La Ley de conciliación de la vida familiar y laboral completa el marco de protección de la maternidad frente a los riesgos laborales

Desde el 7 de noviembre de 1999, el ordenamiento jurídico español cuenta con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. núm. 266, de 6 de noviembre). La Ley completa la trasposición a la legislación nacional de las directrices marcadas por la normativa comunitaria en materia de maternidad y paternidad (Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, de 3 de junio, respectivamente).

A lo largo de sus ocho capítulos, la Ley introduce modificaciones en diez normas, entre las que destacan las realizadas a la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Los cambios introducidos subsanan la laguna legal ocasionada en esta materia en la trasposición parcial, en el artículo 26 de la LPRL, de la Directiva 92/85/CEE, 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.

En concreto, se incorpora la dispensación del trabajo de la trabajadora embarazada, recogido por el artículo 5 de la Directiva, cuando la asignación a otras tareas o la movilidad que apunta el artículo 26 LPRL, no sea posible o exigible a la empresa, manteniendo su derecho al salario o a una prestación, como postula el artículo 11 de la Directiva. La dispensación, que se realiza mediante la suspensión del contrato de trabajo *por riesgo durante el embarazo*, tendrá lugar mientras persista la imposibilidad de reincorporación al puesto de trabajo o a otro puesto compatible

con el estado de la trabajadora (modifica el artículo 26.3 LPRL) y será subsidiada mediante la nueva prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstos en la LGSS para la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y equivalente al 75% de la base reguladora.

También se crea una modalidad procesal urgente y de tramitación preferente, como prescribe el artículo 12 de la Directiva, y se matiza el descanso por maternidad y la prohibición de despido de la trabajadora a causa del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud, recogidos en el ET, conforme a los artículos 8 y 10 de la Directiva, respectivamente.

Sin embargo, sigue sin incluirse explícitamente el deber de información, que recoge el artículo 4 de la Directiva, por parte del empresario a las trabajadoras protegidas y a sus representantes, de los resultados de la evaluación de riesgos y de todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo a seguir, aunque éste puede estar incorporado, con carácter general, en el artículo 18 de la LPRL.

Tampoco se han recogido las prohibiciones de exposición a agentes o condiciones de trabajo enumeradas en los anexos de la Directiva que ésta prescribe, en su artículo 6, para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, ni se extiende a éstas últimas el derecho al subsidio como indica el artículo 11 de la Directiva.

Sergi Jarque-Salas
Unitat de Recerca en Salut Laboral
Universitat Pompeu Fabra.