

La repercusión de Ley orgánica de Igualdad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su incidencia en otras leyes

FELIPE MANZANO SANZ, Abogado y experto en Prevención de Riesgos Laborales, Esjurídico Abogados

1. La última reforma, o por mejor decir en la práctica, la última actualización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ha sido llevada a cabo en este año de 2007 por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que fue publicada en el BOE de 23 de marzo de 2007* (y que, de aquí en adelante, identificaremos por las siglas LOI). En realidad, haciendo aplicación del principio de transversalidad o alcance horizontal del principio de igualdad que dicha Ley Orgánica establece en su artículo 15, la modificación que la misma opera en la de prevención implica una serie de modificaciones en otras leyes laborales y sociales, tanto en las positivas como en la ley procesal, todas ellas recogidas al mismo tiempo, con una técnica legislativa impecable, mediante disposiciones adicionales, en la LOI. Expondremos, con el comentario pertinente, las específicas nuevas redacciones habidas en la LPRL y recogeremos, ordenadamente, las del resto de disposiciones legales.

2. En concreto, por lo que hace a la LPRL, se introdujo, en primer lugar, un nuevo apartado 4 en el artículo 5, redactado como sigue:

«Las administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situacio-

nes en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores»

Es muy oportuno este apartado, en especial en el mandato de promocionar la investigación acerca de la detección y la prevención (ha de entenderse que, sobre todo, la prevención) de situaciones en las que el género sea determinante. Hay que esperar, no obstante, a ver cómo se articulan las acciones para la efectiva implantación desde los organismos especializados de las Administraciones públicas, sobre todo por parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al que, como órgano científico técnico especializado le corresponde la misión de vanguardia en tal promoción, misión que los órganos especializados autonómicos suelen continuar y, en ocasiones, ampliar y aplicar con éxito.

Aunque la mayor concreción de la LOI en la LPRL se ha llevado a cabo en la modificación del apartado 4 del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo intitulado «protección de la maternidad» [se modifica también el párrafo primero del apartado 2 del mismo artículo, pero esta modificación es, en realidad, una subsanación de una omisión producida en su día respecto a la Entidad, —el INSS o la Mutua— «con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales» (esta es la omisión y la frase ahora introducida) que ha de certificar la influencia negativa en la salud de la trabajadora embarazada o del feto de las condiciones de un puesto de trabajo o del

tiempo de trabajo que, aún habiendo sido adaptadas].

La dicción de dicho apartado que antes de la LOI era la siguiente: «Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora», quedó de la siguiente manera: «Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo»

Es decir, se amplió el supuesto de situación de suspensión del contrato de trabajo, además de por riesgo durante el embarazo, situación que ya prevé el apartado 3 del mismo

artículo 26 LPRL al riesgo durante la lactancia natural, pero si se dan las circunstancias de que o bien no haya puesto de trabajo o función distintos o bien que aún con adaptaciones el puesto de trabajo o la función sigan presentando factores de riesgo susceptibles de influir negativamente en la lactancia natural.

3. Pero, además de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, otras leyes, que tienen influencia directa o indirecta con respecto o por conexión o referencia a ella, han quedado modificadas con la LOI, de tal manera que:

Se modificó la letra G del apartado 2 del artículo 11 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud que queda redactada en los siguientes términos: «La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras».

Se modificó también el apartado 5 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: «En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el

artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado».

Por otro lado, se modificaron el apartado 4 del artículo 53, así como el apartado 5 del artículo 55 de la misma Ley del Estatuto de los Trabajadores (Forma y efectos del despido por causas objetivas y forma y efectos del despido disciplinario, respectivamente) y, congruentemente, los artículos 108 y 122 de la Ley de Procedimiento Laboral, estableciendo que será nula la decisión extintiva basada en dichas causas en el supuesto de que se efectúe durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

Asimismo, quedaron modificados diversos artículos de la Ley General de la Seguridad Social, a saber:

1. El párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos: «Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales».
2. El apartado 4 del artículo 106: «La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente».
3. El apartado 3 del artículo 124: «Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos periodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones».
4. El apartado 1 del artículo 125: «La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido dis-



La LOI ha proporcionado una modificación legislativa con aplicación práctica y del principio de transversalidad que ha afectado a diversas disposiciones legales y ha proyectado el principio de igualdad jurídica

frutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato».

5. El artículo 135 bis, Situación protegida: «A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados».
6. El artículo 135 ter, Prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo [es decir, consistente en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, que será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales], y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación».
7. La disposición adicional sexta, Protección de los trabajadores contratados para la formación: «La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá,

como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones».

OTRAS MODIFICACIONES Y BENEFICIOS

Igualmente, se modificaron otras disposiciones con rango de Ley que suponen beneficios para la contratación en conexión con las circunstancias anteriores. Así, el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, quedó redactado como sigue: «Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta: a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado... c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios

trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural»; y, por último, se modificó la disposición adicional segunda del mismo Real Decreto-Ley.

«A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos».

4. En definitiva la LOI ha proporcionado una modificación legislativa muy importante con aplicación práctica del mencionado principio de transversalidad que ha afectado a diversas disposiciones legales y que ha proyectado el principio de igualdad jurídica entre españoles y españolas, recogido en el artículo 14 de la Constitución española de 1978 (y por extensión, y en conexión con el artículo 10 de la propia Constitución, al resto de trabajadoras y trabajadores a la realidad del trabajo en general y de la prevención de riesgos laborales y la protección social en particular. ▀