprobada al amparo de la Directiva marco 89/391/CEE sobre salud y seguridad en el trabajo. Las trabajadoras mencionadas constituyen un colectivo expuesto a riesgos muy concretos en el lugar de trabajo, por lo que su salud y seguridad laborales precisan una protección especial, como se señala en la Directiva.

Antes de la entrada en vigor de este texto, los derechos de las trabajadoras embarazadas estaban sujetos a la legislación nacional. Su derecho a la no discriminación quedaba amparado por otras normas comunitarias sobre igualdad (en particular, el artículo 119 del Tratado CEE sobre igualdad de retribución y la Directiva 76/207 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 promoción profesionales y a las condiciones de trabajo) y se había ido creando un gran *corpus* de jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. En este contexto, debe hacerse mención de una sentencia dictada por el Tribunal de Justicia. El asunto Boyle/ Equal Opportunities Commission¹ trataba de los derechos laborales de las mujeres en permiso por maternidad y fue la primera sentencia del Tribunal que analizaba lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE. Los principales puntos de esta sentencia se tratan más adelante en este informe.

De conformidad con el apartado 1 de su artículo 14, los Estados miembros debían haber llevado a la práctica la Directiva antes del 19 de octubre de 1994. El apartado 3 del mismo artículo 14 señala que los Estados miembros debían comunicar a la Comisión las disposiciones nacionales adoptadas en el terreno a que se refiere la Directiva. La Directiva se ha aplicado en los Estados miembros mediante disposiciones constitucionales, normas con rango legal, reglamentos y decretos, así como mediante convenios colectivos y directrices detalladas de instituciones sanitarias y de seguridad laboral. En 1995 se iniciaron procedimientos por infracción, de conformidad con el artículo 169 Tratado CE, contra Portugal, Italia, Francia, Alemania, Bélgica, Grecia y Luxemburgo por no haber comunicado las medidas nacionales de ejecución. Todos ellos se resolvieron, a excepción del incoado contra Luxemburgo: el asunto n° C-409/97 Comisión/Luxemburgo se remitió al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en diciembre de 1997. Luxemburgo había aprobado una ley el 7 de julio de 1998 por la que se modificaba su ley de 1975 sobre protección de las mujeres embarazadas en el trabajo a fin de dar cumplimiento a la Directiva; la nueva ley se notificó a la Unión Europea en septiembre de 1998. Como consecuencia, se ha archivado el procedimiento contra el Gobierno de Luxemburgo, aunque según el dictamen del Abogado General Sr. Saggio, emitido el 2 de octubre de 1998, Luxemburgo había incumplido las obligaciones que le incumben de conformidad con el artículo 169 del Tratado al no haber adoptado las medidas nacionales de aplicación de la Directiva en el plazo prescrito.

¹ Asunto C-411/96, sentencia de 27 de octubre de 1998.

A tenor del párrafo segundo del apartado 4 del artículo 14 de la Directiva, se exigía también a los Estados miembros que presentasen a la Comisión, en el plazo de cuatro años desde la adopción de aquélla, un informe sobre su aplicación, con mención expresa de los puntos de vista de los interlocutores sociales. En septiembre de 1996, la Comisión envió a los Estados miembros un cuestionario detallado sobre la aplicación de la Directiva. Las respuestas al cuestionario deben considerarse los informes preceptivos de conformidad con el apartado 4 del artículo 14. Sin embargo, hay que señalar que sólo en los informes de Austria, Irlanda, Portugal y los Países Bajos se consignaban específicamente las opiniones de los interlocutores sociales.

Este informe se basa en las medidas de aplicación notificadas a la Comisión por los Estados miembros y en sus respuestas al cuestionario, enviadas en 1996 y 1997. El contenido de las respuestas de los Estados miembros no fue homogéneo, lo que se refleja hasta cierto punto en el informe. Además, debe señalarse que las autoridades griegas y holandesas no enviaron respuesta alguna y, en el caso de los Países Bajos, no facilitaron el texto de las normas nacionales, lo que dificultó valorar su aplicación de la Directiva. El citado cuestionario no se envió a las autoridades de Luxemburgo, debido al procedimiento de infracción que se había incoado. Por esta razón, la información sobre este país que figura en el presente informe emana exclusivamente de la legislación vigente en el país, con sus modificaciones recientes, que obra en poder de la Comisión.

El presente informe pasa revista al estado de aplicación de la Directiva en los Estados miembros, incluidos Austria, Suecia y Finlandia, que accedieron a la Unión Europea después de su adopción. De conformidad con el apartado 5 del artículo 14, la Comisión presenta este informe al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social.

Se adjuntan el texto de la Directiva 92/85/CEE, el cuestionario enviado por la Comisión a los Estados miembros y una lista de las medidas nacionales de ejecución.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El artículo 2 de la Directiva define sucintamente a las trabajadoras embarazadas como aquellas que informan a la empresa de su estado según la práctica o la legislación nacionales. Las trabajadoras que han dado a luz recientemente y en periodo de lactancia son aquellas consideradas tales según la legislación o práctica nacionales y que informen a la empresa de ello, de conformidad con esas mismas prácticas y normas.

La mayoría de los Estados miembros no definen el concepto de trabajadora embarazada, pero algunos sí lo hacen con las otras dos categorías. Luxemburgo constituye una excepción, pues define a la trabajadora embarazada como aquella que se encuentra en tal estado e informa de ello a la empresa mediante certificado médico enviado por correo certificado, si está afiliada a un régimen de seguridad social en Luxemburgo. El requisito de afiliación como criterio de inclusión en la Directiva es contrario a la letra a) del artículo 2, que excluye la posibilidad de imponer condición alguna. Tal requisito sólo podría admitirse en conexión con el pago de la retribución durante el permiso por maternidad o por razones de salud, según se dispone en el apartado 4 del artículo 11. La Comisión ha decidido iniciar un nuevo procedimiento

de infracción contra Luxemburgo a causa de este incumplimiento de la Directiva. En el caso de Grecia, las trabajadoras que han dado recientemente a luz son aquellas que lo han hecho en los dos meses anteriores, y por trabajadoras en período de lactancia se entiende aquellas que amamantan a sus hijos hasta que cumplen un año. Del mismo modo, en Irlanda, "haber dado a luz recientemente" significa en las 14 semanas anteriores y el período de lactancia abarca los seis meses siguientes al parto. En Portugal, el primer concepto significa hasta 98 días, en Suecia, 14 semanas y en el Reino Unido, seis meses. En España se considera que las mujeres amamantan durante nueve meses.

La mayor parte de los Estados miembros requiere que la trabajadora informe a la empresa de su embarazo, o del hecho de que ha dado recientemente a luz o que está amamantando, y el plazo de protección no comienza hasta que se haya hecho. En el Reino Unido, aunque no haya ningún requisito general de informar a la empresa, ésta no está obligada a realizar la evaluación de riesgos a menos que se le haya informado al respecto; en Finlandia, Bélgica y Francia, aun cuando tampoco existe ningún requisito legal de informar a la empresa, el goce de los derechos de protección y maternidad se supedita a que se informe a la empresa. En España, la trabajadora cuya empresa tiene constancia de su embarazo, aun cuando no se le haya informado oficialmente al respecto, queda automáticamente al amparo de la normativa de maternidad. En Irlanda y en Portugal, hay que informar por escrito a la empresa, que puede exigir un certificado médico de confirmación. En Luxemburgo la mujer debe enviar a la empresa por correo certificado un certificado médico que confirme que está embarazada o en período de lactancia. En Austria debe informarse a la inspección de trabajo y a la empresa de que la trabajadora está embarazada, y la empresa puede exigir un certificado médico.

Todos los Estados miembros protegen tanto a las trabajadoras del sector público como a las del privado (aunque el alcance de sus derechos pueda variar considerablemente) y a las trabajadoras con contratos temporales y por plazo determinado. De la información facilitada por las autoridades belgas se desprende que las trabajadoras que no tienen contrato de trabajo sino que prestan servicios bajo la supervisión de otra persona pueden también acogerse a la normativa.

Sin embargo, en Austria, las enfermeras en prácticas quedan excluidas de las normas de aplicación, y la cobertura de las dentistas y profesoras en prácticas es meramente parcial. En Grecia, las fuerzas armadas, la policía y las empleadas del hogar están excluidas de las normas de aplicación de la Directiva, y en Gibraltar el Reglamento vigente sólo abarca a las mujeres cuya fecha prevista de parto fuera a partir del 5 de mayo de 1996.

La Directiva es aplicable a las trabajadoras embarazadas, que han dado recientemente a luz y en período de lactancia de todos los ámbitos y ocupaciones, sin excepción. La exclusión de ciertas categorías de mujeres del ámbito de aplicación de la Directiva es, por tanto, contraria al Derecho comunitario, por lo que se incoará un procedimiento de infracción contra Austria y Grecia a este respecto. Del mismo modo, la tardía incorporación a la legislación gibraltareña de lo previsto en la Directiva motivará el correspondiente procedimiento de infracción.

4. EVALUACIÓN DE RIESGOS

De conformidad con el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, la Comisión, en concertación con los Estados miembros y con la colaboración del Comité consultivo para la seguridad, higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, está elaborando las directrices para evaluar los riesgos a que se exponen las trabajadoras contempladas en la Directiva, que se espera sean aprobadas a comienzos de 1999.

El artículo 4 exige a la empresa evaluar el riesgo de exposición de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia a una relación no exhaustiva de agentes, procesos y condiciones de trabajo que figura en el anexo 1.

En la legislación de salud y seguridad laboral de todos los Estados miembros existen ya normas que obligan a evaluar los riesgos de los trabajadores y la mayoría han modificado su legislación vigente para atender a las necesidades concretas de las trabajadoras embarazadas, teniendo en cuenta la lista no exhaustiva de agentes, procesos y condiciones de trabajo del anexo 1 de la Directiva. La Ley luxemburguesa de 7 de julio de 1998 prohíbe encomendar determinadas tareas a las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz en los últimos tres meses o lactantes cuando ello las exponga a determinadas condiciones de trabajo o determinados agentes de clara peligrosidad, para lo cual se incluye una lista no exhaustiva. En Irlanda, la normativa sobre salud y seguridad laborales de las trabajadoras embarazadas parece considerar exhaustiva la lista del anexo 1, lo que resulta contrario a la Directiva. La normativa gibraltareña no parece exigir al empresario que evalúe los riesgos de las trabajadoras embarazadas o lactantes, en clara contravención del artículo 4. La Comisión iniciará procedimientos de infracción respecto a Irlanda y el Reino Unido en relación con estos casos de incumplimiento del mencionado artículo.

El apartado 2 del artículo 4 reconoce a las trabajadoras a que se refiere la Directiva el derecho a ser informadas de los resultados de la evaluación.

En Dinamarca y Portugal los resultados de la evaluación de riesgos deben comunicarse a las trabajadoras por escrito. Francia, Austria, Grecia, Suecia, Dinamarca, el Reino Unido y Alemania exigen que los empresarios informen a las trabajadoras del resultado de dicha evaluación. En Luxemburgo, la empresa debe facilitar la lista de tareas a las que no pueden ser asignadas las mujeres embarazadas o lactantes o que hayan dado recientemente a luz. En España compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social asegurarse de que los trabajadores y/o sus representantes reciban información sobre la evaluación de riesgos llevada a cabo por la empresa; y en Finlandia los expertos en medicina del trabajo deben informar al empresario y a la trabajadora de cualquier riesgo detectado durante su evaluación. En Irlanda, corresponde al empresario y a la National Authority for Occupational Safety and Health (autoridad nacional para la seguridad y la salud laborales) asegurarse de que las trabajadoras a que se refiere la Directiva, y/o sus representantes, estén informados de los resultados de la evaluación.

5. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN

El artículo 5 de la Directiva exige al empresario que modifique las condiciones o el horario de trabajo de la trabajadora para evitar cualquier riesgo que se haya detectado. Si esto no es posible, debe ser trasladada a otro puesto y si ello resulta asimismo imposible, debe concedérsele permiso.

La mayoría de los Estados miembros cumplen el artículo 5 con bastante pulcritud, exigiendo al empresario que adopte las medidas pertinentes para evitar tales riesgos, en primer lugar modificando los horarios, condiciones o turnos de trabajo, dejando el traslado o permiso como soluciones de última instancia. La legislación española no prevé que se conceda permiso a una trabajadora si se trata de la única forma de evitar riesgos para ella o el embrión. Del mismo modo, la legislación francesa no prevé específicamente que las trabajadoras embarazadas puedan ausentarse por motivos de salud y seguridad. Son situaciones incompatibles con la Directiva y se han incoado procedimientos de infracción contra ambos países.

El artículo 6 de la Directiva se remite al anexo II, que contiene una lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a las que se prohíbe que estén expuestas las trabajadoras embarazadas o lactantes. Ello es así cuando la evaluación llevada a cabo por el empresario revela un riesgo de exposición a alguno de tales agentes o condiciones de trabajo que pueda poner en peligro la seguridad o la salud. Los Estados miembros parecen haber incorporado la lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo prohibidos mediante una modificación de las obligaciones previstas en su legislación nacional de salud y seguridad de manera que se evite todo riesgo a las trabajadoras protegidas por la Directiva.

6. TRABAJO NOCTURNO

En 1991, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas resolvió en el asunto Stoeckel² que una disposición que prohíba a las mujeres el trabajo nocturno es contraria al artículo 5 de la Directiva 76/207/CEE, si no existe tal prohibición para los hombres. En 1994 la Comisión inició procedimientos de infracción contra Bélgica, Grecia, Italia, Portugal y Francia por la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres. Estos procedimientos culminaron en las sentencias del Tribunal de Justicia de 1997 en los asuntos Comisión/República francesa³ y Comisión/Italia⁴.

La Directiva 92/85/CEE no se desvía del principio fundamental de igualdad de trato, que permite a mujeres y hombres trabajar en igualdad de condiciones. Sin embargo, las trabajadoras embarazadas, las que han dado recientemente a luz o que están en período de lactancia constituyen categorías de mujeres que precisan un trato especial; así, el artículo 7 dispone que, si es necesario para proteger la salud de la mujer o de su hijo, y si empresario está facultado para exigir un certificado médico al respecto, no puede obligarse a la trabajadora a trabajar por la noche. Si el trabajo nocturno plantea un riesgo para la salud y la seguridad, puede trasladarse a la mujer al turno diurno, y si no fuera posible, o no resultara razonable exigirlo, debe concedérsele permiso a la

² Asunto C-345/89, Rec. 1-4047.

³ Asunto C-197/96.

⁴ Asunto C-207/96.

mujer o prorrogarse su permiso por maternidad. El traslado de la mujer de los turnos nocturnos puede resultar asimismo necesario para evitar riesgos determinados, de conformidad con los artículos 5 y 6 de la Directiva.

En Bélgica no puede exigirse a las mujeres que trabajen por la noche durante las ocho semanas anteriores a la fecha del parto, ni durante las cuatro posteriores al término del permiso de maternidad, siempre que presenten un certificado médico. En Suecia la trabajadora embarazada o lactante debe presentar a la empresa un certificado médico donde se señale que el trabajo nocturno resultaría nocivo para su salud. La mujer está igualmente obligada a presentar certificado médico en Finlandia, Grecia, Irlanda, Portugal, España, los Países Bajos, el Reino Unido y Francia. En Dinamarca y Grecia no se precisa certificado, pero la mujer no debe trabajar por la noche si ello pone en peligro su salud o el embarazo.

Frente a lo previsto en el artículo 7, algunos de los Estados miembros van mucho más allá de lo exigido en la Directiva y prohíben trabajar por la noche a las mujeres embarazadas y que han dado recientemente a luz. La Comisión estima esta proscripción contraria a dicho texto y ha iniciado procedimientos de infracción en la materia.

En Alemania, la regla general es que las mujeres embarazadas o lactantes pueden no trabajar por la noche. Hay excepciones para mujeres de ciertas categorías laborales, como las trabajadoras de la hostelería, de las actividades de ocio y de las industrias lácteas, que pueden trabajar durante los primeros cuatro meses del embarazo o mientras están amamantando. Los organismos supervisores de los estados federados pueden autorizar otras excepciones. Este sistema de prohibición general con excepciones relativas a determinadas profesiones más que a los riesgos que los trabajos concretos pueden plantear para la salud y seguridad de la mujer es contrario al artículo 7 y, por consiguiente, la Comisión está estudiando la posibilidad de incoar un procedimiento de infracción al respecto contra Alemania.

En Austria, se prohíbe el trabajo nocturno para mujeres embarazadas y en período de lactancia, aunque la inspección de trabajo puede autorizar excepciones individuales hasta las 11pm en ciertas condiciones. En Italia, en el sector de la fabricación hay una prohibición general de que las mujeres embarazadas trabajen por la noche, pero en otros sectores la mujer debe presentar un certificado médico para que pueda quedar exenta de los turnos de noche. En Luxemburgo hay una prohibición absoluta del trabajo nocturno para las mujeres embarazadas, así como para las mujeres que amamantan durante más de 12 semanas. La prohibición absoluta del trabajo nocturno para las mujeres embarazadas o lactantes en estos países se considera contraria al principio general de igualdad de trato según lo dispuesto en la Directiva 76/207/CEE, es asimismo contraria a la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el asunto C-197/96 y también va mucho más allá de lo exigido conforme a la Directiva 92/85/CEE.

En Gibraltar la legislación guarda silencio sobre el ámbito de aplicación personal de la Directiva y el trabajo nocturno. No parece haber ninguna disposición específica que permita a una mujer no trabajar por las noches si ello supone un riesgo para su salud o la del bebé. Por las razones antes expuestas, se iniciarán procedimientos de infracción contra Austria, Italia, Luxemburgo y el Reino Unido.

7. PERMISO POR MATERNIDAD

El artículo 8 de la Directiva establece que las trabajadoras objeto de protección deben tener derecho a un período continuo de al menos 14 semanas de permiso por maternidad antes o después del parto, de conformidad con la práctica nacional. Este período debe incluir por lo menos dos semanas de permiso obligatorio por maternidad antes o después del parto, de conformidad con la práctica nacional.

En Austria, hay una prohibición absoluta de trabajar durante ocho semanas antes y después del parto. En Bélgica, el permiso por maternidad dura un máximo de quince semanas, y consta de un período obligatorio, de una semana antes del parto y ocho semanas después, con la posibilidad de tomarse las seis semanas restantes a partir del 49º día antes del parto u ocho semanas después del mismo, o incluso de renunciar a ellas (aunque no se puede obligar a la mujer a hacerlo). En Dinamarca, el permiso por maternidad dura 28 semanas, cuatro antes del parto y dos obligatorias después, seguidas por otras 22. La normativa finlandesa fija el período durante el cual se percibe la asignación por maternidad, en lugar de establecer la duración del permiso. Dicha asignación se percibe a partir de treinta días antes del parto, como muy tarde, y se prolonga durante los 75 días posteriores. No existe permiso obligatorio por maternidad, aunque dos semanas después del parto las mujeres sólo pueden realizar tareas muy livianas, siempre que haya un certificado médico que señale que éstas no ponen en peligro el embarazo. En Francia el permiso comienza seis semanas antes del parto y se prolonga durante las diez siguientes. Existe una prohibición legal de que la mujer trabaje durante ocho semanas, de las cuales al menos seis deben ser después de dar a luz.

En Alemania está prohibido trabajar durante seis semanas antes del parto, aunque la mujer pueda pedir hacerlo durante ese período. Después, la mujer puede no trabajar durante las ocho semanas siguientes. El permiso por maternidad en Grecia es de 16 semanas, ocho de ellas antes del parto y ocho después, todas ellas obligatorias. En Irlanda las mujeres pueden disfrutar de hasta 14 semanas de permiso por maternidad, cuatro de ellas obligatorias antes y después del parto. Trascorridas las 14 semanas, la trabajadora puede solicitar otras cuatro de manera inmediata. En Italia se prohíbe a las mujeres que trabajen durante los dos meses anteriores al parto y los tres meses siguientes. En caso de trabajos penosos, la mujer puede dejar de trabajar tres meses antes de dar a luz. En Luxemburgo, la mujer embarazada debe dejar de trabajar ocho semanas antes del parto y no se le permite hacerlo en las ocho semanas siguientes. Este permiso obligatorio postnatal se prorroga doce semanas si la mujer está amamantando. En los Países Bajos se conceden a las mujeres 16 semanas de permiso por maternidad, de las cuales cuatro antes del parto y ocho después son obligatorias. Portugal prevé un permiso por maternidad de 98 días, 14 de los cuales son obligatorios. Sesenta días deben tomarse después del parto; los 30 restantes pueden tomarse antes o después.

La ley española establece 16 semanas de permiso por maternidad, que pueden tomarse antes o después del parto, según decida de la mujer, pero deben tomarse después por lo menos seis semanas, durante las cuales la mujer no puede trabajar. En Suecia, las mujeres tienen derecho a siete semanas de permiso antes del parto y otras siete después, con la posibilidad de obtener otro permiso si amamantan al bebé. No hay período obligatorio de permiso por maternidad. En el Reino Unido, el permiso por maternidad es de 14 semanas, de las cuales dos deben tomarse obligatoriamente

después del parto; este permiso obligatorio posterior al parto es de cuatro semanas para las mujeres que trabajan en fábricas. Las que lleven trabajando para la misma empresa dos años, una vez transcurridas las 14 semanas de permiso obligatorio, pueden disfrutar de una baja por maternidad que dura hasta transcurridas 28 semanas desde el parto. En Gibraltar, el permiso por maternidad es de 14 semanas, dos de ellas obligatoriamente después del parto.

Aunque la amplitud de los permisos por maternidad en Finlandia y Suecia hace que casi todas las mujeres disfruten de un permiso después de dar a luz, las Directivas deben incorporarse al ordenamiento nacional mediante disposiciones legales y no por la vía de la práctica o las decisiones administrativas⁵. Por lo tanto, se iniciarán procedimientos de infracción contra estos dos países por la inexistencia de un periodo obligatorio de al menos dos semanas de permiso por maternidad.

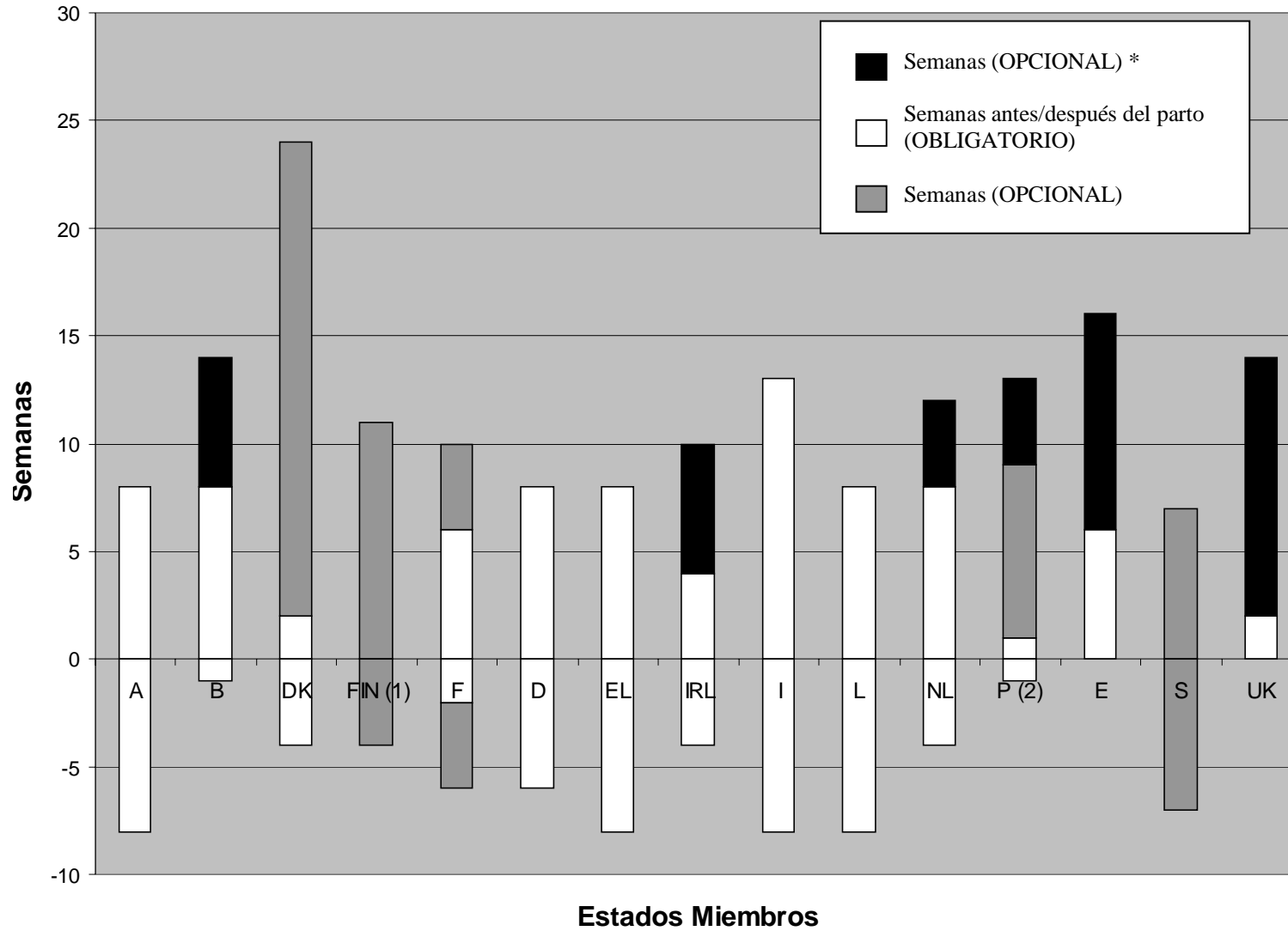
⁵ Comisión/Bélgica [1980] Rec. 1473.

PERMISO POR MATERNIDAD

(*) **Estos permisos pueden tomarse antes o después del obligatorio por maternidad**

(1) Período máximo durante el que se percibe la asignación por maternidad, no meramente el permiso legal por maternidad.

(2) La legislación portuguesa no especifica si el permiso obligatorio de 2 semanas debe tomarse antes o después del parto. Del resto del permiso, sesenta días deben tomarse después del parto y 30 pueden tomarse antes o después.



8. EXÁMENES PRENATALES

El artículo 9 de la Directiva 92/85/CEE reconoce a las trabajadoras embarazadas el derecho a permisos sin pérdida de remuneración, conforme a la legislación o práctica de su país, para realizar exámenes prenatales si no existe la posibilidad de hacerlo fuera del horario de trabajo.

Los Estados miembros han incorporado correctamente a su legislación esta obligación. Algunos exigen que la mujer presente un certificado en el que conste que no puede asistir a los reconocimientos fuera de las horas de trabajo, lo que es compatible con el artículo 9. Parece que en Suecia, este derecho a permiso retribuido está reconocido en los convenios colectivos más que en la normativa.

9. PROHIBICIÓN DEL DESPIDO

El artículo 10 de la Directiva establece la prohibición de despedir a las mujeres comprendidas en su ámbito de aplicación desde el comienzo del embarazo hasta el término del permiso de maternidad. La única excepción a esta norma sería un despido por razones ajenas al embarazo, justificadas conforme al derecho nacional y bajo la supervisión de la autoridad competente. Si se despide a una trabajadora protegida por la Directiva durante este período, ésta puede exigir que se expongan por escrito los motivos de tal decisión.

Las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en asuntos motivados por la no contratación o el despido de mujeres embarazadas se han reflejado en la Directiva y deben mencionarse, siquiera brevemente. Ya en 1990, el Tribunal señaló que no contratar a una mujer debido a su embarazo constituía una discriminación directa por razones de sexo, en infracción de la Directiva 76/207/CEE⁶. En la sentencia del asunto Webb/EMO Air Cargo (UK) Ltd⁷, el Tribunal sostuvo que el despido de una mujer apellidada Webb, que había sido contratada para sustituir a otra en permiso por maternidad, era contrario a la Directiva 76/207/CEE, pues se había hecho al descubrirse que también ella estaba embarazada. En el asunto Larsson⁸, el Tribunal tuvo que resolver sobre el despido de una mujer después de un período de baja muy largo por una enfermedad relacionada con el embarazo. El Tribunal sostuvo que como el despido tuvo lugar después del fin del permiso por maternidad, la Directiva 76/207/CEE no era de aplicación. En 1998 la Cámara de los Lores británica remitió al Tribunal, de conformidad con el artículo 177 CEE, un caso muy similar: Brown/Rentokil Ltd⁹. Una mujer apellidada Brown había estado más de seis meses de baja debido a una enfermedad relacionada con su embarazo. El contrato de trabajo de todos los trabajadores de la empresa Rentokil, hombres y mujeres, contenía una cláusula conforme a la cual una ausencia por enfermedad de seis meses constituía causa justificativa del despido. En consecuencia, la trabajadora fue despedida. El Tribunal sostuvo, revocando explícitamente la doctrina de la sentencia

⁶ Dekker/Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen [1990] Rec. I-3941.

⁷ Asunto C-32/93 [1994] Rec. I-3567.

⁸ Larsson/Fotex Supermarked [1997] Rec. I-2757.

⁹ Asunto C-394/96, sentencia de 30 de junio de 1998, [1998] I-4185.

Larsson, que el despido de una mujer durante el embarazo por una enfermedad contraída a raíz del mismo infringía lo dispuesto en la Directiva 76/207/CEE. Los hechos de ambos asuntos se habían planteado antes de que la Directiva 92/85/CEE entrara en vigor.

En Austria y en Alemania, la trabajadora está protegida frente al despido desde que comunica a la empresa su estado hasta cuatro meses después del parto. En Bélgica, la protección se extiende también desde que el empresario tiene constancia del embarazo hasta un mes después del término del permiso por maternidad. La protección frente al despido en Francia se extiende desde el comienzo del embarazo hasta un mes después de finalizar el permiso por maternidad, pero está supeditada a que se haya informado a la empresa del embarazo. En Dinamarca y Suecia se prohíbe el despido por causas vinculadas al embarazo, el parto, la adopción o una petición de permiso por maternidad.

Del mismo modo, en Finlandia los despidos por embarazo o durante el permiso parental o por maternidad son nulos de pleno derecho. En Grecia y en Italia, el despido es ilegal durante el embarazo y durante un año más tarde. La legislación irlandesa considera nulos los despidos durante el embarazo, los permisos por causas de salud y seguridad del embarazo, durante el permiso por maternidad o los días libres para exámenes prenatales. En Luxemburgo está prohibido despedir a una mujer mientras esté embarazada o durante las doce semanas que siguen al nacimiento. En los Países Bajos, las mujeres están protegidas contra el despido durante el embarazo y hasta seis semanas después de acabar el permiso por maternidad. En Portugal la protección contra el despido se mantiene durante el embarazo, el permiso por maternidad y cualquier período de lactancia. En España, el despido por causas relacionadas con el embarazo se consideraría discriminatorio al amparo de la Constitución, por lo que sería nulo de pleno derecho. Aunque es posible considerar que la normativa nacional vigente supone una aplicación correcta de una Directiva posterior, en este caso caben ciertas dudas sobre si la protección general conferida por la Constitución tendría la misma eficacia que una norma específica sobre prohibición del despido durante el embarazo y el permiso por maternidad.

Si se despide a una mujer durante el embarazo o el permiso por maternidad, la mayoría de los Estados miembros exigen que el empresario demuestre que el despido se debe a una causa objetiva al margen del embarazo. En Alemania la autoridad supervisora de los estados federados debe declarar legal el despido, lo mismo que la Comisión portuguesa de Igualdad Laboral. En Grecia, la Inspección territorial de Trabajo debe ser informada de cualquier despido de una mujer durante el embarazo o el año siguiente. En Luxemburgo no parece existir obligación alguna para el empresario de demostrar que el despido se debe a causas ajenas al embarazo, aunque hay un procedimiento especial que permite a la mujer despedida solicitar al Presidente del Tribunal Laboral una revisión urgente de su caso. En los demás Estados miembros no hay ninguna autoridad oficial que deba autorizar despidos en estas circunstancias; si la mujer considera que su despido es injusto, debe llevar su caso a los tribunales laborales. Debe señalarse que la Directiva 97/80/CE sobre la carga de la prueba en casos de discriminación por razones de sexo es aplicable a las disposiciones de la Directiva 92/85/CEE referidas a la aplicación del principio de no discriminación entre mujeres y hombres, una vez que entre en vigor (1.1.2001 para los 14 Estados miembros, 22.7.2001 para el Reino Unido).

10. DERECHOS INHERENTES AL CONTRATO DE TRABAJO

10.1. A. Durante el permiso por motivos de salud y seguridad

El apartado 1 del artículo 11 de la Directiva establece la obligación de garantizar el respeto de los derechos inherentes a los contratos de trabajo, aparte de los salariales, cuando la mujer disfruta de un permiso motivado por riesgos para su salud o la del bebé, o cuando se la exime del trabajo nocturno. En estos casos, los derechos laborales deben garantizarse según la legislación y/o práctica nacional, y la trabajadora tiene derecho a que se le mantenga su remuneración o a percibir una prestación adecuada. El preámbulo de la Directiva y la declaración a las actas de la Comisión y el Consejo dejan claro que la referencia a la baja por enfermedad no debe entenderse de ninguna manera como una posible analogía entre embarazo y enfermedad. El apartado 4 del artículo 11 de la Directiva establece que los Estados miembros están facultados para supeditar el derecho de remuneración o de obtener una prestación adecuada a los requisitos que establezca la legislación nacional para el disfrute o percepción de aquéllos. El período máximo de trabajo previo que puede fijarse como requisito a estos efectos no puede ser superior a los doce meses anteriores a la fecha prevista para el parto.

En Austria, la trabajadora que disfruta de este permiso tiene derecho a percibir una cantidad media con respecto de su remuneración durante las trece semanas anteriores. Se garantizan sus derechos laborales y puede recibir otros pagos especiales, como los complementos extraordinarios. No obstante, si disfruta de permiso porque un médico de la Inspección de Trabajo ha certificado que era necesario por razones de salud, la mujer tendrá derecho a una prestación de seguridad social: la asignación por maternidad. Esta última no la perciben las mujeres cuya remuneración anterior era de reducida cuantía: en este caso, la empresa debe seguir pagándoles su salario. La Confederación Sindical austríaca afirma que, por esta razón, los empresarios presionan a las mujeres para que pidan el certificado médico mencionado.

En Bélgica, la mujer que deja de trabajar por razones sanitarias y de seguridad tiene derecho al 60% de su salario, hasta un máximo mientras haya trabajado durante 120 días en los seis meses anteriores al reconocimiento de la prestación. En Dinamarca, cuando una mujer deja de trabajar por estas razones, se mantiene su contrato de trabajo y tiene derecho a una "prestación en metálico diaria" o la mitad de la remuneración, según qué cantidad sea superior. El derecho a la prestación en metálico depende de que haya trabajado las trece semanas anteriores o de que cumpla los requisitos para obtener el subsidio de desempleo. En Finlandia, los periodos de permiso por razones de riesgo para la salud cuentan como vacaciones, pero la mujer pierde su derecho salarial, aunque puede percibir una asignación especial por maternidad del mismo importe que la prestación por incapacidad y que representa alrededor del 60% del salario, y ello siempre que esté asegurada. En Francia, la trabajadora que obtenga un permiso por estos motivos tiene derecho a percibir un 90% del salario durante los primeros 30 días y dos tercios durante los 30 siguientes.

En Alemania, el contrato de trabajo mantiene su eficacia si la mujer deja de trabajar por razones sanitarias y durante el permiso por maternidad: la mujer tiene derecho a percibir el promedio de su salario durante las últimas 13 semanas. En Grecia, la

trabajadora en esta misma situación puede percibir la mitad de su salario durante los primeros 25 días de ausencia y, a partir de entonces, goza de los mismos derechos salariales que durante el permiso por maternidad. Según la normativa irlandesa, la mujer en baja por razones de salud o seguridad mantiene sus derechos laborales y la empresa debe pagarle su salario íntegro durante los primeros 21 días. Trascendido este plazo puede tener derecho a recibir la prestación estándar de salud y seguridad si ha pagado sus cuotas de seguridad social durante al menos 39 semanas en los doce meses anteriores a la fecha prevista de parto y si sus ingresos medios semanales en el ejercicio fiscal precedente superaron las 70 libras irlandesas. Si fueron inferiores, puede percibir una prestación inferior.

La mujer a la que se concede un permiso en Italia por razones de salud y seguridad tiene derecho a una asignación equivalente al 80% de su salario, o al 100%, si trabaja en el sector público. En el caso de Luxemburgo, la mujer en esta situación puede percibir una asignación por maternidad de la misma cuantía que la prestación por enfermedad, siempre que esté asegurada. La normativa de los Países Bajos prevé que la mujer asegurada que deja de trabajar por estas causas percibe una asignación equivalente al 100% de su salario, cantidad superior a la que percibiría si estuviera de baja por enfermedad (que sería del 70%). En Portugal, las trabajadoras en estas circunstancias perciben una prestación por maternidad equivalente al 65% de su salario de referencia (que se calcula según la fórmula $R/180$, donde R representa el salario bruto total de la mujer en los últimos seis meses). Las trabajadoras del sector público tienen derecho al salario íntegro durante cualquier período de permiso.

Como se señaló anteriormente, en España no está previsto el permiso por motivos de salud o seguridad, de lo que se deduce que la legislación española no contiene normas sobre las cantidades que pueden percibirse durante tales ausencias. En Suecia, una trabajadora asegurada (en la práctica, residente en el país) que deje de trabajar por estas razones tiene derecho a una prestación en metálico por embarazo que representa el 75% de su salario. En el Reino Unido, esta misma trabajadora continúa percibiendo su salario íntegro en la medida en que no haya rechazado un trabajo alternativo sin causa justificada; lo mismo ocurre en Gibraltar.

10.2. B. Durante el permiso por maternidad

El apartado 2 del artículo 11 de la Directiva equipara lo dispuesto para los derechos inherentes al contrato de trabajo durante el permiso por maternidad a las prestaciones por razones de salud y seguridad, incluida la posibilidad de establecer condiciones para percibir el salario o la prestación adecuada. Se entiende por prestación adecuada al menos la cantidad a la que tendría derecho la trabajadora si estuviera de baja por enfermedad.

En Austria, durante el permiso por maternidad, las trabajadoras aseguradas tienen derecho a una prestación de maternidad cuya tarifa es del 100% de su remuneración media neta en los últimos tres meses, lo que es superior a la prestación por enfermedad. Los períodos durante los que se percibe dicha prestación se computan a efectos de pensión y seguro. Las mujeres que ingresan menos de lo exigido para asegurarse no tienen derecho a la prestación por maternidad y su empresa debe continuar abonándoles su remuneración durante las 16 semanas del permiso por maternidad. Las funcionarias tienen derecho a percibir su salario íntegro durante el permiso.

En Bélgica una mujer en permiso por maternidad tiene derecho a una prestación equivalente al 82% de su salario neto durante los primeros 30 días, seguida de un 75% de su salario durante las 15 semanas restantes de permiso. Se trata de una cantidad que, durante los 30 primeros días, es superior a la prestación por enfermedad, pero después ambas son iguales. Los requisitos para percibirla son los mismos que los exigidos para obtener la prestación en caso de baja por razones de salud y seguridad. El contrato de la mujer en permiso por maternidad queda en suspenso y todos los períodos durante los que se pueden percibir las prestaciones por maternidad se computan a efectos de pensión.

En Dinamarca la prestación en metálico diaria prevista para los casos de permiso por motivos sanitarios y de seguridad se percibe asimismo durante el permiso por maternidad, siempre que la mujer haya trabajado durante las 13 semanas precedentes. Su importe varía en función de los ingresos por hora a que hubiera tenido derecho la mujer en caso de baja por enfermedad, pero el máximo es de 70 coronas por hora. La Ley de Trabajadores Asalariados se aplica a los trabajadores no manuales que trabajan al menos 15 horas en sectores específicos, como la prestación de servicios técnicos, los dependientes de comercio y los supervisores. Las mujeres comprendidas en el ámbito de esta Ley pueden elegir entre percibir la mitad de su salario o la prestación, según cuál sea superior.

En Finlandia las mujeres en permiso por maternidad pueden percibir la prestación correspondiente, cuya cuantía es la misma que la de incapacidad laboral. Para percibirla, la mujer debe haber residido en Finlandia al menos durante 180 días antes del parto. Durante los permisos por maternidad y parental, el contrato de trabajo se mantiene efectivo y se devengan derechos de pensión. Las funcionarias perciben su sueldo durante el permiso por maternidad.

En Francia, el permiso por maternidad cuenta a efectos de antigüedad y pensión. Durante este periodo, la mujer tiene derecho al 84% de su remuneración hasta el máximo establecido, pero sólo si ha trabajado al menos 200 horas en los tres meses anteriores al parto y ha estado afiliada al régimen de seguridad social durante al menos los 10 meses anteriores. Las funcionarias perciben su remuneración íntegra durante el permiso por maternidad.

En Alemania, si una mujer ha estado afiliada al régimen legal de seguro médico cuando empieza su permiso por maternidad durante al menos 12 semanas en el período comprendido entre el inicio del décimo mes previo a la fecha del parto y el término del cuarto mes antes del mismo, puede percibir la prestación por maternidad del régimen de seguro médico hasta un máximo de 25 marcos diarios, más la diferencia entre esta cantidad y su salario neto. Si la mujer ha estado contratada en régimen de asalariada durante ese mismo período, podrá obtener la misma prestación. Las mujeres no afiliadas a dicho seguro que hayan trabajado como asalariadas desde al menos el comienzo del décimo mes hasta el término del cuarto mes antes del parto podrán percibir la asignación estatal hasta un máximo de 400 marcos durante el permiso por maternidad, más la diferencia entre la prestación y el promedio de su salario diario neto. El contrato de trabajo mantiene sus efectos durante el permiso por maternidad.

La legislación griega reconoce a las mujeres el derecho a percibir la mitad de su remuneración durante los 25 primeros días del permiso de maternidad; transcurrido

dicho plazo, las trabajadoras del sector público perciben de la administración el 100% de su salario y las del sector privado, la misma cantidad, pagada a medias entre su empresario y los regímenes de seguridad social. La legislación griega dispone que son las entidades de seguro correspondientes las que deben adoptar las medidas específicas para la aplicación de los apartados 2(b) y 3 del artículo 11 de la Directiva, por lo que no se ha facilitado información sobre ellas. Como los Estados miembros deben cumplir las obligaciones que les imponen las Directivas mediante disposiciones legales y no medidas administrativas, de fácil modificación, la Comisión ha decidido iniciar un procedimiento de infracción contra Grecia por este motivo.

En Irlanda, el derecho a percibir una prestación por maternidad de hasta el 70% del salario bruto, con un mínimo de 83,70 libras irlandesas y un máximo de 162,80, se supedita a que la mujer cumpla las mismas condiciones que rigen las prestaciones de salud y seguridad antes expuestas. Se trata de cantidades superiores a la prestación por enfermedad. Todos los derechos laborales, excepto el de remuneración, se mantienen durante el permiso por maternidad.

En Italia, la prestación que se percibe durante el permiso por maternidad es la misma que en el obtenido por razones de seguridad y salud. El permiso se computa a efectos de antigüedad, vacaciones y pensión.

En los Países Bajos, las mujeres aseguradas tienen derecho a una prestación equivalente al 100% de sus salarios, lo que supera el 70% que se percibe durante la baja por enfermedad. No es preciso cumplir ningún requisito de tiempo de trabajo: las trabajadoras están aseguradas desde el primer día de trabajo. En Luxemburgo, se reconoce a las mujeres aseguradas una prestación durante el permiso por maternidad que es igual que la de enfermedad.

En Portugal se considera que una mujer en permiso por maternidad continúa trabajando y percibe el 65% de su salario de referencia (véase más arriba), a condición de que haya trabajado durante seis meses, al menos. En cuanto a la garantía de los derechos inherentes al contrato de trabajo, aparte de la suspensión de la retribución, el permiso por maternidad se tiene en cuenta como prestación real de servicios. En España, la remuneración durante el permiso por maternidad mantiene la misma tarifa que la de incapacidad transitoria. La mujer debe haber trabajado y haber estado afiliada a la seguridad social al menos seis meses en los cinco años anteriores al parto. El contrato de trabajo queda en suspenso durante el permiso por maternidad.

En Suecia la prestación por maternidad es igual que la de enfermedad, 60 coronas diarias. La mujer debe haber estado afiliada a la seguridad social durante un periodo de 180 días anteriores al día en que comienza a pagarse la prestación, que es de cuantía superior si la mujer ha estado afiliada 240 días. El tiempo dedicado a atender a un hijo menor de tres años se reconoce a efectos de derecho parental a obtener una pensión complementaria.

En el Reino Unido, la mujer tiene derecho a una prestación legal por maternidad (PLM), siempre que haya trabajado en la empresa al menos seis meses antes de la 15^a semana anterior al parto y sus ingresos medios durante las ocho semanas anteriores a dicha 15^a semana le hayan obligado a pagar las cotizaciones a la seguridad social. Durante las seis primeras semanas, la PLM supone un 90% del salario y, a partir de entonces, asciende a 54,44 libras a la semana. Las mujeres sin derecho a la PLM

pueden obtener una prestación de maternidad si han trabajado y han abonado sus cuotas de seguridad social durante al menos 26 de las 66 semanas inmediatamente anteriores a la prevista para el parto. Después de las primeras seis semanas, la PLM es de igual cuantía que la prestación legal por enfermedad, lo mismo que la prestación por maternidad. Los derechos reconocidos por el contrato de trabajo se mantienen durante las 14 semanas en que se paga la prestación por maternidad y la empresa tiene que abonar las cuotas correspondientes al régimen profesional de pensiones en función de la remuneración habitual de la mujer, a la que sólo se exige contribuir con arreglo a la remuneración efectivamente percibida durante el permiso por maternidad. En Gibraltar, las mujeres con permiso por maternidad tienen derecho a la remuneración según la tarifa de la prestación por accidente a la que habría tenido derecho en caso de haberlo sufrido. Esto implica que el derecho a la prestación durante el permiso depende de que la mujer cumpla las condiciones para la concesión de la prestación por accidente. Sin embargo, como la Directiva permite a los Estados miembros someter la "prestación adecuada" a condiciones de titularidad (apartado 4 del artículo 11), tal restricción está autorizada.

Como se señaló en la introducción, el Tribunal de Justicia de las Comumidad Europea dictó el 27 de octubre de 1998 su primera sentencia en relación con la Directiva 92/85/CEE. El asunto Boyle giraba en torno a los derechos de las mujeres a tenor de su contrato de trabajo (y no los legalmente previstos) durante el embarazo y el permiso por maternidad. El Tribunal afirmó que los Estados miembros son libres de determinar el comienzo del permiso por maternidad, pero que una cláusula que prohíba a una mujer darse de baja por enfermedad durante el período mínimo de 14 semanas de permiso, a menos que regrese al trabajo y ponga fin a aquél, es contraria a la Directiva. Para el Tribunal, los contratos deben respetar ineludiblemente los mínimos establecidos en las disposiciones de la Directiva, pero no tienen por qué ir más allá; de hecho, cabe someter a condiciones ulteriores los derechos adicionales que puedan preverse en el contrato. Por consiguiente, el Tribunal consideró permisible limitar el devengo de vacaciones a las 14 semanas de permiso por maternidad legalmente previstas, pero consideró que los derechos de pensión profesional deben continuar devengándose durante todos los períodos dentro de las 14 semanas de permiso en los que el Estado o la empresa dejara de abonar la remuneración.

El 19 de noviembre, el Tribunal de Justicia dictó su segunda sentencia sobre la Directiva, esta vez en el asunto Pedersen¹⁰, en relación con la normativa danesa sobre remuneración durante la incapacidad laboral debida al embarazo. Es discriminatorio que las mujeres que no pueden trabajar por su embarazo reciban menor remuneración que los trabajadores en general afectados por otras formas de incapacidad. El Tribunal también consideró contrario a los artículos 4 y 5 de la Directiva 92/85/CEE que, si la empresa estima que no puede ofrecerle un trabajo adecuado, pueda ordenar a la trabajadora embarazada que se abstenga de acudir al trabajo, sin abonarle su salario, aunque esté en condiciones de trabajar. El Tribunal apuntó que dicho sistema no tenía por objeto proteger a la mujer en su situación biológica, sino velar por los intereses de la empresa.

¹⁰ Asunto C-66/96.

11. CONCLUSIÓN

Antes que se adoptara la Directiva 92/85/CEE, todos los Estados miembros tenían cierta forma de protección para las trabajadoras embarazadas, aunque distara mucho de ser uniforme. En algunos de ellos, como Italia, los Países Bajos y Francia, la protección ofrecida era superior a la exigida en la Directiva, mientras que, en otros, su aprobación produjo el efecto de aumentar la protección sanitaria y de seguridad y los derechos inherentes al contrato de las trabajadoras embarazadas. Por ejemplo, en Suecia y en Portugal, el permiso por maternidad se extendió a raíz de la Directiva, y en el Reino Unido se redujeron los períodos que facultan para obtenerlo. En Irlanda la aplicación de la Directiva produjo varias mejoras, en especial la posibilidad de obtener el permiso por razones de salud y seguridad si no es posible cambiar el trabajo de la mujer para evitar los posibles riesgos que se hayan detectado para el embarazo o el bebé. En Bélgica, Austria, Dinamarca, Irlanda y Finlandia se introdujo el derecho al permiso remunerado para exámenes prenatales.

De conformidad con el apartado 6 de su artículo 14, el Consejo debe examinar la aplicación de la Directiva. De la información recibida por la Comisión al respecto se desprende que pueden plantearse diversos problemas.

11.1. **Ámbito de aplicación personal**

El primero se refiere al ámbito de aplicación personal de la Directiva. El artículo 2 establece que para quedar comprendida en la definición de "trabajadora embarazada", la mujer debe informar a su empresario de conformidad con la legislación y/o la práctica nacional. La definición de "trabajadora que ha dado a luz recientemente" se deja asimismo a la legislación o práctica nacionales, al igual que la de "trabajadora en período de lactancia" y lo relativo a la obligación de informar a la empresa. La primera de estas definiciones varía enormemente entre los diversos Estados miembros, desde los dos meses después del parto en Grecia a los seis meses en el Reino Unido; lo mismo sucede con la definición de trabajadora en período de lactancia, desde seis meses después del parto en Irlanda a un año en Grecia. También hay grandes discrepancias en cuanto a la obligación de informar a la empresa.

Las diferencias en las definiciones nacionales de ambas categorías de trabajadoras dan lugar a amplias divergencias entre Estados miembros en el ámbito de aplicación personal de la Directiva. La obligación de informar a la empresa también plantea una cuestión general: si es evidente que la mujer está embarazada pero no lo ha comunicado formalmente al empresario, queda excluida del ámbito de la Directiva, aunque en la práctica éste tenga constancia del embarazo. La Comisión reflexionará para hallar una solución a este problema.

La definición de "trabajadora" de la Directiva tiene significado comunitario, que prevalece sobre las del derecho nacional. Sin embargo, el significado de "trabajadora que ha dado recientemente a luz" y "en período de lactancia" se dejan al arbitrio del legislador nacional, lo que da lugar a una disparidad de trato en los Estados miembros. Las diferencias en las definiciones de ambas categorías hacen que la protección ofrecida a las mujeres sea muy poco uniforme; además, la obligación de la mujer trabajadora de informar a la empresa según el procedimiento propio del país no sólo produce diferencias de trato, sino que podría limitar sustancialmente la protección ofrecida por la Directiva.

11.2. Derechos inherentes al contrato de trabajo

Dado que la mayor parte de los Estados miembros prevé un permiso por maternidad más largo de lo que exige la Directiva, no es necesario reformar la norma sobre duración de aquél. Aunque la Directiva establezca 14 semanas de permiso, sólo dos de ellas son obligatorias. Sin embargo, la mayoría de Estados miembros establece períodos obligatorios más largos, prohibiendo a la mujer trabajar antes y después del parto. Durante este período, a la trabajadora se le suele pagar un porcentaje de su remuneración habitual, o bien se le reconoce derecho a ciertas prestaciones de seguridad social.

Hay una contradicción implícita en la necesidad de asegurarse de que el embarazo no se utilice como excusa para discriminar a las mujeres y de adoptar medidas para proteger a las mujeres embarazadas. Un ejemplo de ello es el trabajo nocturno. La Directiva dispone que no puede obligarse a trabajar por la noche a las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, siempre que se presente un certificado médico en el que se indique que es preciso por razones de salud y seguridad. El principio de igualdad de trato lleva consigo que las mujeres deben tener las mismas posibilidades de acceso al trabajo que los hombres, pero con la excepción limitada a los motivos antes mencionados en cuanto a las mujeres de dichas categorías. La redacción del artículo 7 de la Directiva refleja la necesidad de proteger de forma específica a las mujeres embarazadas, respetando su derecho general a la no discriminación que les permitiría trabajar por la noche.

No obstante, de los datos recogidos para elaborar este informe se deduce claramente que en algunos Estados miembros la prohibición del trabajo nocturno ha pasado por alto este derecho de las mujeres a la no discriminación. La proscripción del trabajo nocturno sin efectuar una evaluación de riesgos en relación con la labor concreta hace que se obligue a las mujeres a interrumpir su trabajo, con la consiguiente pérdida salarial que ello acarrea en casi todos los Estados miembros.

El apartado 3 del artículo 1 de la Directiva prohíbe a los Estados miembros utilizar la Directiva como excusa *para reducir* el nivel de protección de que las mujeres embarazadas, en período de lactancia o que han dado recientemente a luz disfrutaban antes de su aprobación. El apartado 3 del artículo 118A del Tratado resulta también pertinente en el contexto de las medidas nacionales que pueden ir más allá de las disposiciones de la Directiva:

"Las disposiciones establecidas en virtud del presente artículo no serán obstáculo para el mantenimiento y la adopción, por parte de cada Estado miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo, compatibles con el presente Tratado."

El Tribunal de Justicia confirmó en la sentencia dictada el 17 de diciembre de 1998 en el asunto Società Italiana Petroli SpA/Borsana SrL que cuando se adopta una Directiva que establece requisitos mínimos conforme al artículo 118A, los Estados miembros son libres de introducir normas más estrictas para la protección de las condiciones de trabajo. No obstante, el Tribunal parece haber considerado que tales medidas deben respetar la coherencia de la acción comunitaria en el ámbito de la salud y seguridad de los trabajadores y deben aplicarse sin discriminaciones, de modo

que no se obstaculice el ejercicio de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado.

Aunque la Directiva prohíba el despido durante el embarazo o el permiso por maternidad, nada dice sobre el derecho de la mujer a volver a su trabajo o a uno equivalente al final del permiso. Esta facultad está prevista en la normativa de varios Estados miembros (Irlanda, Luxemburgo, Finlandia y el Reino Unido) y es el corolario natural de la prohibición de despido. La Comisión analizará cómo tratar este problema.

La cuestión de la remuneración durante el permiso por razones de salud y seguridad y el permiso por maternidad es crucial para la capacidad de las mujeres de hacer plenamente efectivos sus derechos en la materia. La remuneración durante los permisos del primer tipo, conforme a los artículos 5, 6 y 7 de la Directiva, está razonablemente bien resuelta en las medidas de aplicación adoptadas por los Estados miembros. Durante estos períodos se percibe una combinación de remuneración de la empresa y prestaciones de la seguridad social y, aunque algunos Estados miembros imponen condiciones para hacerse acreedora a estos derechos, no parecen ser demasiado onerosas.

La situación es más difícil en relación con la remuneración durante el permiso por maternidad. Aunque en el caso de las funcionarias y en determinados convenios colectivos están previstas normas más generosas, durante este permiso casi todas las mujeres perciben prestaciones de seguridad social. Si bien la cuantía de éstas suele vincularse al salario anterior de la mujer, normalmente son de importe muy inferior. Es interesante destacar que la carga de la remuneración durante el permiso recae íntegramente en el Estado y no en la empresa. La Directiva permite imponer condiciones a este derecho y todos los Estados miembros han aprovechado esta posibilidad. Los requisitos van desde un período mínimo de residencia, afiliación o pago de cotizaciones de seguridad social hasta períodos de trabajo o nivel mínimo de ingresos.

No se dispone de información fiable sobre los efectos prácticos de las condiciones que las mujeres deben cumplir para recibir una remuneración durante el permiso por maternidad y, por tanto, es imposible averiguar qué porcentaje de ellas no percibe ingreso alguno. La falta de remuneración durante el permiso por maternidad haría muy difícil que algunas mujeres lo solicitaran, lo que limitaría considerablemente el alcance de la protección que ofrece la Directiva. Con objeto de analizar cabalmente este aspecto concreto de la aplicación de la Directiva, la Comisión pedirá más información sobre las condiciones para tener derecho a retribución durante el permiso por maternidad impuestas por los Estados miembros.

En este punto, debe destacarse la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto Comisión/Luxemburgo¹¹. El Tribunal sostuvo que las prestaciones por parto y maternidad son una "ventaja social", en los términos del apartado 2 del artículo 7 del Reglamento 1612/68, y que todo requisito de residencia constituía una discriminación indirecta contra los trabajadores emigrantes, que tendrían menos probabilidades de cumplirlo que los nacionales. Más aún, se considera que la prestación por maternidad

¹¹ Asunto C-111/91, Rec. I 817.

es una prestación de seguridad social conforme al Reglamento 1408/71, cuyo artículo 18 establece que si el derecho a una prestación se hace depender del cumplimiento de períodos de aseguramiento, trabajo o residencia, los Estados miembros deben tener en cuenta los períodos de este tipo transcurridos en otro Estado miembro. De los datos facilitados por los Estados miembros no queda claro si la concesión de la prestación por maternidad se ajusta plenamente a los principios de los Reglamentos 1612/68 y 1408/71 por lo que se refiere a las trabajadoras emigrantes embarazadas o que han dado recientemente a luz. Se pedirá a los Estados miembros más información al respecto.

En términos generales, los Estados miembros han aplicado correctamente la Directiva 92/85/CEE. Este texto ha servido para garantizar que las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o en período de lactancia puedan disfrutar del mismo nivel de salud y seguridad laborales en toda la Unión Europea. También disfrutan de los mismos derechos inherentes a su contrato de trabajo, elemento esencial para las trabajadoras con hijos. Los derechos expuestos en la Directiva representan un buen marco para las mujeres que desempeñan el doble papel de madres y trabajadoras, lo que exige una protección especial y garantías de no discriminación. Aunque se ha iniciado cierto número de procedimientos de infracción por aplicación incorrecta de determinadas disposiciones de la Directiva, tras haber entrado en vigor la normativa luxemburguesa ya no hay ningún Estado miembro ante los tribunales por inaplicación total de la Directiva. El reducido número de denuncias presentadas ante la Comisión en relación con los derechos de las trabajadoras embarazadas pone de manifiesto el hecho de que este texto se está aplicando razonablemente bien en los Estados miembros.

ANEXO 1

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 (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

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

Vista la propuesta de la Comisión¹, elaborada previa consulta al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo,

En cooperación con el Parlamento Europeo²,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social³,

Considerando que el artículo 118 A del Tratado obliga al Consejo a establecer mediante directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores;

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

Considerando que, según el artículo 118 A del Tratado, las directivas evitarán poner 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 Consejo⁴, cuya última modificación la constituye el Acta de adhesión de 1985, la Comisión consultará al

¹ DO C 281 de 9. 11. 1990, p. 3; y DO C 25 de 1. 2. 1991, p. 9.

² DO C 19 de 28. 1. 1991, p. 177; y DO C 150 de 15. 6. 1992, p. 99.

³ DO C 41 de 18. 2. 1991, p. 29.

⁴ DO L 185 de 9. 7. 1974, p. 15.

Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo con vistas a la elaboración de propuestas en este ámbito;

Considerando que la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, por los jefes de Estado y de Gobierno de once Estados miembros, dispone, en particular en su punto 19:

«Todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. 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 ha 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 trabajo⁵, dispone en su artículo 15 que los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán estar protegidas contra los peligros que les afecten de manera específica;

Considerando que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad;

Considerando que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres;

Considerando que determinadas actividades pueden presentar un riesgo específico de exposición de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos y que, por lo tanto, dichos riesgos deben ser evaluados y el resultado de esta evaluación comunicado a las trabajadoras y/o a sus representantes;

Considerando, por otra parte, que para el caso en que el resultado de dicha evaluación revele un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora, debe establecerse un dispositivo encaminado a la protección de la trabajadora;

Considerando que la trabajadora embarazada y en período de lactancia no debe realizar actividades cuya evaluación ha revelado un riesgo de exposición a determinados agentes o condiciones de trabajo particularmente peligrosos que pone en peligro la seguridad o la salud;

⁵ DO L 183 de 29. 6. 1989, p. 1.

Considerando que es conveniente adoptar disposiciones para que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia no esté obligada a realizar un trabajo nocturno cuando ello sea necesario desde el punto de vista de su seguridad o salud;

Considerando que la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia hace necesario un derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto;

Considerando que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido;

Considerando que las medidas de organización del trabajo tendentes a la protección de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no tendrían efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada;

Considerando, por otra parte, que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada;

Considerando que la noción de prestación adecuada en caso de permiso por maternidad debe contemplarse como un elemento técnico de referencia con vistas a fijar el nivel de protección mínimo y no debería en caso alguno ser interpretada como que comporta una analogía del embarazo a la enfermedad,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

SECCIÓN I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

Objeto

1. El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, es 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.

2. Las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE, exceptuando el apartado 2 de su artículo 2, son de plena aplicación a la totalidad del ámbito a que se refiere el apartado

1, sin perjuicio de disposiciones más rigurosas y/o específicas estipuladas en la presente Directiva.

3. La presente Directiva no puede tener por efecto la regresión del nivel de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción.

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajador que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;

c) trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

SECCIÓN II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3

Líneas directrices

1. La Comisión, en concertación con los Estados miembros y asistida por el Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, establecerá las 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 las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

Las directrices mencionadas en el párrafo primero deberán referirse asimismo a los movimientos y posturas, la fatiga mental y física y las demás cargas físicas y mentales relacionadas con la actividad de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2.

2. Las directrices mencionadas en el apartado 1 tendrán el objetivo de servir de guía para la evaluación a que se refiere el apartado 1 del artículo 4.

Con este fin, los Estados miembros comunicarán dichas directrices a todos los empresarios y trabajadoras y/o a sus representantes del Estado miembro correspondiente.

Artículo 4

Evaluación e información

1. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE, deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las empresas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, para poder:

- apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2;
- determinar las medidas que deberán adoptarse.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la Directiva 89/391/CEE, en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones citadas en el artículo 2, y/o a sus representantes, los resultados de la evaluación contemplada en el apartado 1 y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo 5

Consecuencias de los resultados de la evaluación

1. Sin perjuicio del artículo 6 de la Directiva 89/391/CEE, si los resultados de la evaluación mencionada en el apartado 1 del artículo 4 revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora a que se refiere el artículo 2, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada.

3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud.

4. En caso de que una trabajadora estuviera desempeñando una actividad prohibida según el artículo 6 y quedara embarazada o empezara el período de lactancia e informara de ello al empresario, se aplicarán las disposiciones del presente artículo *mutatis mutandis*.

Artículo 6

Prohibiciones de exposición

Además de las disposiciones generales relativas a la protección de los trabajadores y, en particular, las relativas a los valores límite de exposición profesional:

1) la trabajadora embarazada a que se refiere la letra a) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes y condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección A, que ponga en peligro la seguridad o la salud;

2) la trabajadora en período de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección B, que ponga en peligro la seguridad o la salud.

Artículo 7

Trabajo nocturno

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un período consecutivo al parto, que será determinado por la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud, a reserva de la presentación, según las modalidades fijadas por los Estados miembros, de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la seguridad o la salud de la trabajadora afectada.

2. Con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, las medidas contempladas en el apartado 1 deberán incluir la posibilidad:

a) del traslado a un trabajo diurno, o

b) de una dispensa de trabajo, o de una prolongación del permiso de maternidad cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados.

Artículo 8

Permiso de maternidad

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Artículo 9

Permiso para exámenes prenatales

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2 disfruten, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo.

Artículo 10

Prohibición de despido

Como garantía para las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

- 1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.
- 2) Cuando se despida a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.
- 3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.

Artículo 11

Derechos inherentes al contrato de trabajo

Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

- 1) En los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que

hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.

2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:

a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);

b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.

4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas.

Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.

Artículo 12

Defensa de los derechos

Los Estados miembros incorporarán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y/o, de conformidad con las legislaciones y/o las prácticas nacionales, mediante el recurso a otras instancias competentes.

Artículo 13

Modificación de los Anexos

1. Las adaptaciones de tipo estrictamente técnico del Anexo I, 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.

2. El Anexo II sólo podrá modificarse con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 118 A del Tratado.

Artículo 14

Disposiciones finales

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar dos años después de su adopción o se asegurarán, a más tardar dos años después de la adopción, que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias, mediante convenios colectivos; los Estados miembros deberán tomar todas las medidas necesarias para poder en cualquier momento garantizar los resultados que pretende la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de dicha referencia.

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

4. Cada cinco años los Estados miembros informarán a la Comisión de la aplicación práctica de lo dispuesto en la presente Directiva, indicando los pareceres de los interlocutores sociales.

Nº obstante, los Estados miembros informarán por primera vez a la Comisión acerca de la aplicación práctica de lo dispuesto en la presente Directiva, indicando los pareceres de los interlocutores sociales, cuatro años des

pués de su adopción.

La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo.

5. La Comisión presentará periódicamente al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social un informe sobre la aplicación de la presente Directiva tomando en consideración los apartados 1, 2 y 3.

6. El Consejo volverá a examinar la presente Directiva, basándose en una evaluación efectuada sobre la base de los informes contemplados en el párrafo segundo del apartado 4 y, en su caso, de una propuesta, a presentar por la Comisión como muy tarde cinco años después de su adopción.

ulo 15

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Luxemburgo, el 19 de octubre de 1992.

Por el Consejo

El Presidente
D. CURRY

ANEXO I

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

(mencionada en el apartado 1 del artículo 4)

A. Agentes

1. *Agentes físicos*, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:
 - a) Choques, vibraciones o movimientos;
 - b) Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares;
 - c) Ruido;
 - d) Radiaciones ionizantes*;
 - e) Radiaciones no ionizantes;
 - f) Frío y calor extremos;
 - g) Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora a que se refiere el artículo 2.

2. *Agentes biológicos*

Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, en el sentido de los números 2, 3 y 4 de la letra d) del artículo 2 de la Directiva 90/679/CEE¹, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido, y siempre que no figuren todavía en el Anexo II.

3. *Agentes químicos*

Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido y siempre que no figuren todavía en el Anexo II:

 - a) Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46 y R 47 por la Directiva 67/548/CEE², en la medida en que no figuren todavía en el Anexo II;

* Véase la Directiva 80/836/Euratom (DO L 246 de 17. 9. 1980, p. 1).

¹ DO L 374 de 31. 12. 1990, p. 1.

² DO L 196 de 16. 8. 1967, p. 1; Directiva modificada en último lugar por la Directiva 90/517/CEE (DO L 287 de 19. 10. 1990, p. 37).

- b) Los agentes químicos que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE³;
- c) Mercurio y derivados;
- d) Medicamentos antimitóticos;
- e) Monóxido de carbono;
- f) Agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal.

B. Procedimientos

- Procedimientos industriales que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE.

C. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos.

³ DO L 196 de 26. 7. 1990, p. 1.

ANEXO II

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO MENCIONADA EN EL ARTICULO 6

A. Trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2

1. *Agentes*

a) Agentes físicos

Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos

- Toxoplasma.
- Virus de la rubéola,

salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. *Condiciones de trabajo*

Trabajos de minería subterráneos.

B. Trabajadoras en periodo de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2

1. *Agentes*

a) Agentes químicos

Plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. *Condiciones de trabajo*

Trabajos de minería subterráneos.

ANEXO 2

Cuestionario para el Informe referente a la evaluación de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

OBSERVACIONES PRELIMINARES

El cuestionario cuenta de 25 preguntas relativas a los artículos de la Directiva 92/85/CEE del Consejo. De acuerdo con lo establecido en el segundo párrafo del apartado 14 de la Directiva, en las respuestas debe indicarse tanto la aplicación práctica de lo dispuesto en la Directiva como los pareceres de los interlocutores sociales.

En caso de que las disposiciones de la Directiva se hayan aplicado por ley o por convenio, indique el instrumento y el artículo aplicado, adjuntando el texto de la disposición legislativa o del convenio colectivo a su respuesta.

Indique la categoría de trabajadoras que están cubiertas por los reglamentos nacionales o los convenios colectivos que aplican la Directiva.

En su caso, indique por separado en sus respuestas la situación relativa a las trabajadoras del sector público y del sector privado.

A menos que se indique lo contrario, todas las referencias del cuestionario remiten a la Directiva 92/85.

ARTÍCULO 2: PERSONAS PROTEGIDAS

Artículo 2 a:

Pregunta 1a: A efectos de la Directiva, ¿Quiénes son consideradas como trabajadoras embarazadas en su Estado miembro?

Pregunta 1b: ¿Cubre esta definición a las personas que trabajan:

i) con contratos de vencimiento fijo,

ii) con contratos temporales?

Artículo 2 b:

Pregunta 2: ¿Como se define en la legislación y/o práctica nacional de su país a una trabajadora que ha dado a luz recientemente?

Artículo 2 c:

Pregunta 3: ¿Como se define en la legislación y/o práctica nacional de su país a una trabajadora en período de lactancia?

Artículo 2 a-c:

Pregunta 4a: A efectos de la Directiva, ¿depende la protección en su Estado miembro de que la trabajadora haya comunicado su estado al empresario?

Pregunta 4b: ¿Con cuánta antelación respecto al inicio del permiso de maternidad debe comunicar la trabajadora su estado al empresario?

Pregunta 4c: Con arreglo a la legislación y/o práctica nacional ¿qué otros requisitos han de cumplirse para que, a efectos de la Directiva, el empresario se considere informado del embarazo?

ARTÍCULOS 3 Y 4: EVALUACIÓN DE AGENTES Y PROCEDIMIENTOS PELIGROSOS

Artículo 3.1

Pregunta 5: ¿Qué directrices para la evaluación del riesgo se siguen en su Estado miembro, en espera de que aparezcan las directrices que elabora la Comisión, asistida por el Comité Consultivo de Seguridad, Higiene y Protección de la Salud en el Trabajo?

Artículo 4

Pregunta 6: En su Estado miembro, ¿qué autoridades son las responsables de controlar las obligaciones de los empresarios, particularmente las relativas a la evaluación de riesgos y a la consecuente adopción de medidas? ¿Son estas mismas autoridades nacionales las encargadas de controlar que se facilite información a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones mencionadas en el Artículo 2 y/o a sus representantes, con arreglo a las disposiciones establecidas en la Directiva?

ARTÍCULOS 5 Y 6: CONSECUENCIAS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PROHIBICIONES DE EXPOSICIÓN

Artículo 5

Pregunta 7: ¿Qué medidas legislativas y/o prácticas se han tomado a nivel nacional para garantizar que, en caso de que los resultados de la evaluación revelen que existen riesgos para la seguridad o la salud de las trabajadoras a las que se refiere el Artículo 2, éstas disfruten de las medidas establecidas en el Artículo 5, que van desde una adaptación provisional de las condiciones laborales y/o del tiempo de trabajo hasta un cambio de puesto de trabajo o la garantía de que se le concederá un permiso durante todo el tiempo necesario?

Artículo 6

Pregunta 8: ¿Qué medidas legislativas y/o prácticas se han introducido a nivel nacional para evitar que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia realicen tareas que pongan en peligro la seguridad o la salud debido a la existencia de riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, secciones A y B respectivamente?

ARTÍCULO 7: TRABAJO NOCTURNO

Artículo 7.1:

Pregunta 9a: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o las prácticas nacionales para garantizar que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no se vean obligadas a realizar trabajo nocturno durante el embarazo?

Pregunta 9b: En su Estado miembro ¿depende la dispensa de realizar trabajo nocturno de la presentación de un certificado médico? En caso afirmativo ¿qué requisitos y procedimientos se aplican con respecto a la presentación del certificado médico?

Pregunta 10a: ¿Cuál es la autoridad nacional competente para determinar la longitud del período de postparto durante el cual las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no están obligadas a realizar trabajo nocturno?

Pregunta 10b: En su Estado miembro, ¿durante cuánto tiempo después del parto se permite dispensar del trabajo nocturno a las trabajadoras a que se refiere el Artículo 2?

Pregunta 10c: En caso de que el período al que se refiere la pregunta 10a se establezca para cada caso particular ¿qué procedimiento se aplica?

Artículo 7.2:

Pregunta 11: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para garantizar que a las trabajadoras mencionadas en el Artículo 2, a las que se dispensa de realizar trabajo nocturno durante su embarazo, se les ofrezca la posibilidad de trasladarlas a un trabajo diurno?

Pregunta 12: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurarse de que a las trabajadoras a que se refiere el Artículo 2, a las que se dispensa de realizar trabajo nocturno durante su embarazo, se les garantice la concesión de un permiso en caso de que el traslado a un trabajo diurno no sea posible **o no pueda exigirse razonablemente?**

ARTÍCULOS 11.1 Y 11.4: MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS INHERENTES AL CONTRATO DE TRABAJO CON RELACIÓN A LOS CASOS CONTEMPLADOS EN LOS ARTÍCULOS 5, 6 Y 7.

Artículo 11.1:

Pregunta 13a: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurarse de que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, a las que se ofrece unas condiciones laborales modificadas en cuanto al lugar de trabajo, el horario laboral, etc. en los casos contemplados en los Artículos 5, 6 y 7, conserven los derechos laborales inherentes al contrato de trabajo?

Pregunta 13b: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurarse de que las trabajadoras a que se refiere el Artículo 2 y a las que se garantiza el permiso con arreglo al apartado 3 del artículo 5, mantengan los derechos laborales inherentes al contrato de trabajo?

Pregunta 13c: ¿Cuál es el nivel de la remuneración/prestación que, con arreglo a la legislación y/o la práctica nacional, reciben las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, cuyas condiciones de trabajo están modificadas en los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7?

Pregunta 13d: ¿Cuál es el nivel de la remuneración/prestación que, con arreglo a la legislación y/o la práctica nacional, reciben las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, y a las que se garantiza el permiso, con arreglo al apartado 3 del artículo 5?

Pregunta 13e: ¿Existe algún requisito (por ejemplo, haber trabajado previamente un tiempo mínimo, o aceptar un trabajo alternativo adecuado) que las trabajadoras a las que se refieren las anteriores preguntas 13a y 13b deban cumplir para poder conservar otros derechos laborales inherentes al contrato de trabajo, aparte de la remuneración?

Artículo 11.4:

Pregunta 14: En su Estado miembro ¿está sujeto el derecho a remuneración o prestación de las trabajadoras mencionadas en las anteriores preguntas 13c y 13d a la condición de que la trabajadora en cuestión cumpla algún requisito contemplado en la legislación nacional al respecto?

ARTÍCULO 8 Y APARTADOS 2, 3 Y 4 DEL ARTÍCULO 11: PERMISO DE MATERNIDAD Y MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS INHERENTES AL CONTRATO DE TRABAJO

Indique por separado en sus respuestas la situación relativa a las trabajadoras del sector público y del sector privado.

Artículo 8.1:

Pregunta 15a: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para garantizar que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo 14 semanas ininterrumpidas?

Pregunta 15b: ¿Cuál es la duración del permiso de maternidad en su Estado miembro?

Pregunta 15c: ¿Cuándo empieza formalmente el permiso de maternidad en su Estado miembro con arreglo a la legislación y/o la práctica nacional ?

Pregunta 15d: Existe un período de tiempo prefijado durante el que debería tomarse el permiso de maternidad (por ejemplo, en relación a la fecha prevista de nacimiento)?

Pregunta 15e: ¿Depende el derecho a disfrutar de un permiso de maternidad de que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 cumplan las condiciones contempladas al efecto en la legislación nacional?

Artículo 8.2 :

Pregunta 16a: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurarse de que el período ininterrumpido del permiso de maternidad incluye un permiso de maternidad obligatorio de 2 semanas como mínimo?

Pregunta 16b: ¿Existen requisitos sobre cuándo se debe tomar el permiso de maternidad obligatorio (por ejemplo, en relación con la fecha prevista de nacimiento)?

Artículo 11.2 (a):

Pregunta 17a: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurarse de que las trabajadoras que disfrutan de un permiso de maternidad con arreglo al artículo 8, mantengan los derechos inherentes al contrato de trabajo durante todo el permiso de maternidad?

Pregunta 17b: ¿Tiene una trabajadora que disfruta de un permiso de maternidad derecho a seguir acumulando derechos de pensión durante el período que dure el permiso de maternidad? En caso afirmativo ¿en qué condiciones?

Artículo 11.2 (b):

Pregunta 18a: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurarse de que las trabajadoras que disfrutan de un permiso de maternidad con arreglo al artículo 8 mantengan la remuneración y/o se beneficien de una prestación adecuada?

Pregunta 18b: ¿Qué porcentaje de su remuneración recibe una trabajadora durante el permiso de maternidad?

Pregunta 18c: ¿Varía la remuneración entre diversas categorías de trabajadoras y en distintos momentos del permiso de maternidad? (En caso afirmativo, describa el sistema de remuneración por maternidad aplicable en su Estado miembro.)

Artículo 11.3:

Pregunta 19: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurarse de que la remuneración/prestación recibida durante el permiso de maternidad sea equivalente a la indemnización que la trabajadora en cuestión recibiría en caso de interrumpir sus actividades laborales por motivos de salud? (En caso de que se apliquen distintos niveles de remuneración para distintas categorías de trabajadoras, conteste esta pregunta para las distintas categorías.)

Artículo 11.4:

Pregunta 20: En su Estado miembro ¿está sujeto el derecho a remuneración o prestación de las trabajadoras que disfrutan de un permiso de maternidad con arreglo a lo establecido en el artículo 8 al cumplimiento por parte de la trabajadora en cuestión de los requisitos contemplados al respecto en la legislación nacional? En caso afirmativo ¿cuáles son estos requisitos?

ARTÍCULO 9: PERMISOS PARA EXÁMENES PRENATALES

Pregunta 21: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurarse de que las trabajadoras a que se refiere la letra a del artículo 2 disfruten de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo?

ARTÍCULO 10: PROHIBICIÓN DE DESPIDO

Artículo 10.1:

Pregunta 22a: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurar que se prohíba el despido de trabajadoras durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8?

Pregunta 22b: En qué circunstancias -si las hubiera- permite la legislación y/o la práctica nacional que el empresario despidiera a una trabajadora durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8?

Pregunta 22c: ¿Cuál es la autoridad competente para declarar legal un despido de este tipo?

Pregunta 22d: ¿Qué procedimiento debe seguir el empresario en su Estado miembro para obtener el consentimiento de la autoridad competente?

Artículo 10.2:

Pregunta 23: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para obligar a un empresario que quiera despedir a una trabajadora durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad con arreglo al apartado 1 del artículo 8, a presentar por escrito y en forma debida los argumentos que justifican el despido?

Artículo 10.3:

Pregunta 24: ¿Qué medidas existen en la legislación y/o la práctica nacional para asegurar que las trabajadoras estén protegidas contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del apartado 1 del artículo 10?

ARTÍCULO 12: DEFENSA DE LOS DERECHOS

Pregunta 25a: En su Estado miembro ¿qué métodos de protección judicial, en lo que respecta a las obligaciones derivadas de la Directiva, están a disposición de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2?

Pregunta 25b: Si las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 pueden presentar recurso ante instancias competentes distintas a los tribunales nacionales, ¿cuáles son estas instancias?

Pregunta 25c: En caso de recurrir a otra instancia competente ¿queda excluida la posibilidad de presentar el mismo caso ante un tribunal nacional?

Pregunta 25d: ¿Qué otro tipo de mecanismos de imposición judicial existen en su Estado miembro en el ámbito cubierto por la Directiva?

ANEXO 3

DISPOSICIONES NACIONALES COMUNICADAS POR LOS ESTADOS MIEMBROS EN RELACIÓN CON 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 LA SALUD EN EL TRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERÍODO DE LACTANCIA (DÉCIMA DIRECTIVA ESPECÍFICA CON ARREGLO AL APARTADO 1 DEL ARTÍCULO 16 DE LA DIRECTIVA 89/391/CEE)

BÉLGICA

Loi du 16/03/1971 modifiée par la Loi du 03/04/1995 et l'arrêté royal du 02/05/1995, Moniteur belge

DINAMARCA

Bekendtgørelse nr. 497 af 29/6/1998 af Lov om arbejdsmiljø.

Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 439 af 1/10/1997 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Bekendtgørelse nr. 686 af 11/10/1990 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselor lov m.v. Arbejdsmin. 1. kt. j.nr. 1440.24. Lovtidende A 1990 hæfte nr. 113 udgivet den 23/10/1990 s. 2461. ALOV

Lov nr. 412 af 01/06/1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin., j.nr. 92-5232-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 84 udgivet den 02/06/1994 s. 1959. ALOV

Lov nr. 852 af 20/12/1989 om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin.1.kt.j.nr. 1600-26. Lovtidende A hæfte 124 udgivet den 21/12/1989 s.3254. RLOV.

Lov nr. 447 af 01/06/1994 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin., j.nr. 5210-42. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 85 udgivet den 02/06/1994 s. 2094. RLOV

Bekendtgørelse nr. 127 af 06/03/1996 om arbejdets udførelse m.v. på havanlæg. Energistyrelsen, j.nr. 4012-0014. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 32 udgivet den 15/03/1996 s. 1211. MBEK

Lov nr. 292 af 10/06/1981 om visse havanlæg. Energimin.j.nr. 130 22-81. Folketingstid. 1980-81 : 7936, 8806, 12109, 12523; A: 4421; C:741. Lovtidende A hæfte 39 udgivet den 19/06/1981 s. 754

Bekendtgørelse nr. 711 af 16/11/1987 om sikkerhed m.v. på havanlæg. Energimin. 4612-1. Lovtidende A hæfte 97 udgivet den 24/11/1987 s. 2644

Bekendtgørelse nr. 825 af 20/09/1994 om gravide søfarendes ret til fratræden og fri hjemrejse. Industri- og Samordningsmin., Søfartsstyrelsen, Arbejdsmiljøkontoret, j.nr. 4101-23. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 155 udgivet den 30/09/1994 s. 4748. TBK

Trafikministeriets bekendtgørelse nr. 162 af 07/03/1994 af lov om luftfart. Trafikmin., j.nr. 1994-201-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 35 udgivet den 18/03/1994 s. 697. OLOV

Lov nr. 1226 af 27/12/1996 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin., kontantydelseskontoret, j.nr. 5210-105. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 200 udgivet den 28/12/1996 s. 7235. RLOV

Bekendtgørelse nr. 549 af 23/06/1994 af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin. 1.2.kt.j.nr. 5210-48. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 102 udgivet den 01/07/1994 s. 2855. RLOV

Bekendtgørelse nr. 875 af 17/10/1994 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 94-5239-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 168 udgivet den 28/10/1994 s. 5091. ALOV

Teknisk forskrift om arbejdets udførelse om bord i skibe. Søfartsstyrelsens tekniske forskrift nr. 3 af 07/04/1995. Arbejdsmiljøkontoret,j.nr. 4101-11

Vurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen (arbejdspladsvurdering). At-anvisning Nr. 4.0.0.1 August 1994

Gravide og ammendes arbejdsmiljø. At-anvisning Nr. 4.0.0.2 Oktober 1996

Bestemmelser om helbreds krav. Statens Luftfartsvæsen. Bestemmelser for civil luftfart. BL 6-05. Udgave 3 af 30/07/1990

Bekendtgørelse nr. 191 af 23/05/1975 vedrørende luftfartscertifikater. Min. f. off. arb. j.nr. G. 22-10-25. Lovtidende A 1975 hæfte nr. 20 udgivet den 31/05/1975

Højesteretsdomme af 15/03/1993 i sag 314/1991 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening

Bekendtgørelse nr. 766 af 19/09/1995 af Sømandsloven. Erhvervsmin. Søfartsstyrelsen, j.nr. 4101-27. Lovtidende A hæfte 145 udgivet den 29/09/1995 s.4125. TLOV.

Bekendtgørelse nr. 594 af 26/06/1996 af Lov om skibes sikkerhed. Erhvervsmin., Søfartsstyrelsen, j.nr. 5000-2. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 106 udgivet den 05/07/1996 s. 3461. TLOV

Bekendtgørelse nr. 172 af 13/03/1990 om dagpenge til søfarende ved sygdom eller fødsel. Socialmin.1.kt.j.nr. 1600-30. Lovtidende A 1990 hæfte nr. 26 udgivet den 23/03/1990 s. 565. RBK

ALEMANIA

Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 20/12/1996, Bundesgesetzblatt Teil I vom 30/01/1996 Seite 2110

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV) vom 15/04/1997, Bundesgesetzblatt Teil I vom 18/04/1997 Seite 782

GRECIA

Loi numéro 1483/1984

Loi numéro 1414/1984

Décret présidentiel numéro 176/97 du 02/07/1997, FEK A numéro 150 du 15/07/1997
Page 6283

ESPAÑA

Orden de 09/03/1971, Boletín Oficial del Estado de 16/03/1971

Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980

Ley número 3/89 de 03/03/1989, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, Boletín Oficial del Estado número 57 de 08/03/1989 Página 6504 (Marginal 5272)

Decreto Ley número 2065/74 de 30/03/1974, Boletín Oficial del Estado de 22/07/1974

Ley número 8/88 de 07/04/1988, sobre infracciones y sanciones en el Orden social, Boletín Oficial del Estado número 91 de 15/04/1988 Página 11427

Real decreto legislativo número 521/90 de 27/04/1990, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 105 de 02/05/1990 Página 11800 (Marginal 9915)

Ley número 31/95 de 08/11/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado número 269 de 10/11/1995 Página 32590 (Marginal 24292)

Real decreto legislativo número 1/95 de 24/03/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)

Ley número 42/94 de 30/12/1994, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1994 Página 273 (Marginal 28968)

Real decreto legislativo número 2/95 de 07/04/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 86 de 11/04/1995 Página 10695 (Marginal 8758)

FRANCIA

Décret no 96-364 du 30 avril 1996 relatif à la protection des travailleuses enceintes ou allaitant contre les risques résultant de leur exposition à des agents chimiques, biologiques et physiques et modifiant notamment le code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat), Journal Officiel du 02/05/1996 Page 6613

IRLANDA

The Safety, Health and Welfare at Work (Pregnant Employees etc) Regulations, 1994,

Statutory Instruments number 446 of 1994

The Maternity Protection Act, 1994

The Maternity Protection Act, 1994 (Commencement) Order, 1995, Statutory Instruments number 16 of 1995

The Maternity Protection (Disputes and Appeals) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 17 of 1995

The Maternity Protection (Time off for Ante-Natal and Post-Natal Care) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 18 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Certification) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 19 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Remuneration) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 20 of 1995

European Communities (Social Welfare) Regulations, 1994, Statutory Instruments number 312 of 1994

The Social Welfare (Health and Safety Benefit) Regulations, 1994, Statutory Instruments number 313 of 1994

The Social Welfare Regulations, 1995, Statutory Instruments number 25 of 1995

The Social Welfare (Consolidated Payments Provisions) (Amendment) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 26 of 1995

ITALIA

Legge del 30/12/1971 n. 1204, tutela delle lavoratrici madri, Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 18/01/1972 n. 14 pag. 412

Decreto del Presidente della Repubblica del 25/11/1976 n. 1026, regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri, Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 16/03/1977 n. 72

Decreto legislativo del 25/11/1996 n. 645, recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici

gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 21/12/1996 n. 299 pag. 17

LUXEMBURGO

Loi portant modification A) de la loi du 03/07/1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 02/05/1974, B) de l'article 25 du code des assurances sociales du 07/07/1998, Mémorial A Page 1066

PAÍSES BAJOS

Ziektewet

Besluit zwangere werkneemsters van 2. Mei 1994

Arbeidsomstandighedenwet

Loodbesluit, new article 14a

Arbeidstijdenwet

Burgerlijk Wetboek

AUSTRIA

Gesetz vom 15/12/1994 , mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert und das EWR-Recht angepaßt wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 21/1995

Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 221, idF BGBl. Nr. 434/1995

Landarbeitsgesetz 1984, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 287/1984, idF BGBl. Nr. 514/1994

Kundmachung des Reichsstatthalters in Österreich, wodurch die Beordnung zur Einführung von Arbeitszeitvorschriften im Lande Österreich vom 7. Februar 1939 bekanntgemacht wird (Arbeitszeitordnung), Reichsgesetzblatt Nr. 231/1939

Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 25. Juli 1973 über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer bei Arbeiten in Druckluft sowie bei Taucherarbeiten (Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 501/1973, idF BGBl. 450/1994

Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz - AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 459/1993, idF BGBl. Nr. 450/1994

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr. 189/1955, idF BGBl. Nr. 895/1995

Liste der Berufskrankheiten, Anlage 1 zum ASVG

Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 104/1985, idF BGBl. Nr. 133/1995

Gesetz vom 07/11/1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 9/1992, ausgegeben am 29/01/1992

Gesetz, mit dem die Vertragsbedienstetenordnung 1995 geändert wird (2. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 32/1996

Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 geändert wird (2. Novelle zur Dienstordnung 1994), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 33/1996, ausgegeben am 24/07/1996

Gesetz vom 22/04/1997 mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 73/1997 herausgegeben am 04/08/1997

Gesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamtenengesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996, ausgegeben und versendet am 15/05/1996

PORTUGAL

Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade), Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754

Decreto-Lei n.º 333/95 de 23/12/1995. Altera o regime de protecção social dos beneficiários do regime geral da segurança social, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8076

Decreto-Lei n.º 332/95 de 23/12/1995. Altera o regime jurídico do contrato individual de trabalho, incluindo o trabalho rural e o serviço doméstico, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074

Portaria n.º 229/96 de 26/06/1996. Fixa os agentes processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávidas, puérperas e lactantes, Diário da República I Série B n.º 146 de 26/06/1996 Página 1622

FINLANDIA

Työsopimuslaki (320/70) 30/04/1970, muutokset (824/94) 16/09/1994

Merimieslaki (423/78) 07/06/1978

SUECIA

Arbetsmiljölagen, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160, ändring SFS 1994:579

Arbetsmiljöförordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166, ändring SFS 1994:580

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifterna om gravida och ammande arbetstagare, Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1994:32

Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584

Förordning med instruktion för Arbetskyddsverket, Svensk författningssamling (SFS) 1988:730

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:57

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:34

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1992:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1986:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1995:1

Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962:381

Lag om anställningsskydd, Svensk författningssamling (SFS) 1982:80

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om bergarbete samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1997:3

REINO UNIDO

The Protection of Pregnant Workers Regulations 1996, Legal Notice No. 12 of 1996, Gibraltar Gazette No. 2,894 of 25/01/1996

Maternity (Compulsory Leave) Regulations 1994

Employment Rights Act 1996

Social Security Contributions and Benefits Act 1992

Social Security Act 1989

Management of Health and Safety at Work (Amendment) Regulations 1994