

Protección de la maternidad en la Comunidad Europea

Ana RIOS RODRIGUEZ

El interés de la C.E. por los asuntos sociales y, más concretamente, por la protección de la maternidad, no tiene una tradición excesivamente larga; tan sólo últimamente los asuntos no estrictamente económicos parecen haberse puesto "de moda" en el ámbito comunitario.

Tras un intento de definir las distintas prestaciones por maternidad existentes y los derechos que conllevan, se pasa revista a las normativas tanto nacionales como comunitaria en materia de protección de la maternidad en práctica hoy en día. Se analiza a continuación cuales son las tendencias más actuales en este campo (e.g., ampliar el ámbito de aplicación tradicional de las prestaciones por maternidad —la mujer trabajadora—), para finalizar mencionando las iniciativas legislativas de la C.E. que en un futuro no muy lejano se materializarán en los estados miembros como consecuencia de la aprobación del Programa de Acción de la Carta Social Comunitaria (principalmente notable es la Propuesta de Directiva acerca de la protección de las trabajadoras embarazadas y que acaban de dar a luz).

Las tres Comunidades que conforman la Comunidad Europea (C.E.) —la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (C.E.C.A.), la Comunidad Europea de la Energía Atómica (C.E.E.A. o EURATOM) y la Comunidad Económica Europea (C.E.E.)— son organizaciones supranacionales de marcado carácter económico. Este énfasis en lo económico, prácticamente monotemático desde su fundación, se ha visto, especialmente en la última década, paulatinamente ampliado, —y, por qué no, enriquecido— en su ámbito de aplicación con la aparición de nuevos focos de interés legislativo. Hoy por hoy, los temas sociales, bien distintos en principio de los estrictamente económicos, ocupan

lugares destacados en las agendas de trabajo de los funcionarios comunitarios, relegando a un relativo segundo término a las ya tradicionales discusiones sobre aspectos de la C.E. más prácticos y tangibles.

Con 340 millones de habitantes, la C.E. se ha convertido en uno de los mayores mercados mundiales de productores/consumidores. Teniendo en cuenta que más de la mitad de esas personas son mujeres (es decir, madres en su mayoría, potenciales o de hecho), 52 millones de las cuales trabajadoras remuneradas, parecería lógico pensar que cuestiones eminentemente femeninas como son el embarazo, la eventual maternidad y la lactancia ulterior hubieran sido tenidas

en cuenta desde hace tiempo por las autoridades comunitarias a la hora de legislar. Sin embargo, la realidad es bien otra: a pesar de su indiscutible mayoritario peso cuantitativo, las mujeres europeas —trabajadores o no— han sido tradicionalmente consideradas como ciudadanas de segunda clase por los legisladores comunitarios (hombres en su mayoría ...) debido a su menor aportación, comparativamente hablando con respecto a sus colegas masculinos, al gran espacio económico comunitario como consumidoras/productoras, por lo que la legislación protectora relativa a las mujeres embarazadas y lactantes ha visto la luz tardíamente, resultando además incompleta e insuficiente, pues rara vez ha supuesto una clara mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres trabajadoras, por no hablar de las no trabajadoras, que caen fuera del ámbito de aplicación de dichas normas comunitarias.

La actual legislación de la C.E. específicamente relativa a la protección de la mujer (trabajadora) se encuentra recogida en el Anexo.

Protección de la maternidad y derechos relacionados: un intento de definición: prestaciones por maternidad

Beneficiarias: todas las mujeres trabajadoras —aseguradas directamente a la Seguridad Social— y, en principio, también no trabajadoras-aseguradas a través de algún familiar a su vez beneficiario directo de la

Seguridad Social (marido o padre, por ejemplo).

- Prestaciones en especie (fundamentalmente atenciones sanitarias): Asistencia sanitaria a la madre y al bebé durante el embarazo, parto y puerperio. El destinatario claro es la mujer-madre (y su hijo).
- Prestaciones en dinero o económicas (básicamente transferencias financieras que sustituyen las rentas de trabajo femenino temporalmente perdidas por razones de maternidad): Entre las diversas modalidades existentes en los países comunitarios, las más corrientes son el permiso o licencia y el subsidio por maternidad, la prestación económica por nacimiento de un hijo, el permiso por lactancia, y el permiso parental. El destinatario aquí resulta menos claro: sería más bien la familia en su conjunto (y no sólo la madre, como en el caso anterior).

Derechos laborales relacionados con la maternidad

- Protección del empleo durante y después del embarazo: Protección contra el despido improcedente por razones relacionadas con la maternidad, derecho a reintegrarse al puesto de trabajo tras la licencia por maternidad con las adaptaciones a la nueva situación que fuesen necesarias.
- Modificación y adaptación de las condiciones de trabajo durante y después del embarazo: Prohibición de realizar determinadas actividades laborales, prohibición de exponerse a sustancias o procesos que

puedan afectar la salud de las trabajadoras gestantes y lactantes y de sus hijos, restricción del trabajo nocturno.

En todos los casos se garantiza el mantenimiento de los derechos laborales adquiridos previamente al embarazo y alumbramiento, siendo el destinatario claro de los mismos la mujer-madre trabajadora.

Protección de la familia

Se trata fundamentalmente de transferencias financieras cuyo propósito es proporcionar una fuente adicional de ingresos para las familias con hijos, permitiéndoles así hacer frente a los costes extra requeridos para su manutención. Si los derechos relativos a la maternidad tienen un efecto directo e inmediato sobre madre e hijo y un efecto a medio/largo plazo sobre el resto de la familia, las prestaciones familiares tienen un efecto directo y a corto plazo sobre la familia en su conjunto y efectos más indeterminados e indirectos sobre la madre como tal.

La frontera exacta entre prestaciones familiares y prestaciones por maternidad resulta confusa en la práctica, llegando en ocasiones a no existir, o solapándose a veces determinados subsidios, sin que exista tampoco consenso ninguno sobre la materia entre legisladores ni científicos sociales. Cuando los tradicionales sistemas de referencia resultan insuficientes para definir con exactitud las prestaciones por maternidad se tiene que recurrir a una definición más flexible: la protección de la maternidad englo-

ba todos aquellos derechos y prestaciones existentes para asistir a las mujeres embarazadas y lactantes y a sus bebés (e indirectamente al resto de sus familiares si los hubiere) durante un periodo de tiempo que va desde la concepción o, más comúnmente, desde la identificación del embarazo, hasta unos pocos meses después del nacimiento del bebé (en total un año aproximadamente). Una vez que la criatura es concebida y el embarazo es clínicamente identificable, sigue un *periodo de unos doce meses de duración* durante el cual madre e hijo son particularmente vulnerables, las oportunidades de empleo de la mujer se ven afectadas y la familia en su conjunto puede experimentar nuevas necesidades financieras, e incluso dificultades. Las medidas adoptadas por los poderes públicos para promover y proteger el bienestar de madre e hijo (e indirectamente del resto de su familia) tratan de prever todas las complicaciones posibles que la maternidad puede traer consigo para las mujeres, trabajadoras o no, (y a su familia) a través de disposiciones legislativas concretas.

La protección de la maternidad en los países comunitarios

Prestaciones por maternidad

- Asistencia Sanitaria. Los gastos cubiertos por las Seguridades Sociales nacionales varían de un estado a otro (desde los asumidos íntegramente por el estado en Dina-

marca y el Reino Unido, hasta los parcialmente gratuitos en Francia e Irlanda) pero, en general, las necesidades médicas básicas están siempre cubiertas: hospitalización, medicamentos, comadrona y/o médico.

ESPAÑA: Reconocimientos médicos gratuitos durante la gestación, asistencia facultativa al parto y puerperio y a sus eventuales incidencias patológicas por facultativos de la Seguridad Social, hospitalización en centros de la Seguridad Social.

- **Licencia por Maternidad.** En los estados miembros varía entre los 90 días de Portugal y las 28 semanas de Italia; en la mayoría de ellos se sitúa entre 14 y 24 semanas. El permiso es disfrutable indistintamente por la madre y/o el padre en Dinamarca, Francia, España y Portugal.

ESPAÑA: 16 semanas, ampliables al padre durante el periodo postnatal.

- **Subsidio por Maternidad.** Los requisitos de acceso cambian de un país a otro: son inexistentes en Italia y los Países Bajos, y fuertes en Irlanda y Bélgica; en el resto son más suaves que en España. El subsidio va desde el 100 % del salario en Portugal y los Países Bajos, hasta el 50 % en Grecia.

ESPAÑA: Tienen derecho a prestaciones en dinero sustitutorias de las rentas de trabajo las trabajadoras que se encuentren en alta o situación asimilada que se hubiesen afiliado al menos nueve meses antes del parto y que hayan cotizado al menos 180 días en el año inmedia-

tamente anterior al inicio del periodo de descanso por maternidad. Subsidio del 75 % de la base reguladora.

- **Permiso por Lactancia.** Existe en Francia, por ejemplo, sólo para la madre —junto con una Prima por Lactancia, que cae dentro de las prestaciones familiares—.

ESPAÑA: Indistintamente para la madre y/o el padre (en el caso de que ambos trabajen), permite la ausencia del trabajo durante una hora diaria, divisible en dos fracciones, o la reducción de la jornada en media hora, siempre y cuando el hijo sea menor de nueve meses.

- **Permiso Parental.** Prestación de larga tradición, por ejemplo, en Francia, esta excedencia por razón del cuidado de los hijos pequeños se reconoce a la madre y/o al padre también en España.

ESPAÑA: Duración máxima de un año, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de la excedencia para la antigüedad en la empresa.

Derechos laborales relativos a la maternidad

- **Protección del Empleo.** La prohibición del despido improcedente por razones relacionadas con la gestación y la lactancia existe en todos los países comunitarios, y abarca un periodo alrededor del alumbramiento que varía desde los 4 meses en Alemania hasta las 29 semanas en el Reino Unido. Las condiciones para poder acogerse a este derecho cambian de un estado a otro, y las excepciones al mismo son posibles.

ESPAÑA: El contrato de empleo puede ser suspendido en el caso de maternidad, y al final del periodo de suspensión el trabajador tiene el derecho de reanudar su trabajo.

- **Modificación y Adaptación de las Condiciones de Trabajo.** No en todos los países comunitarios existen prohibiciones y restricciones específicas para las trabajadoras embarazadas y lactantes ante ciertas actividades y el manejo de sustancias y procesos peligrosos, fundamentalmente en aras de la igualdad de trato: éste es el caso de Dinamarca y España, por ejemplo. En general, se aplican las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, embarazadas o no, con contadas excepciones acerca de los turnos de noche en Italia, Portugal y los Países Bajos. Igualmente en los Países Bajos existe, e.g., la obligación, a petición de la trabajadora embarazada, de adaptar las horas de trabajo y los periodos de descanso.

La protección, en la práctica

Hasta aquí la protección de la maternidad en la teoría; pero ¿qué ocurre en la práctica? Desafortunadamente, existen pocos datos disponibles que ayuden a determinar el grado de cumplimiento de las normas comunitarias y nacionales en materia de derechos relativos a la maternidad, y cuales son los eventuales obstáculos a la plena implementación de las mis-

mas. Hoy por hoy no existen estudios completos que den información acerca de la efectividad de las legislaciones protectoras de la maternidad, y se desconoce si las mujeres embarazadas y lactantes que no están protegidas sufren consecuencias adversas más a menudo que aquéllas que sí lo están.

Se pueden identificar dos niveles de evaluación para medir el grado de aplicación legislativa en materia de protección de la maternidad: por un lado, está la evaluación de la puesta en práctica de las normas, determinando cuales son los impedimentos que imposibilitan su perfecta implementación; por otro, existe un tipo de valoración a más largo plazo que consiste en observar y analizar qué impacto puede tener una norma concreta en el comportamiento social del empleo femenino, la fertilidad, la salud perinatal, la calidad de vida de las mujeres y de sus familias, etc. Sin duda alguna, este segundo nivel de análisis es más difícil, y posiblemente también más interesante por sus connotaciones cara a la mejora de hecho de la protección de la maternidad en el futuro.

En líneas generales, y tomando como base datos de informes parciales de Francia, Reino Unido y España —que serían en principio extrapolables a los demás países comunitarios, permitiendo ver ciertos patrones supranacionales en cuanto a la situación de la madre trabajadora—, estos son algunos de los problemas más frecuentes a los que tienen que enfrentarse las mujeres trabajadoras

gestantes y que acaban de dar a luz en el desarrollo de sus actividades profesionales:

1) La mayoría de las trabajadoras se beneficia de la licencia por maternidad.

2) No siempre todas las trabajadoras embarazadas cumplen los requisitos existentes para acceder a las prestaciones por maternidad, debido en general a la relativa severidad de los mismos. Se ven especialmente afectadas por ello las madres solteras, las trabajadoras de la industria, del comercio y del servicio doméstico.

3) Numerosas mujeres embarazadas son despedidas de su trabajo o pierden su puesto de empleo al ser éste temporal y no ser renovado su contrato durante y tras la licencia por maternidad. Estas trabajadoras llevan generalmente a cabo trabajos de escasa o nula cualificación, y son más jóvenes y solteras en un porcentaje más alto que aquéllas que conservan su puesto de trabajo.

4) Pocas mujeres que hayan continuado trabajando durante su embarazo vuelven a trabajar tras el alumbramiento; las trabajadoras más cualificadas reemprenden sus actividades profesionales más a menudo y antes que aquéllas con menores cualificaciones.

5) La mayoría de las mujeres embarazadas que buscan empleo afirman que su maternidad supone de hecho un obstáculo para ello.

6) Numerosas mujeres informan de modificaciones de sus condiciones de trabajo (como estar sentadas más tiempo o la reducción del horario de

trabajo), pero éstas varían de acuerdo con la ocupación y el tipo de trabajo desempeñado (por ejemplo: las trabajadoras que están expuestas a condiciones de trabajo más difíciles no son automáticamente las más beneficiadas por estas modificaciones).

7) Los certificados médicos extendidos para justificar ausencias temporales y la ampliación de la de licencia prenatal por motivos de fatiga suelen estar asociados a los trabajos particularmente duros. Las bajas por enfermedad durante el embarazo afectan sobre todo a aquéllas mujeres que desempeñan actividades en condiciones menos soportables.

8) Las trabajadoras embarazadas sometidas a condiciones de trabajo físicamente extenuantes tendrían un mayor riesgo de dar a luz prematuramente a bebés con menor peso o con alta presión sanguínea. Sin embargo, esta relación entre condiciones de trabajo y porcentaje de partos prematuros no es siempre significativa; una posible explicación de este hecho sería el impacto de los distintos medios de prevención puestos en práctica por madres y médicos.

9) Las medidas sociales para las trabajadoras por cuenta propia embarazadas y lactantes son, en general, menos favorables que aquéllas para las trabajadoras por cuenta ajena.

10) El número de padres trabajadores que reclaman su derecho a beneficiarse de las licencias por lactancia y parental es, en general, mínimo.

La protección de la maternidad ha progresado a lo largo del tiempo

debido principalmente al aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y al impacto del esfuerzo femenino en mejorar su situación social. El reconocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres y su posterior aplicación práctica han llevado a las autoridades públicas a la necesidad de buscar estructuras normativas que permitan a las mujeres conciliar sus actividades profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares, especialmente teniendo en cuenta los importantes cambios demográficos que están teniendo lugar en la actualidad en los países desarrollados (disminución general de la natalidad hasta niveles inferiores a los necesarios para garantizar una evolución demográfica estable; envejecimiento general de la población europea y aumento de su esperanza de vida; crecimiento del porcentaje de mujeres trabajadoras; retraso en la edad del matrimonio y divorcio; aumento del número de familias "inestables" y monoparentales; disminución del número de familias tradicionales —entendidas como aquéllas compuestas por un padre que gana el sustento, una madre ama de casa y encargada del cuidado de los hijos, y una cantidad variable de estos últimos— que duran toda la vida y están basadas en la división sexual del trabajo; transformación de los hijos de "inversión" para la vejez en una inagotable fuente de gastos (en términos económicos)); simultáneamente, la maternidad ya no es vista como el indiscutible ideal de toda mujer fértil y casada, sino como una más de las

opciones vitales de la mujer, trabajadora o no. El debate actual se centra en torno a la necesidad de reestructurar los modelos tradicionales del estado del bienestar para así mejorar las condiciones económicas básicas en las que operan las familias con hijos, mejor que simplemente promover nuevas políticas pro-natalistas: las políticas de protección global a la familia deben ser totalmente re-diseñadas.

Los sistemas nacionales de Seguridad Social, preocupados por estos cambios demográficos y sociológicos, han intentado adaptarse a esta evolución desarrollando el concepto nuevo y más amplio de "trabajadores con responsabilidades familiares", extendiendo su ámbito de aplicación a la maternidad. Stricto sensu, igualdad de oportunidades sólo puede ser aplicable entre trabajadores en idénticas condiciones; el ejercicio de las responsabilidades dentro de la familia desequilibra de hecho la situación de las madres trabajadoras con respecto a la de los padres trabajadores: es por lo tanto necesario adoptar medidas específicas para satisfacer las necesidades concretas de aquéllos que tienen responsabilidades familiares.

Hoy por hoy, la maternidad no puede ser considerada exclusivamente como una situación de invalidez laboral transitoria que padecen muchas mujeres, sino que tiene que ser incluida en un contexto más amplio cuya tendencia es la de reunir las prestaciones por maternidad con las familiares, tal y como propugna la O.I.T.; de este modo, la Seguridad Social podría amparar a hombres y

mujeres, padres y madres, trabajadores y trabajadoras en un mismo esquema protector, o a través del establecimiento de un seguro individual para cada mujer, permitiendo su protección social con independencia de su estado civil y situación laboral, y basado en contribuciones económicas para asegurar la efectividad y el éxito del sistema. Cada país tendría que ser capaz de proyectar y poner en práctica un modelo que tuviera en cuenta su situación nacional específica, sin necesidad de recurrir a la importación en bloque de sistemas foráneos de protección de la maternidad.

En la perspectiva del gran Mercado Interior de 1993, la convergencia de los sistemas de protección social sólo puede avanzar paso a paso. Después de varias décadas, la tendencia actual, debido a la crisis económica y a las corrientes políticas hoy mayoritarias, es la de frenar el crecimiento y reorientar los sistemas nacionales de protección social: la tendencia general es hacia la regresión. Dentro de un contexto demográfico cambiante y de la diversificación de los modelos familiares, el afán de "convergencia" tal vez debería ser replanteado de acuerdo con criterios presupuestarios a corto plazo y prioridades que favorezcan a las familias con problemas, en detrimento de una política global para la familia basada en una compensación equitativa de las cargas: algunos socios comunitarios proponen un sistema de dos velocidades o de geometría variable, un salario social mínimo universal financiado por la colectividad, más un sistema de protección

complementario de carácter voluntario para aquéllos que dispongan de los medios económicos y culturales necesarios.

El establecimiento de estas medidas legislativas de carácter mínimo relativas a la maternidad por la O.I.T., "pionera" en la materia, empuja a otras organizaciones —como la C.E.— y a los legisladores nacionales a realizar ciertos cambios en las estructuras sociales. Por ejemplo, la protección de la maternidad ha sido enfocada desde otro punto de vista, distinto del de la C.E. y de la O.I.T., por el Consejo de Europa, que amplió el ámbito personal de aplicación de su Resolución nº 28 (1975) a aquellas personas que no ejercen una actividad profesional remunerada y son amas(os) de casa, garantizando de este modo también los derechos de las mujeres (y eventualmente de los hombres) con responsabilidades familiares y que carecen de un empleo remunerado, en vez de proteger a los trabajadores con responsabilidades familiares en general.

La C.E. ha reconocido los derechos de las madres trabajadoras y de los trabajadores con responsabilidades familiares a través de varias propuestas legislativas que, sin embargo, todavía no han sido definitivamente aprobadas por el Consejo. Toda una nueva serie de iniciativas comunitarias sobre aspectos sociales ha visto la luz en los últimos tiempos, siendo acaso el más trascendente, por sus eventuales consecuencias en las legislaciones nacionales, una vez aprobadas sus propuestas a nivel comunitario, la

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (Carta Social Europea), presentada el 17 de Septiembre de 1989 por la Comisión. El Consejo la aprobó por once votos a favor (el Reino Unido se abstuvo), pidiendo entonces a la Comisión que elaborara un Programa de Acción para recoger las iniciativas jurídicas necesarias que la materializaran (COM (89) 568 Final).

- Propuesta para una Directiva del Consejo (COM(83) 686 final) relativa a la licencia parental y a la licencia por razones familiares: Pertenece al Primer Programa de Acción de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1982-1985), e intenta introducir algunas normas mínimas para armonizar los distintos permisos maternales y parentales existentes en los estados miembros, reconociendo toda una serie de derechos relativos a la protección de los trabajadores por cuenta propia y ajena con responsabilidades familiares, así como las disposiciones al respecto establecidas por la O.I.T. y el Consejo de Europa.
- Propuesta para una Directiva del Consejo COM(87) 494 final completando la puesta en práctica del principio de igualdad de trato para hombres y mujeres en programas de la Seguridad Social (sexta Directiva de Igualdad de Trato): Afectaría, una vez aprobada, a toda la población trabajadora, y prohibiría toda discriminación basada en razones de sexo y relativa a las prestaciones familiares en general.
- Carta Social Europea: Además de ciertas iniciativas relativas a la

armonización continuada de las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo, incluye otras relacionadas con el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En su Programa de Acción, y dentro de este segundo apartado, con la vista fija en el Mercado Unico de 1993, la Comisión ha incluido una Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al cuidado de los niños, no vinculante para los países comunitarios; y una Propuesta de Directiva relativa a la protección en el trabajo de las mujeres embarazadas y que acaban de dar a luz (COM(90) 406 final), el paso legislativo más importante dado nunca por la C.E. en materia de protección de la maternidad. La propuesta de Directiva sobre maternidad pretende proteger la salud y la seguridad de las mujeres trabajadoras —consideradas como grupo de riesgo por la Directiva-marco 89/391/C.E.E. sobre seguridad en el trabajo—, garantizando al mismo tiempo el respeto al principio de igualdad establecido por la Directiva del Consejo 76/207/C.E.E. para que ello no suponga una degradación de sus condiciones de trabajo y, en particular, de su situación en el mercado de trabajo, y tomando también en consideración las Convenciones O.I.T. de protección de la maternidad y su Regulación sobre trabajo nocturno. El Consejo pudo llegar a una posición común el 3 de Diciembre de 1991, punto más avanzado alcanzado por esta Propuesta de Directiva acerca de la maternidad dentro del procedimiento de cooperación con el Parla-

mento Europeo al que está sujeta; tendrá que ser adoptada por mayoría cualificada en el Consejo antes del 1 de Enero de 1993.

Propuesta en directiva comunitaria relativa a la protección en el trabajo de las mujeres embarazadas y que acaban de dar a luz

En lo que a esta Propuesta se refiere, los términos "mujer embarazada" y "mujer que acaba de dar a luz" se refieren exclusivamente a aquéllas trabajadoras que notifiquen oficialmente su condición de gestantes y lactantes.

La Propuesta de Directiva contiene los siguientes puntos:

- **Condiciones de Trabajo y Trabajo Nocturno.** Deben tomarse medidas legislativas específicas para asegurar que las condiciones y la jornada de trabajo de las mujeres gestantes y lactantes puedan ser re-adaptadas (poniendo a su disposición ocupaciones alternativas, o en su defecto incluso una licencia retribuida, especialmente al trabajo nocturno), en aquellos casos en que el tipo de actividad realizada pueda resultar peligroso para su salud y su seguridad, y sin disminución de su salario ni pérdida de sus derechos laborales adquiridos hasta la fecha.
- **Protección contra Agentes y Procesos.** Los estados miembros deben llevar a cabo las acciones necesarias para asegurar que a las trabajadoras embarazadas y lactantes no les sean asignadas actividades durante las cuales puedan estar,

incluso potencialmente, expuestas a agentes y procesos físicos, químicos o biológicos que pudieran ser nocivos para su salud, siempre sin merma de sus derechos laborales y llegando incluso hasta la licencia retribuida (una lista de dichos agentes y procesos se incluye en un Anexo a la Directiva).

- **Licencia por Maternidad.** La Propuesta establece dos normas fundamentales:
 - Las trabajadoras embarazadas deben poder disfrutar de un periodo ininterrumpido de licencia retribuida por maternidad de no menos de catorce semanas, y/o de los pagos correspondientes de la Seguridad Social, comenzando antes y terminando después del alumbramiento, decidiendo la propia beneficiaria la fecha de inicio de este permiso de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, y tras satisfacer una serie de condiciones de acceso. Los estados miembros deben también tomar las medidas necesarias para garantizar que les sea concedido automáticamente a las trabajadoras gestantes y lactantes un periodo obligatorio de permiso retribuido no inferior a las dos semanas inmediatamente anteriores a la supuesta fecha del parto.
 - No habrá merma de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas y lactantes (antigüedad, promoción, licencias, etc.) durante toda su licencia por maternidad (14 semanas de permiso, con unas prestaciones económicas del 100% o del 80% del

último salario). Igualmente, el despido de una trabajadora por razones relacionadas con su gestación o lactancia, desde el inicio del embarazo hasta la finalización de su licencia por maternidad, queda terminantemente prohibido.

La mayoría de directrices presentadas por esta Propuesta de Directiva existe ya en los países comunitarios; sin embargo, no todos los estados miembros disponen del mismo nivel de protección de las mujeres embarazadas y que acaban de dar a luz.

Según la Comisión, algunas de las eventuales consecuencias de esta Directiva serían el reforzamiento a largo plazo de la competitividad económica e industrial de la C.E., al mejorar las condiciones de trabajo de sus trabajadoras, siendo su efecto a corto plazo prácticamente nulo; en el ámbito del empleo, los empresarios estarían interesados en aplicar este nuevo instrumento legal comunitario porque la creciente fuerza de trabajo femenina necesita de incentivos similares a esta medida. Si bien el primer efecto de esta Directiva parece pausable, el segundo resulta totalmente utópico, como lo ha subrayado ya la Unión Europea de Confederaciones de Industriales y Empresarios (U.N.I.C.E.). Sin embargo, hay que señalar que la Comisión se ha limitado a lo que considera son los niveles mínimos de protección (armonización): el haber ido más lejos hubiera podido reducir drásticamente la "empleabilidad" de las mujeres profesionales. La Comisión ha buscado pues el punto intermedio entre ambos extremos, aunque obviamente los estados miembros puedan superar

total o parcialmente estos bajos niveles de protección. La Confederación Europea de Sindicatos (E.T.U.C.) felicita a la Comisión por esta primera iniciativa concreta en materia de protección de la maternidad, criticando a la vez el limitado ámbito de aplicación de la Propuesta, que debería a su juicio haber ido más lejos en sus objetivos.

Como puede verse, la evolución hacia un ámbito personal y material de aplicación de la protección de la maternidad en un sentido lato (e.g., trabajadores/as con responsabilidades familiares) es la tendencia actual entre los legisladores sociales de la Europa Occidental. Empero, algunos países comunitarios consideran que este tipo de normas legales, como la Propuesta de Directiva sobre maternidad, debería limitarse tan sólo a unos principios generales y básicos, evitando detalles normativos más concretos. Por otro lado, otros miembros de la C.E. consideran que estas nuevas directrices legislativas evitan conscientemente tratar ciertos aspectos importantes de la protección de la maternidad, ignorados hasta ahora (la extensión de su cobertura fuera de la familia legal, el reconocimiento del papel del padre en la crianza de los hijos). El resultado práctico de la Propuesta será pues una Directiva progresista y conservadora a la vez, que establecerá desde 1993 una serie de criterios mínimos a cumplir por los estados miembros para proteger a las madres trabajadoras, que sin embargo serán en algunos casos y para ciertos aspectos inferiores a los ya existentes en determinados estados miembros.

Finalmente, la aproximación de las políticas sociales (en el caso de la

maternidad y de la protección de la familia su armonización o, al menos, su convergencia) se mantiene como un objetivo de los países comunitarios, tal y como se especifica en los Tratados fundacionales y en el Acta Unica Europea. Hay todavía, sin embargo, escasos signos de que se esté avanzando en esta dirección. Uno de los requisitos para la armonización es la existencia de datos comparativos que indiquen el grado de divergencia exacto entre las distintas políticas sociales nacionales. Estos datos deberían tener en cuenta el amplio espectro de políticas que tienen algún tipo de efecto sobre la maternidad, ya que armonizar un solo elemento de la protección de la maternidad sin tener en cuenta su contexto más amplio puede no lograr una armonización genuina, ni siquiera una simple mejora. Es pues necesario tomar en consideración un abanico de políticas mayor que el aquí mencionado y que vaya más allá de la protección tradicional de la familia y de la maternidad para conseguir una protección eficaz de la maternidad.

ANEXO

La normativa comunitaria relativa a la mujer (trabajadora)

La legislación comunitaria relativa a las cuestiones que afectan a las mujeres se ha centrado tradicionalmente en un solo tema: la igualdad de oportunidades (en origen "igualdad de trato") entre hombres y mujeres en ámbitos diferentes (trabajo, seguridad social, etc.), teniendo por lo tanto un impacto indirecto en los derechos

relativos a la maternidad a través del establecimiento de disposiciones mínimas (armonizando las legislaciones nacionales preexistentes en el campo de la igualdad de trato/oportunidades, interfiriendo en ellas e introduciendo elementos comunes). A esta preocupación tradicional de la C.E. por la igualdad entre los sexos habría que añadir otra, que también ha coadyuvado indirectamente a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres-madres europeas: el bajo crecimiento natural de la población y la escasez de mano de obra cualificada han llevado a los empresarios a contratar a más y más trabajadoras femeninas, subrayando de este modo la necesidad de tomar medidas al respecto. Siendo los dos objetivos principales de la política social comunitaria la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores europeos y el aumento de la competitividad de la C.E., una protección adecuada de las trabajadoras gestantes y lactantes constituiría una buena base para lograr ambos fines, ya que las mujeres están todavía divididas entre sus responsabilidades familiares y las profesionales, y su salud y su trabajo sufren las consecuencias que de ello se derivan.

- Directiva del Consejo 76/207/CEE sobre la puesta en práctica del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los ámbitos del acceso al empleo, formación vocacional y promoción, y de las condiciones de trabajo (segunda Directiva sobre Igualdad de Trato): No afecta a todas las prestaciones por maternidad, ya que sólo reconoce como tal la licencia por maternidad.

- Directiva del Consejo 79/7/CEE sobre la progresiva puesta en práctica del principio de igualdad de trato para hombres y mujeres en el ámbito de la Seguridad Social (tercera Directiva sobre Igualdad de Trato): Se refiere sólo a los sistemas nacionales de Seguridad Social (y no a las prestaciones acordadas por convenio colectivo), pero no se aplica a las prestaciones por maternidad.

- Directiva 80/836/EURATOM sobre protección de los trabajadores contra los riesgos de las radiaciones iónicas: Cubre a todos los trabajadores —incluidas trabaja-

doras embarazadas y lactantes— con independencia de su sexo y condición.

- Recomendación del Consejo 84/635/CEE sobre la promoción de acciones positivas para las mujeres: De no obligado cumplimiento para los estados miembros y harto imprecisa.

- Segunda Resolución del Consejo 86/C 203/02 sobre la promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres: Muy general y de no obligado cumplimiento.

- Directiva del Consejo 86/378/CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que participen en una actividad económica, incluyendo agricultura, como trabajadores por cuenta propia, y sobre la protección de las mujeres durante el embarazo y la maternidad (quinta Directiva sobre la Igualdad de Trato): Éste es el primer instrumento legal comunitario que se refiere específicamente a la maternidad, si bien de modo parcial, al cubrir tan sólo a las mujeres embarazadas y lactantes que trabajan por cuenta propia. De hecho, son los propios estados miembros los que deben regular si y en qué condiciones las trabajadoras por cuenta propia y las esposas de los trabajadores por cuenta propia pueden, durante la interrupción de sus actividades profesionales debido al embarazo y a la maternidad, tener acceso a las prestaciones que proporcionan una sustitución temporal de sus ingresos habituales y a los servicios sociales nacionales existentes.

- Directiva del Consejo 89/391/CEE sobre la introducción de medidas para favorecer mejoras en la seguridad y la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo: Los grupos de riesgo especialmente sensibles (e.g., mujeres trabajadoras embarazadas y lactantes) deben ser protegidos contra los peligros que específicamente les pueden afectar durante la realización de sus actividades profesionales.

- Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995): Aprobado por la Comisión el 17 de octubre de 1990, este Programa, que sigue a los dos anteriores de 1982-1985 y 1986-1990, tiene como puntos clave la

consolidación y el desarrollo de un sistema legal que mejore la aplicación en los estados miembros de las normas comunitarias, adoptando nuevas Directivas y explorando la dimensión de la igualdad en el marco del diálogo social; la integración de las mujeres en el mercado de trabajo a través de la puesta en práctica de medidas específicas que promuevan el empleo femenino y que eliminen las barreras de acceso al trabajo femenino (algunas de las acciones concretas se refieren a la extensión de la licencia por maternidad, la planificación de una infraestructura de servicios sociales, la protección del embarazo y de la maternidad, la participación en las responsabilidades sociales, profesionales y familiares tanto de la madre como del padre, etc.) y la mejora del status de la mujer en la sociedad. A pesar de sus implicaciones prácticas relativas para la protección de la maternidad en concreto, la supervivencia de estos Programas a lo largo de los años demuestra la creciente necesidad de una legislación al respecto, si bien la efectividad real de sus acciones es cuestionable.

BIBLIOGRAFIA

- BARBIER, Jean-Claude: "Comparing family policies in Europe: Methodological problems", en *International Social Security Review (ISSR)* 3/90, International Social Security Association (ISSA), Ginebra.
- BERTUGAT, I., MAMELLE, N., MUÑOZ, F., MONESTIER, F., MORIN, B., CABA, C. y ROBERT, A.: "Conditions de travail des femmes enceintes. Etude dans cinq secteurs d'activité de la région Rhône-Alpes", en *Archives des Maladies Professionnelles* n° 5, Paris, 1987.
- BROCAS, Anne-Marie: "Equal treatment of men and women in social security: An overview", en *ISSR* 3/88, ISSA, Ginebra.
- BROCAS, Anne-Marie, CAILLOUX, Anne-Marie y OGET, Virginie: *Las mujeres y la Seguridad Social. Los progresos de la igualdad de trato. Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Madrid, 1988.
- BUYASSE, Anne-Marie: "Convergence des systèmes de protection sociale et prestations familiales", en *Documento COFACE*, Marzo 1991.

- COLL CUOTA, Pilar y MARTIN JADRAQUE,** Rosario: "La protección de la maternidad, de la familia y de la vivienda", en *Economía y Sociología del Trabajo* nº 3, Madrid, 1989.
- Communication from the European Commission concerning its Action Programme relating to the Implementation of the Community Charter of basic Social Rights for Workers (COM(89) 568 final), Comisión de las Comunidades Europeas, 1989.
- Community Charter of Fundamental Social Rights, Comisión de las Comunidades Europeas, 1990.
- Cuadros comparativos de los regímenes de la Seguridad Social, Comisión de las Comunidades Europeas, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- DILLA CATALA, María-José:** "El derecho a la licencia retribuida por lactancia", en *Actualidad Laboral* nº 17, Madrid, 1989.
- Femmes d'Europe* nº 66, Comisión de las Comunidades Europeas, 1990.
- From Pyramid to Pillar: Population change and Social Security in Europe*, OIT, Ginebra, 1989.
- JONES, Ctherine:** *Patterns of social policy. An introduction to Comparative Analysis*, Tavistock, Londres, 1985.
- LASERNA PEREA, Felipe Alfonso:** "Hacia un nuevo concepto de la prestación por maternidad", en *Revista de Seguridad Social* nº 33, Madrid, 1984.
- MEIL LANDWERLIN, Gerardo:** "Seguridad Social y familia", en *Revista de Seguridad Social* nº 42, Madrid, 1989.
- Primer informe sobre la aplicación de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (COM(91) 511 final), Comisión de las Comunidades Europeas, 20 de Diciembre de 1991.
- REMUET-ALEXANDROU, Françoise y GONZALEZ, María:** "El derecho comunitario y las mujeres", en *Mujeres de Europa* nº 25, Comisión de las Comunidades Europeas, 1986.
- SAUREL-CUBIZOLLES, Marie-José, ROMITO, Patrizia y GARCIA, Jo:** *Maternity Rights in France, Italy and the United Kingdom: work and pregnancy*, 1991 (en preparación).
- Social Security Programs throughout the World - 1985*, US Department of Health and Human Services, Social Security Administration, 1985.
- Thesaurus OIT*, Ginebra, 1985.

Ana RIOS RODRIGUEZ
Licenciada en Filosofía y Letras
Master en Comunidades Europeas (C.E.O.E. - ICADE)
Master in European Social Policy Analysis
(Programa ERASMUS) por la
Universidad de Tilburg, Países Bajos