

Blindaje legal para el turno de noche de las embarazadas

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea afirma que las trabajadoras embarazadas que formen parte de un turno que se realice parcialmente en horario de noche deben contar con una protección especial.

V. Moreno/L. Saiz. Madrid

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictaminado que las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o que se encuentren en periodo de lactancia, que tengan un trabajo parcial en horario de noche realizan, desde un punto de vista laboral, un trabajo nocturno y, por esa razón, deben contar con un derecho a la protección específica contra los riesgos que esta labor pueda presentar.

La corte europea observa en su fallo que la directiva 92/85, relativa a la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en periodo de lactancia, no contiene ninguna precisión sobre el alcance exacto del concepto de trabajo nocturno. Sin embargo, el tribunal de justicia europeo señala que de las disposiciones generales de la directiva 2003/88, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, sí puede deducirse y considerarse que una trabajadora que realiza un trabajo en turnos en el que sólo una parte de sus funciones son desempeñadas en horario de noche realiza efectivamente una labor durante el periodo nocturno y, por lo tanto, debe calificarse de trabajador nocturno.



Las trabajadoras embarazadas deben presentar un certificado médico para contar con una protección especial.

El tribunal, que observa que las disposiciones específicas de la directiva 92/85 no deben interpretarse de manera menos favorable que las disposiciones generales de la directiva 2003/88, añade que, para poder beneficiarse de esta protección en el marco del trabajo nocturno, la trabajadora deberá presentar un certificado médico que dé fe de la necesidad de ello desde el punto de vista de su seguridad o su salud.

El asunto al que da respuesta ahora el TJUE fue elevado

El TSJ de Galicia tenía dudas sobre el alcance exacto del concepto de trabajo nocturno

El TJUE determina que no se tuvo en cuenta la situación individual de la trabajadora

por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSJG) a raíz del recurso interpuesto por una trabajadora de la empresa Prosegur España. La asalariada, que trabajaba como vigilante de seguridad para la citada compañía, dio a luz a un hijo en noviembre de 2014, que recibió lactancia materna. Desde marzo de 2015, la trabajadora desempeñó sus funciones en un centro comercial en turnos rotatorios y variables de ocho horas, de las que parte se realizaban en horario nocturno.

La vigilante intentó obtener la suspensión de su contrato de trabajo y la concesión de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural prevista por la normativa española. Por esa razón, solicitó a Mutua Umivale que le expidiera un certificado médico que acreditara que su puesto de trabajo presentaba un riesgo para la lactancia natural, algo que le fue denegado. Tras esta respuesta, la trabajadora terminó por presentar una reclamación, que también fue desestimada.

Otra cuestión

Resuelto este asunto, el TSJG también preguntaba a la corte europea sobre si en este asunto procedería aplicar la normativa de inversión de la carga de pruebas prevista en la directiva 2006/54 sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En este sentido, el TJUE responde afirmativamente puesto que se observa que, aparentemente, la evaluación de los riesgos del puesto de trabajo de la vigilante de seguridad no comportó un examen específico que tuviera en cuenta su situación individual y que la interesada sufrió discriminación.

Derecho al complemento de carrera a los interinos

El juzgado de lo contencioso administrativo 8 de Valencia ha reconocido el derecho a percibir el complemento de carrera a una interina que acumulaba más de cinco años de servicio, según ha informado USO Comunidad Valenciana, que ha denunciado el caso.

El juez ha determinado que la demandante ha trabajado por un plazo muy superior a los 60 meses, lo que la convierte en interina de larga duración. Por tanto, ha mantenido con la Administración una relación temporal que supera los cinco años, como recoge el Tribunal Constitucional, aunque haya desempeñado labores administrativas en hospitales distintos. Así, la Justicia obliga a la Administración valenciana a reconocer y abonar el complemento según el grupo asignado en un plazo máximo de seis meses. USO Comunidad Valenciana considera que esta sentencia abre la puerta a percibir complementos salariales que hasta el momento sólo eran aplicables a funcionarios de carrera.

CRECIMIENTO

Allen & Overy ficha a Silvia Bauzá como nueva socia para dirigir el área de laboral

Sergio Saiz. Madrid

Allen & Overy da un paso más en su estrategia de crecimiento en España con el fichaje de Silvia Bauzá, que se incorporará previsiblemente en octubre al bufete en calidad de socia para dirigir el área de laboral, según confirman a EXPANSIÓN fuentes del mercado. Procede de Hogan Lovells, bufete al que se unió en 2014 desde Gómez-Acebo &

Pombo, y cuenta con más de una década de experiencia en la sociatura de despachos especializada en laboral.

Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, comenzó su carrera profesional en Garrigues. Destaca su experiencia en la gestión y negociación en procesos de reestructuración de compañías públicas y privadas.

Ha sido ponente en las sesiones de la International Bar Association (IBA) y ha intervenido en iniciativas como International Employment Law 2014 Program, dirigido a directivos y juristas de multinacionales americanas, en Nueva York. Además, según figura en su perfil online, durante los últimos meses ha participado, junto con un limitado grupo de socios pro-

cedentes de algunos de los despachos más prestigiosos en el ámbito nacional, en sesiones de trabajo con la Ministra de Empleo y Seguridad Social.

Entre su experiencia, destaca haber participado en el primer procedimiento de despidos colectivos llevados a cabo por una empresa pública, que afectó a más de 4.000 empleados. También ha ase-



Silvia Bauzá, nueva socia de laboral de Allen & Overy.

sorado en procedimientos similares en el ámbito privado, en todo tipo de sectores, incluyendo desde compañías

tecnológicas, hasta empresas de sectores altamente regulados, como el del tabaco, pasando por electrodomésticos.