

El permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

POR JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA.
Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

I. LA NORMA COMUNITARIA Y SU TRANSPOSICIÓN INTERNA

El artículo 9 de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre 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 periodo de lactancia, establece, bajo el epígrafe “permiso para exámenes prenatales”, que “los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas ... 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”. Las trabajadoras embarazadas a las que la norma se refiere son las que –según dice el ar-

tículo 2.a) de la Directiva– comunican su situación al empresario.

Su transposición se acomete en el art. 26 –en su originario apartado 4 y en su actual apartado 5– de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establece que “*las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo*”.

Tanto la norma comunitaria como la norma española se encuentran dentro de la normativa sobre salud laboral, lo que, no sin razón, ha sido criticado al

1

PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A. *Mujer y salud laboral*, Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales, Editorial La Ley, Madrid, 1999, pág. 66.

2

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. *Los permisos retribuidos del trabajador*, Editorial Aranzadi, Pamplona, 1999, pág. 175.

3

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R. *La protección jurídica de la mujer trabajadora*, CES, Madrid, 2004, pág. 207.

4

MARÍN ALONSO, I. e GORELLI HERNÁNDEZ, J. *Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización*, Editorial Laborum, Murcia, 2001, pág. 52.

5

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. en ARGÜELLES BLANCO, A.R.; MARTÍNEZ MORENO, C. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*, CES, Madrid, 2004, pág. 205.



tratarse de normas “*que no (son) estrictamente de naturaleza preventiva*”¹. Siendo esto cierto, no es menos cierto que, aunque de una manera mediata, el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto redundan en la mejora del estado de salud de la trabajadora y/o del feto, y acaso es ahí donde se justifica su sede iuris en la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, y en el artículo 26.5 de la LPRL.

Con una “*curiosa técnica normativa*”², la Disposición Adicional 11^a de la LPRL añade una letra f) al artículo 37.3 del ET, para listar, dentro de los permisos retribuidos, uno “*por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo*”, lo cual supone una reproducción –aunque no de manera exacta– del artículo 26.5 de la LPRL.

Una lectura comparativa de la norma comunitaria y de la norma española nos permite observar una transposición generosa, quizás excesiva, pues, aparte de justificarse en exámenes prenatales, se justifica, asimismo, en técnicas de preparación al parto, ampliación encomiable desde el punto de vista de la trabajadora, pero discutible en cuanto altera la equivalencia contractual, siendo susceptible de producir el indeseable “*efecto boomerang*”, retrayendo a los empresarios y empresarias en la contratación de mujeres.

La solución pasaría, para recuperar la equivalencia contractual y para evitar el “*efecto boomerang*”, por aplicar beneficios adicionales a las empresas, como reintegrarles total o parcialmente las remuneraciones abonadas a las trabajadoras, o permitirles reducir el tiempo de permiso en las cotizaciones a la seguridad social. Otra loable medida serían los conciertos entre las empresas con elevada contratación femenina y la administración sanitaria, para facilitar la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, de modo gratuito, fuera de la jornada de trabajo. Ninguna de estas medidas, u otras seme-

jantes, se regulan en nuestro ordenamiento jurídico, lo que es altamente criticable.

De este modo, se delata “*el poco interés de la legislación porque sea el Estado el que, en gran medida, asuma el fenómeno de la maternidad, el cual, al final, recae o sobre la trabajadora o sobre el empresario o empresaria*”³. Un desinterés evidenciado de manera manifiesta con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, que mantuvo sin cambios el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. “*La Ley de Conciliación supone así en este aspecto una decepción considerable al desperdiciar una buena ocasión para armonizar efectivamente la vida laboral y familiar*”⁴.

II. EL PRESUPUESTO FÁCTICO

A Supuesto habilitante.

El supuesto habilitante del permiso establecido en la norma española es “*la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto*”, dando lugar, en realidad, a dos permisos con dos fines diferentes, un permiso para exámenes prenatales, correspondiente con el establecido en la norma comunitaria, y otro permiso para técnicas de preparación al parto, sin correspondencia con lo establecido en la norma comunitaria.

Por exámenes prenatales se entienden los exámenes tendentes a comprobar el estado de salud de la trabajadora y/o del feto. Por técnicas de preparación al parto se entienden las técnicas tendentes a facilitar el adecuado desarrollo del alumbramiento –como ocurre con la gimnasia–. Trátase, en ambos casos, de conceptos médicos, de ahí que a la Medicina deberemos acudir para la delimitación de cuál sea su contenido.

Atendiendo a su literalidad, el permiso no abarca casos diferentes aunque estén vinculados al hecho de la reproducción, como pudiera ser un examen médico para realizar una fecundación

artificial. Tampoco las ausencias derivadas de incapacidad temporal durante el embarazo, sin perjuicio, naturalmente, del subsidio económico correspondiente, aunque sí se ha reclamado la conveniencia de retribuir los tres primeros días de baja⁵.

No haciéndose mayor especificación, los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto se podrán realizar en centros asistenciales públicos o privados e, indudablemente, la elección del centro la realizará la trabajadora embarazada. Única solución ésta respetuosa, a nuestro juicio, con una protección en plenitud del derecho a la maternidad de las mujeres, y que, en la doctrina científica, es una opinión que concita la unanimidad.

Si esto es así, una consecuencia es la ilegalidad de que, a través de un convenio colectivo, se supedite el derecho a la exigencia de ser centros asistenciales públicos donde la trabajadora acuda a realizar los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto. Una restricción a la libertad de la trabajadora sin fundamento en la letra de la ley y que, además, atentaría al espíritu legal de respeto a la libertad de la trabajadora.

Tampoco se contienen en la norma otros límites especiales, de ahí la ilicitud de los convenios colectivos donde se limita el número de permisos admisible para exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, de los convenios colectivos donde se permite el permiso a partir de un determinado mes de embarazo y de los convenios colectivos donde se fija un determinado intervalo temporal entre un permiso y el siguiente permiso.

B La problemática relativa a la titularidad.

Mientras el artículo 26.5 de la LPRL se refiere a “*las trabajadoras embarazadas*”, el artículo 37.3.f) del ET no constriñe al sexo femenino el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. La diferente literalidad del artículo 26.5 de la LPRL y del artículo 37.3.f) del ET ha susci-



tado el debate sobre si el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto es extensible, o no, al hombre trabajador.

Ciertamente, su extensión en las técnicas de preparación al parto resulta aconsejable por varias razones⁶:

Una médica, la de que *“cada día es más habitual, y así lo aconsejan los facultativos, que a estos procesos acuden ambos progenitores”*.

Otra práctica, la de que *“presuponer que de este derecho es ... titular sólo la mujer tiene un claro efecto disuasorio sobre la contratación de mujeres ... que se difumina (si no se presupone)”*.

Incluso alguna doctrina científica ha llegado a afirmar la posibilidad de extender al hombre el permiso para exámenes prenatales, que, si se extendiera al hombre, se reconvertiría en un permiso para *“acompañamiento de la embarazada a sus reconocimientos médicos”*, contribuyendo a una mayor conciencia social sobre la responsabilidad compartida de ambos progenitores en la maternidad/paternidad⁷.

Ahora bien, aún compartiendo la conveniencia de la extensión al hombre de la titularidad del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, aparenta muy difícil alcanzar esa solución cuando nada al respecto se dice en el artículo 37.3.f) del ET y cuando lo que se dice expresamente en el artículo 26.5 de la LPRL nos lleva a otra solución, sin perjuicio, naturalmente, de la mejora a través de negociación colectiva.

Las aproximaciones judiciales consideran, asimismo, una titularidad exclusivamente femenina del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Una STSJ/Madrid de 17.1.2005, AS 2005/636, lo ha afirmado con rotundidad: *“la realización de técnicas de preparación al parto implica una actividad reservada a la mujer, puesto que sólo ella puede culminar mediante el alumbramiento el período de gestación”*.

C

La coincidencia con la jornada de trabajo.

El derecho a la ausencia se produce cuando los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto *“deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”* –artículo 37.3.f) del ET–, o, dicho en otros términos, cuando surja *“la necesidad de (su) realización dentro de la jornada de trabajo”* –art. 26.5 de la LPRL–. ¿Puede el empresario negar el derecho por la existencia de otros centros asistenciales, diferentes al libremente escogido por la trabajadora, cuyos horarios no coincidiesen con la jornada de trabajo? No, porque supondría coartar la libre opción de la trabajadora. Sí se podría denegar el derecho si, en el centro asistencial elegido por la trabajadora, la persona encargada de realizar el examen prenatal o la técnica de preparación al parto pudiera atenderla en horario no coincidente con la jornada de trabajo, aunque acreditar esto no sea sencillo.

D

El previo aviso.

Una condición de ejercicio para el disfrute del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto es el *“previo aviso”* al empresario o empresaria, como así se exige –salvo imposibilidad del previo aviso inimputable al trabajador o trabajadora– con todos los permisos del artículo 37.3 del ET. De este modo, el empresario o empresaria podrá adoptar las medidas convenientes para la cobertura de la ausencia. Tal condición de ejercicio para el disfrute del permiso es calificable de una manifestación del deber genuino de buena fe.

Mientras la obligación de previo aviso al empresario o empresaria es más fácil de cumplir en las técnicas de preparación al parto debido a que se programan, las necesidades médicas ligadas a la gestación son menos previsibles. Si concurriera una situación de imprevisibilidad es entonces, y sólo entonces, cuando la demora en el previo aviso excluiría toda culpa en la trabajadora.

El contenido del previo aviso al empresario, al otorgarse el permiso por

el tiempo indispensable, deberá comprender la previsión del tiempo necesario para la realización de los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto. Aunque cuando se trate de exámenes prenatales la precisión del tiempo que el facultativo empleará resulta más difícil, sí deberá indicar la trabajadora el tiempo aproximado lo más ajustado posible.

Cuando se trate de técnicas de preparación al parto, y debido a que se programan, sería factible, si se conociera desde el inicio el horario de la totalidad de las sesiones, un previo aviso general, evitando *“la petición individualizada para cada ocasión”*⁸, sin perjuicio, naturalmente, de comunicaciones puntuales si se produjeran cambios en dicha programación.

No se exige una forma para el previo aviso, de ahí la indistinta validez de la forma oral o escrita, aunque la forma escrita es aconsejable tanto en atención a la buena fe contractual como a la seguridad jurídica, sobre todo si consideramos el contenido a veces complejo del previo aviso –el tiempo previsible de duración del permiso, o un previo aviso general–.

E

La justificación.

Otra condición de ejercicio del disfrute del permiso es la *“justificación de la necesidad de su realización (de los exámenes prenatales o de las técnicas de preparación al parto) dentro de la jornada de trabajo”*. Aunque no necesariamente de manera previa al disfrute del permiso, como así ocurre con todos los permisos del artículo 37.3 del ET.

Para la justificación del permiso –salvo si al empresario o empresaria le basta una justificación de menor exigencia– se exigirá una certificación de la persona o del centro que realice el examen prenatal o la técnica de preparación al parto, una certificación que podrá ser anterior o posterior a esa realización.

Las especialidades del derecho, cuya duración se limita al tiempo imprescindible, obligarán, además, a que, sin perjuicio de haberse emitido una justificación anterior, se emita otra pos-



6 MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. “Igualdad de oportunidades...”, *opus cit.*, pág. 201. Postura semejante de extender la titularidad a los exámenes prenatales en ARGÜELLES BLANCO, A.R. *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, pág. 78.

7 Tal extensión asimismo a técnicas de preparación al parto en VALLE MUÑOZ, F.A., *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares*, Editorial Colex, Madrid, 1999, págs. 21 y 22; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras*, Editorial CEDECS, Barcelona, 2002, pág. 315; GARCÍA ARCE, M.C., “Reducción de jornada y permisos de trabajo por razones familiares”, dentro del libro colectivo, coordinado por RUÍZ PÉREZ, E., *Mujer y trabajo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2003; y GARRIGUES GIMÉNEZ, A., *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social*, CES, Madrid, 2004, pág. 132.

8 SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “Los permisos...”, *opus cit.*, pág. 180.

9 VALLE MUÑOZ, F.A., “La protección...”, *opus cit.*, pág. 298.

10 SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “Los permisos...”, *opus cit.*, págs. 178 y 179, *passim*.

terior para especificar el tiempo real empleado en el examen prenatal o en la técnica de preparación al parto.

III. LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS

A La duración.

Cumplido el presupuesto fáctico, la consecuencia jurídica es el “derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración”. Trátase de un auténtico derecho subjetivo, de ahí que “no estamos ante una concesión del empresario o empresaria”⁹. No estamos ante una facultad discrecional.

Una consecuencia inmediata es la imposibilidad de servir de base esas ausencias para un despido disciplinario del artículo 54.2.a) del ET, o para un despido objetivo del artículo 52.d) del ET. Si se despidiera por esas ausencias, el despido resultaría nulo –ex artículos 53.4.b) y 55.5.b) del ET–.

La duración de la ausencia depende del tiempo de superposición de los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al

parto con la jornada de trabajo, precisando la norma que el tiempo de superposición –y el de duración del derecho a ausentarse– será el “*tiempo indispensable*”.

¿Se deberá computar como tiempo indispensable el derivado de los desplazamientos al centro asistencial y, en su caso, las esperas en el centro asistencial? Resulta lógica la solución afirmativa, con la consecuente retribución del tiempo de ese desplazamiento y, en su caso, esas esperas.

¿Puede válidamente la negociación colectiva establecer un límite temporal para los desplazamientos y, en su caso, las esperas en el centro asistencial? No parece admisible un límite de carácter fijo. El permiso está limitado al tiempo indispensable y eso nos conduce a situaciones variables.

Una STSJ/La Rioja de 18.1.2005, AS 2005/74, no apreció una condición más beneficiosa adquirida de desplazamiento en los autobuses de la empresa para acudir a exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto o –un permiso reconocido en convenio colectivo– consultas médicas.

B Las posibilidades de disfrute.

Como son dos permisos con distintas finalidades, son susceptibles de ser disfrutados “*en días diferentes, y teniendo en cuenta, además, que no se limita el número de estos permisos, siendo indiferente que, por ejemplo, la trabajadora se ausente por dos días consecutivos, (o) ambos en la misma jornada de trabajo, de forma continua o discontinua, según los casos*”.

Por lo demás, como la coincidencia de los exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto con la jornada de trabajo es susceptible de producirse en cualquier momento de la jornada de trabajo, “*la trabajadora podrá hacer uso del permiso tanto inmediatamente antes del inicio de la jornada, incorporándose después, como después de iniciada aquélla*”¹⁰.

C El carácter retribuido.

El carácter retribuido del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que se reconoce de una manera expresa en el artículo 37.3.f) del



ET y en el artículo 26.5 de la LPRL, lo ha ratificado con especial intensidad la doctrina judicial de suplicación. Una STSJ/Castilla-León (Valladolid) de 2.11.2004, AS 2004 3366¹¹, se enfrentó a una demanda de tutela de derechos fundamentales, desestimada en la sentencia de instancia, donde se discutía si la retribución del permiso para exámenes prenatales –que era en el caso el que se había usado– debía abarcar determinados pluses salariales –en concreto, se le descontó una determinada cuantía en concepto de absentismo y de plus de turnicidad–, admitiéndolo en atención a la prohibición de discriminación por embarazo:

“Frente a la tajante regulación contenida en el artículo 37.3 f) del ET ... la empresa procede a efectuar descuentos en la retribución de la trabajadora ... justificando su decisión en la regulación contenida en el ... convenio colectivo de empresa ... (lo que) carece por completo de fundamento ya que ... (lo que ahí se) regula (son) las licencias por otras consultas médicas ... (lo) que en absoluto resulta aplicable a las consultas prenatales dadas las especiales características de las mismas ... Por todo ello se ha producido la vulneración del derecho a la igualdad, existiendo discriminación por razón de sexo, habiendo tenido la conducta empresarial una consecuencia directa e inmediata en las condiciones de trabajo de la actora que ha visto disminuidas sus retribuciones”.

Otra STSJ/Madrid de 17.1.2005, AS 2005/636, se enfrentó a un conflicto colectivo, desestimado en la sentencia de instancia, donde se discutía si la retribución de los permisos del artículo 37.3 del ET debía abarcar determinados conceptos retributivos –unos denominados pluses de productividad, actividad y desplazamiento, se supone que salariales–, y, a diferencia de la solución negativa alcanzada con relación a los demás permisos –con excepción del crédito horario sindical– del artículo 37.3 del ET, y, en concreto, el de la letra b) –sobre permiso por nacimiento de hijo o hija, enfermedad o fallecimiento de parientes–, considero correcta la solución afirmativa con relación al permiso para exámenes pre-

natales y técnicas de preparación al parto por los siguientes –y muy adecuados– razonamientos:

1 Respecto al permiso para exámenes prenatales porque *“el artículo 37.3 f) ET debe interpretarse en conexión con la normativa comunitaria de la que aquél trae causa, y desde esa perspectiva las previsiones del artículo 9 de la Directiva 92/85 son diáfanas ... en relación a los exámenes prenatales que deben realizar las trabajadoras embarazadas durante la jornada laboral:*

1^a) *su práctica da derecho a un permiso cuya duración se ajustará a lo dispuesto en la legislación interna de cada país miembro;*

2^a) *durante este permiso no puede haber pérdida salarial. En consecuencia, no hay duda de que el tiempo que la mujer trabajadora en situación de embarazo destina a la realización de exámenes prenatales da lugar a un permiso retribuido durante el cual el salario se percibe íntegramente”.*

2 Respecto al permiso para técnicas de preparación al parto porque *“(aunque) es cierto que se trata de una situación no contemplada expresamente en el ... artículo 9 de la Directiva 92/85 ... el derecho al salario que ... establece ... también ha de hacerse extensivo a aquel otro supuesto ... ya que la voluntad de la legislación española ha equiparado el tratamiento jurídico de ambas situaciones, como se evidencia del hecho de su introducción simultánea en nuestro ordenamiento, y de que ambos (permisos) obedecen a la misma razón de ser, que no es otra sino la protección de la mujer trabajadora embarazada, todo lo cual justifica la igualdad de trato dispensable a una y otra causa de permiso retribuido”.*

Tal argumento se redondea con una atinada invocación a la prohibición de discriminación contra la mujer: *“(Como) la realización de técnicas de preparación al parto implica una actividad reservada a la mujer, puesto que sólo ella puede culminar mediante*

el alumbramiento el período de gestación... (por ello) la obtención de un permiso vinculado al parto ha de considerarse una medida específica de protección de la mujer por su condición de tal, lo que implica el derecho a conservar el salario íntegro durante el tiempo de permiso destinado a adquirir tal técnica; de otro modo estaríamos incurriendo en una situación de discriminación salarial contra la mujer, ya que se le haría perder parte de su salario por concurrir en ella una circunstancia que jamás podría darse en el varón”.

La doctrina judicial de suplicación, al conectar la retribución del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto a la prohibición de discriminación por razón de sexo amparada en el artículo 14 de la Constitución, ha ratificado esa retribución con especial intensidad. Cualquier reducción de la retribución supone una discriminación salarial de imposible justificación, ya que, siendo la discriminación por embarazo una discriminación directa, no admite ninguna excepción. Obsérvese que, en ambas sentencias, el descuento aparecía avalado en un convenio colectivo, cuya aplicación, en ambas sentencias, se excluye. Pero es más, aunque la reducción se prevea, en el convenio colectivo, para todos los permisos, como de hecho ocurrió en la segunda sentencia, a éste no sería aplicable.

D El carácter irrenunciable.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.5 del ET, el derecho a la ausencia es irrenunciable, de ahí la dudosa validez de un acuerdo entre trabajadora y empresario o empresaria para la modificación del horario de trabajo con la finalidad de evitar la coincidencia entre la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto con la jornada de trabajo.

Ineficaces serían los acuerdos de horas complementarias o de obligatoriedad de horas extraordinarias cuando se establezca o cuando posibilite su posible realización durante el tiempo de derecho a ausencia.

Naturalmente, la trabajadora puede no ejercer el derecho a la ausencia, lo que supondría dejar de realizar los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto, lo que, para los exámenes prenatales, es improbable, pero no para alguna sesión de técnicas de preparación al parto.

IV. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aunque sea criticable la duplicidad existente entre el artículo 26.4 de la LPRL y el artículo 37.3.f) del ET, esa duplicidad presenta alguna importante e interesante consecuencia. De entrada, el artículo 3 de la LPRL, al delimitar su ámbito de aplicación, no sólo abarca al personal funcionario y estatutario, excluido en el artículo 1.3.a) del ET, sino a la totalidad de las relaciones laborales, a salvo la del servicio del hogar familiar, mientras que, si el permiso sólo se contuviera en el artículo 37.3.f) del ET, se aplicaría solamente en la relación laboral común o estatutaria.

Tal consecuencia obligará a replantearse lo dispuesto en el artículo 7 del RD 1382/85, de 1 de agosto, sobre la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, en el artículo 10.1 y 2 del RD 1006/85, de 26 de junio, sobre la relación laboral de carácter especial de deportistas profesionales, o en el artículo 9.1 y 2 del RD 1435/85, de 1 de agosto, sobre la relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos, evitando una aplicación de las expuestas normas que suponga difuminación del derecho a la ausencia.

Las empleadas de hogar ostentan el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto a tra-

vés de la remisión que al artículo 37.3.f) del ET se hace, en cuanto a los permisos, en el artículo 7.5 del RD 1424/85, de 1 de agosto. Si así no fuese, la atribución del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto a las empleadas de hogar sería más difícil a la vista del artículo 3.4 de la LPRL –donde se excluye la relación laboral especial del servicio del hogar familiar del ámbito material de aplicación de la LPRL–.

Por lo demás, el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que es aplicable al personal funcionario y estatutario en aplicación del art. 3 de la LPRL, asimismo deberá ser aplicado a la mujer militar profesional “*por no existir fundamentos razonables para su exclusión, sin perjuicio del modo en que puedan incidir en él las necesidades del servicio*”¹², como se deduce del artículo 154 de la Ley 17/ 1999, de 18 de mayo, del Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, donde se establece la disponibilidad permanente para el servicio.



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

- ARGÜELLES BLANCO, A.R., *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.
- CASTRO ARGÜELLES, A., Presentación 70 “La retribución de los permisos para exámenes prenatales”, *Aranzadi Social*, nº 19, 2004.
- GARCÍA ARCE, M.C., “Reducción de jornada y permisos de trabajo por razones familiares”, dentro del libro colectivo, coordinado por RUIZ PÉREZ, E., *Mujer y trabajo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2003.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A., *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social*, CES, Madrid, 2004.
- LOPERA CASTILLEJO, M.J., *La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales*, Editorial Civitas, Madrid, 2002.
- MARÍN ALONSO, I. y GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización*, Editorial Laborum, Murcia, 2001.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. en ARGÜELLES BLANCO, A.R., MARTÍNEZ MORENO, C. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*, CES, Madrid, 2004.
- MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R. *La protección jurídica de la mujer trabajadora*, CES, Madrid, 2004.
- PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A., *Mujer y salud laboral*, Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales, Editorial La Ley, Madrid, 1999.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras*, Editorial CEDECS, Barcelona, 2002.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Los permisos retribuidos del trabajador*, Editorial Aranzadi, Pamplona, 1999.
- VALLE MUÑOZ, F.A., *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares*, Editorial Colex, Madrid, 1999.

11

Comentada por CASTRO ARGÜELLES, A., en la Presentación 70, “La retribución de los permisos para exámenes prenatales”, *Aranzadi Social*, nº 19, 2004.

12

LOPERA CASTILLEJO, M.J., *La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales*, Editorial Civitas, Madrid, 2002, pág. 74.