Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 19 de septiembre de 2018*

«Procedimiento prejudicial — Directiva 92/85/CEE — Artículos 4, 5 y 7 — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Trabajadora en período de lactancia — Trabajo nocturno — Trabajo a turnos realizado parcialmente en horario nocturno — Evaluación de los riesgos que presenta el puesto de trabajo — Medidas de prevención — Impugnación por parte de la trabajadora afectada — Directiva 2006/54/CE — Artículo 19 — Igualdad de trato — Discriminación por razón de sexo — Carga de la prueba»

En el asunto C-41/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, mediante auto de 30 de diciembre de 2016, recibido en el Tribunal de Justicia el 25 de enero de 2017, en el procedimiento entre

Isabel González Castro

y

Mutua Umivale,

Prosegur España, S.L.,

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. J. L. da Cruz Vilaça, Presidente de Sala, y los Sres. E. Levits y A. Borg Barthet, la Sra. M. Berger y el Sr. F. Biltgen (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 22 de febrero de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por las Sras. P. García Perea y M.A. Lozano Mostazo, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno español, por el Sr. S. Jiménez García, en calidad de agente;

* Lengua de procedimiento: español.

– en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y D. Klebs, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. S. Pardo Quintillán y A. Szmytkowska, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 26 de abril de 2018;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO 2006, L 204, p. 23), y de los artículos 4, 5 y 7 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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 (DO 1992, L 348, p. 1).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Isabel González Castro, por un lado, y Mutua Umivale, su empresario Prosegur España, S.L. (en lo sucesivo, «Prosegur») y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por otro, en relación con la negativa de estos a suspender su contrato de trabajo y concederle la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 92/85

3 Los considerandos primero, octavo a undécimo y decimocuarto de la Directiva 92/85 enuncian:

«Considerando que el artículo 118 A del Tratado [CEE] obliga al Consejo a establecer mediante directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores;

[...]

Considerando que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad;

Considerando que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres;

Considerando que determinadas actividades pueden presentar un riesgo específico de exposición de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos y que, por lo tanto, dichos riesgos deben ser evaluados y el resultado de esta evaluación comunicado a las trabajador[a]s y/o a sus representantes;

Considerando, por otra parte, que para el caso en que el resultado de dicha evaluación revele un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora, debe establecerse un dispositivo encaminado a la protección de la trabajadora;

[...]

Considerando que la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia hace necesario un derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto;

[...]»

4 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 92/85 dispone:

«El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE [del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO 1989, L 183, p. 1)], es 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.»

5 El artículo 2 de esta Directiva, titulado «Definiciones», establece:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

[...]

c) *trabajadora en período de lactancia*: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.»

6 El artículo 3 de dicha Directiva dispone:

«1. La Comisión, en concertación con los Estados miembros y asistida por el Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, establecerá las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

Las directrices mencionadas en el párrafo primero deberán referirse asimismo a los movimientos y posturas, la fatiga mental y física y las demás cargas físicas y mentales relacionadas con la actividad de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2.

2. Las directrices mencionadas en el apartado 1 tendrán el objetivo de servir de guía para la evaluación a que se refiere el apartado 1 del artículo 4.

Con este fin, los Estados miembros comunicarán dichas directrices a todos los empresarios y trabajadoras y/o a sus representantes del Estado miembro correspondiente.»

7 Las directrices mencionadas en el artículo 3 de la Directiva 92/85, en la versión pertinente a efectos del presente asunto, figuran en la Comunicación de la Comisión, de 5 de octubre de 2000, sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los

procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia [COM(2000) 466 final; en lo sucesivo, «directrices»].

8 En lo que atañe a la evaluación de los riesgos y a la información de los trabajadores sobre dicha evaluación, el artículo 4 de la Directiva 92/85 dispone:

«1. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el artículo 7 de la [Directiva 89/391], deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las empresas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, para poder:

– apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2;

– determinar las medidas que deberán adoptarse.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la [Directiva 89/391], en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones citadas en el artículo 2, y/o a sus representantes, los resultados de la evaluación contemplada en el apartado 1 y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.»

9 En cuanto a las consecuencias de la evaluación de los riesgos, los apartados 1 a 3 del artículo 5 de dicha Directiva establecen:

«1. Sin perjuicio del artículo 6 de la [Directiva 89/391], si los resultados de la evaluación mencionada en el apartado 1 del artículo 4 revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora a que se refiere el artículo 2, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada.

3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud.»

10 El artículo 7 de la Directiva 92/85, titulado «Trabajo nocturno», dispone:

«1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un período consecutivo al parto, que será determinado por la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud, a reserva de la presentación, según las modalidades fijadas por los Estados miembros, de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la seguridad o la salud de la trabajadora afectada.

2. Con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, las medidas contempladas en el apartado 1 deberán incluir la posibilidad:

a) del traslado a un trabajo diurno, o

b) de una dispensa de trabajo, o de una prolongación del permiso de maternidad cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados.»

Directiva 2006/54

11 El artículo 1 de la Directiva 2006/54, titulado «Finalidad», prevé:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;

b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;

c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.»

12 El artículo 2 de esta Directiva, titulado «Definiciones», establece:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) "discriminación directa": la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;

b) "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

[...]

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

[...]

c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la [Directiva 92/85].»

13 El artículo 14, apartado 1, de la mencionada Directiva extiende la prohibición de discriminación, entre otras, a las condiciones de trabajo y dispone lo siguiente:

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado [CE];

[...]»

14 En lo que atañe a la carga de la prueba y el acceso a la justicia en supuestos de discriminación directa o indirecta, el artículo 19, apartados 1 y 4, de la misma Directiva establece:

«1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

[...]

4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán también:

a) a las situaciones cubiertas por el artículo 141 del Tratado [CE] y, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, por las Directivas [92/85] y 96/34/CE [del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1996, L 145, p. 4)];

[...]»

Directiva 2003/88/CE

15 El considerando 14 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), enuncia:

«Las normas específicas establecidas por otros instrumentos comunitarios en lo que respecta, por ejemplo, a los períodos de descanso, el tiempo de trabajo, las vacaciones anuales y el trabajo nocturno de determinadas categorías de trabajadores, deben prevalecer sobre las disposiciones de la presente Directiva.»

16 Según el artículo 1 de esta Directiva, con la rúbrica «Objeto y ámbito de aplicación»:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

[...]

b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

[...]»

17 El artículo 2 de la misma Directiva, titulado «Definiciones», dispone en sus puntos 3 y 4:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

[...]

3) *período nocturno*: todo período no inferior a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24.00 horas y las 5.00 horas;

4) *trabajador nocturno:*

a) por una parte, todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente, y

b) por otra parte, todo trabajador que pueda realizar durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, definida a elección del Estado miembro de que se trate:
   i) por la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales, o
   ii) por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional;

[...]»

Derecho español

18 La prestación social vinculada al riesgo durante la lactancia natural fue integrada en el ordenamiento español mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo de 2007, p. 12611).

19 El objetivo de la Ley Orgánica 3/2007 es favorecer la integración de las mujeres en el mundo laboral, permitiéndoles conciliar su vida profesional y su vida personal y familiar.

20 La disposición adicional duodécima de dicha Ley Orgánica implicó la modificación del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE n.º 269, de 10 de noviembre de 1995, p. 32590), al incluir la protección de la trabajadora y del recién nacido en las situaciones de riesgo que se producen durante la lactancia natural cuando las condiciones de un puesto de trabajo pueden tener repercusiones negativas en la salud de la trabajadora o del menor.

21 El artículo 26 de la Ley 31/1995, que transpone los artículos 4 y 7 de la Directiva 92/85 al Derecho nacional, tiene el siguiente tenor:

«1. La evaluación de los riesgos [para la seguridad o la salud de los trabajadores] a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del [INSS] 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

[...]

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654)], durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. 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 [INSS] 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 [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores], si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

[...]»

22 La disposición adicional decimoctava de la Ley Orgánica 3/2007 modificó la normativa española para reconocer expresamente el riesgo durante la lactancia natural como una de las situaciones cubiertas por la Ley General de la Seguridad Social, cuyo texto refundido fue aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE n.º 154, de 29 de junio de 1994, p. 20658).

23 El artículo 135 *bis* de la Ley General de la Seguridad Social dispone:

«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], dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.»

24 El artículo 135 *ter* de la Ley General de la Seguridad Social prevé lo siguiente:

«Prestación económica

La 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, 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.»

25 En lo que atañe al Derecho procesal, el artículo 96, apartado 1, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE n.º 245, de 11 de octubre de 2011, p. 106584), establece:

«Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

26 Se desprende del auto de remisión que la Sra. González Castro trabaja como vigilante de seguridad para Prosegur.

27 El 8 de noviembre de 2014, dio a luz a un hijo, que posteriormente recibió lactancia natural.

28 Desde marzo de 2015, la Sra. González Castro desempeña sus funciones en un centro comercial en turnos rotatorios y variables de 8 horas.

29 Las funciones de vigilancia que desempeña en su lugar de trabajo se realizan generalmente con otro guardia de seguridad, excepto durante los siguientes tramos horarios, durante los cuales las asume en solitario: de lunes a jueves de medianoche a ocho de la mañana, los viernes de dos a ocho de la mañana, los sábados, de tres a ocho de la mañana y los domingos, de una a ocho de la mañana.

30 La Sra. González Castro inició ante Mutua Umivale, una mutua privada sin ánimo de lucro que gestiona las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el procedimiento para obtener la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995. A tal fin, solicitó a esta mutua, con arreglo a la normativa nacional, que le expidiera un certificado médico que acreditara que su puesto de trabajo presentaba un riesgo para la lactancia natural.

31 Dado que su solicitud fue denegada por Mutua Umivale, presentó una reclamación, que también fue desestimada.

32 La Sra. González Castro interpuso una demanda contra esta denegación ante el Juzgado de lo Social n.º 3 de Lugo.

33 Toda vez que su demanda fue desestimada, la Sra. González Castro interpuso recurso de suplicación contra dicha sentencia ante el tribunal remitente, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

34 En primer lugar, el tribunal remitente se interroga sobre la interpretación que ha de darse al concepto de «trabajo nocturno», en el sentido del artículo 7 de la Directiva 92/85, cuando, como en el asunto del que conoce, este se combina con un trabajo por turnos. Según el tribunal remitente, la protección para las trabajadoras en período de lactancia, en tales casos de trabajo con turnos algunos de los cuales son nocturnos, no puede ser menor que la otorgada a las trabajadoras en período de lactancia que solo realicen trabajo nocturno pero no a turnos.

35 En segundo lugar, el tribunal remitente considera que no cabe excluir que la evaluación de los riesgos que presenta el puesto de trabajo de la Sra. González Castro, prevista en el procedimiento para la obtención de una prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, con arreglo al artículo 26 de la Ley 31/1995, que transpone los artículos 4 y 7 de la Directiva 92/85, no se haya realizado correctamente y que, en realidad, su puesto de trabajo presente un riesgo para su salud o seguridad, en particular porque ejerce un trabajo nocturno y a turnos, realizando determinados turnos en solitario, haciendo rondas y atendiendo a urgencias tales como delitos, incendios y otras incidencias, y sin que conste acreditada la existencia de un lugar adecuado para la lactancia natural, o, en su caso, para proceder a la extracción mecánica de la leche.

36 En este contexto, el tribunal remitente desea saber si procede aplicar las normas de inversión de la carga de la prueba previstas en el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 en una situación como la controvertida en el litigio del que conoce y, en caso afirmativo, se pregunta cuáles son las condiciones de aplicación de esta disposición, en particular en relación con la cuestión de si corresponde a la trabajadora afectada o a la parte demandada —el empleador o la institución responsable del pago de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural— demostrar que la adaptación de las condiciones de trabajo o el cambio de puesto de trabajo de la trabajadora afectada no resultan técnica u objetivamente posibles o no pueden exigirse razonablemente.

37 En esas circunstancias el Tribunal Superior de Justicia de Galicia decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Ha de interpretarse el art. 7 de la [Directiva 92/85] en el sentido de que el trabajo nocturno que no han de verse obligadas a realizar las trabajadoras a las que se refiere el art. 2, incluidas por tanto las trabajadoras en período de lactancia, incluye no solamente el trabajo que se realiza enteramente en horario nocturno, sino también el trabajo a turnos cuando algunos de tales turnos, como ocurre en el caso de autos, se realizan en horario nocturno?

2) En un litigio donde se discute la existencia de una situación de riesgo durante la lactancia de una trabajadora, ¿son de aplicación las reglas especiales sobre carga probatoria del art. 19.1 de la [Directiva 2006/54] —traspuesto en el ordenamiento español, entre otros, en el art. 96.1 Ley 36/2011— en relación con los requisitos previstos en [el] art. 5 de la [Directiva 92/85] —traspuesto en el ordenamiento español en el art. 26 de la [Ley 31/1995]— para la dispensa del trabajo de la trabajadora en período de lactancia y, en su caso, para el reconocimiento de la prestación anudada a tal situación en el ordenamiento interno de acuerdo con el art. 11.1) de la misma [Directiva 92/85]?

3) ¿Puede interpretarse el art. 19.1 de la citada Directiva [2006/54] en el sentido de que son "hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta" de una trabajadora en período de lactancia —en un litigio [en] donde se discute la existencia de riesgo durante la lactancia natural con dispensa de la obligación de trabajar, prevista en el art. 5 de la [Directiva 92/85] y traspuesta en el ordenamiento español en el art. 26 de la [Ley 31/1995]— el que: (1) la trabajadora preste servicios en régimen de trabajo a turnos como vigilante de seguridad, y con horario nocturno en algunos de los turnos de trabajo que además realiza en solitario, y además (2) haciendo rondas y atendiendo, en su caso, urgencias (delitos, incendios u otras incidencias); y

todo ello sin que además (3) conste la existencia de un lugar adecuado para dar la lactancia natural en el centro de trabajo, o, en su caso, para proceder a la extracción mecánica de la leche materna?

4) Acreditados los "hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta" con arreglo al art. 19.1 de la [Directiva 2006/54] en relación con el art. 5 de la [Directiva 92/85] — traspuesto en el ordenamiento español en el art. 26 de la [Ley 31/1995]— en un litigio donde se discute la existencia de riesgo durante la lactancia natural con dispensa de la obligación de trabajar: ¿Sería exigible a la trabajadora en período de lactancia que acreditara para ser dispensada del trabajo con arreglo a la legislación interna —que traspone el art. 5.2 y 3 de la [Directiva 92/85]— que la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse y que no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse un cambio de puesto de trabajo? ¿O bien, por el contrario, la acreditación de tales extremos correspondería a las partes demandadas (empresario y entidad que cubre la prestación de Seguridad Social anudada a la suspensión del contrato de trabajo)?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

38 Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación, como la controvertida en el litigio principal, en la que la trabajadora de que se trata realiza un trabajo a turnos en el que solo desempeña una parte de sus funciones en horario nocturno.

39 Para responder a esta cuestión prejudicial debe recordarse que, de conformidad con reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para la interpretación de una disposición del Derecho de la Unión, hay que tener en cuenta no solo el tenor de esta, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (véase, en particular, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 44 y jurisprudencia citada).

40 Con arreglo al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 92/85, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un período consecutivo al parto, que será determinado por la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud, a reserva de la presentación, según las modalidades fijadas por los Estados miembros, de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la seguridad o la salud de la trabajadora afectada.

41 El apartado 2 del mismo artículo precisa que las medidas contempladas en el apartado 1 deberán incluir la posibilidad, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales, de un traslado a un trabajo diurno, o de una dispensa de trabajo, o de una prolongación del permiso de maternidad cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados.

42 Sin embargo, el tenor de dicha disposición no contiene ninguna precisión sobre el alcance exacto del concepto de «trabajo nocturno».

43 Sobre este particular, según el primer considerando de la Directiva 92/85 esta forma parte de una serie de Directivas, adoptadas sobre la base del artículo 118 A del Tratado CEE, que tienen por finalidad establecer disposiciones mínimas, en particular en lo que atañe a la mejora del entorno de trabajo, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

44 Como señaló la Abogado General en el punto 44 de sus conclusiones, este es también el caso de la Directiva 2003/88, que establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y se aplica, en particular, a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

45 Pues bien, la Directiva 2003/88, en su artículo 2, apartado 4, define al trabajador nocturno como «todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente, y [...] todo trabajador que pueda realizar durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual». Además, el apartado 3 del mismo artículo precisa que por «período nocturno» ha de entenderse «todo período no inferior a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24.00 horas y las 5.00 horas».

46 Del tenor de estas disposiciones, en particular del uso de las expresiones «todo período», «no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo» y «determinada parte de su tiempo de trabajo», se deduce que debe considerarse que una trabajadora que, como en el litigio principal, realiza un trabajo a turnos en cuyo marco solo desempeña una parte de sus funciones en horario nocturno realiza un trabajo durante el «período nocturno» y, por lo tanto, debe calificarse de «trabajador nocturno», en el sentido de la Directiva 2003/88.

47 Procede señalar que, en la medida en que redunda en interés de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia que, de conformidad con el considerando 14 de la Directiva 2003/88, se les apliquen las disposiciones específicas de la Directiva 92/85 en lo que respecta al trabajo nocturno, en particular para reforzar la protección a la que deben tener derecho a este respecto, dichas disposiciones específicas no deben interpretarse de manera menos favorable que las disposiciones generales previstas en la Directiva 2003/88, aplicables al resto de categorías de trabajadores.

48 Por consiguiente, procede considerar que una trabajadora como aquella de que se trata en el litigio principal realiza un «trabajo nocturno» en el sentido del artículo 7 de la Directiva 92/85 y, en principio, está comprendida en dicha disposición.

49 Corrobora esta interpretación el artículo 7 de la Directiva 92/85.

50 En efecto, esta última disposición tiene por objeto reforzar la protección de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, consagrando el principio según el cual no están obligadas a realizar un trabajo nocturno cuando ello las expone a un riesgo para su salud o su seguridad.

51 Pues bien, si una trabajadora en período de lactancia que, como en el litigio principal, realiza un trabajo a turnos quedara excluida del ámbito de aplicación del artículo 7 de la Directiva 92/85 debido a que solo desempeña una parte de sus funciones en horario nocturno, ello tendría como consecuencia que se privaría a esta disposición de una parte de su efecto útil. En efecto, esa trabajadora podría verse expuesta a un riesgo para su salud o su seguridad y la protección a que tiene derecho en virtud de esta disposición se vería considerablemente reducida.

52 En lo que atañe a las condiciones de aplicación del artículo 7 de la Directiva 92/85 a una situación como la controvertida en el litigio principal, debe precisarse que, para beneficiarse de las medidas de protección enumeradas en el apartado 2 de esa disposición, a saber, el traslado a un trabajo diurno o, subsidiariamente, una dispensa del trabajo, la trabajadora de que se trata debe presentar un certificado médico que dé fe de la necesidad de dichas medidas desde el punto de vista de su seguridad o su salud, según las modalidades determinadas por el Estado miembro de que se trate. Incumbirá al tribunal remitente comprobar si así sucede en el asunto del que conoce.

53 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 7 de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación, como la controvertida en el litigio principal, en la que la trabajadora de que se trata realiza un trabajo a turnos en el que solo desempeña una parte de sus funciones en horario nocturno.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta

54 Con carácter previo, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia, en el marco de la cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, establecida por el artículo 267 TFUE, corresponde a este último proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, incumbe, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le han planteado, y, en este contexto, interpretar cuantas disposiciones del Derecho de la Unión sean necesarias para que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan resolver los litigios que se les hayan sometido, aun cuando tales disposiciones no se mencionen expresamente en las cuestiones prejudiciales remitidas por dichos órganos jurisdiccionales (sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, apartado 39 y jurisprudencia citada).

55 En consecuencia, aun cuando, desde un punto de vista formal, el tribunal remitente ha limitado sus cuestiones prejudiciales segunda a cuarta a la interpretación del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 y del artículo 5 de la Directiva 92/85, corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de elementos aportados por el tribunal nacional, y, especialmente, de la motivación del auto de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, apartado 40 y jurisprudencia citada).

56 En el caso de autos, se desprende del auto de remisión que la norma nacional pertinente en el litigio principal, a saber, el artículo 26 de la Ley 31/1995, transpone al Derecho interno, sin distinción clara, concretamente los artículos 4 y 7 de la Directiva 92/85 y que esta norma prevé, en particular, que la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural y la concesión de la prestación correspondiente solo son posibles si se acredita, a raíz de la evaluación del puesto de trabajo de la trabajadora afectada, que ese puesto presenta tal riesgo y que no es posible adaptar las condiciones de trabajo de esa trabajadora o cambiarla de puesto de trabajo.

57 El tribunal remitente parte de la premisa de que no cabe excluir que, si la evaluación de los riesgos del puesto de trabajo de la trabajadora afectada prevista por dicha normativa nacional se hubiera realizado correctamente, podría haberse revelado la existencia de un riesgo para la salud o la seguridad de la trabajadora, en particular a la luz del artículo 7 de la Directiva 92/85, debido a que dicha trabajadora realiza un trabajo nocturno y a turnos, algunos de ellos en solitario, haciendo rondas y atendiendo a urgencias tales como delitos, incendios y otras incidencias, y sin que conste acreditada la existencia de un lugar adecuado para la lactancia natural o, en su caso, para proceder a la extracción mecánica de la leche.

58 En este contexto, el tribunal remitente desea saber si las reglas de inversión de la carga de la prueba previstas en el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 deben aplicarse a una situación como la controvertida en el litigio principal, en la que una trabajadora a la que se ha denegado el certificado médico que acredita que su puesto de trabajo presenta un riesgo para la lactancia natural, y, como consecuencia, se le ha denegado la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, impugna ante un órgano jurisdiccional nacional u otra instancia competente del Estado miembro de que se trate la evaluación de los riesgos que presenta su puesto de trabajo. En caso afirmativo, el tribunal remitente pregunta cuáles son las condiciones de aplicación de esta disposición, en particular por lo que respecta a la cuestión de si incumbe a la trabajadora afectada o a la parte demandada, ya se trate del empresario o del organismo responsable del pago de la prestación económica por riesgo

durante la lactancia natural, demostrar que la adaptación de las condiciones de trabajo o el cambio de puesto de trabajo de la trabajadora afectada no son técnica u objetivamente posibles o no pueden exigirse razonablemente.

59 Habida cuenta de estas consideraciones, procede entender que, mediante sus cuestiones prejudiciales segunda a cuarta, que es necesario examinar conjuntamente, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación, como la controvertida en el litigio principal, en la que una trabajadora a la que se ha denegado un certificado médico que acredite que su puesto de trabajo presenta un riesgo para la lactancia natural y, en consecuencia, se le ha denegado la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural impugna ante un órgano jurisdiccional nacional u otra autoridad competente del Estado miembro de que se trata la evaluación de los riesgos que presenta su puesto de trabajo y, en caso afirmativo, cuáles son las condiciones de aplicación de esta disposición en tal supuesto.

60 En primer lugar, debe recordarse que, en virtud del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

61 El artículo 19, apartado 4, letra a), de esta Directiva precisa, en particular, que las normas que invierten la carga de la prueba previstas por el apartado 1 del mismo artículo se aplican también a las situaciones cubiertas por la Directiva 92/85, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo.

62 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 se aplica a una situación en la que una trabajadora en período de lactancia impugna ante un órgano jurisdiccional nacional u otra autoridad competente del Estado miembro de que se trate la evaluación del riesgo de su puesto de trabajo por no haber sido realizada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 92/85 (sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, apartado 65).

63 En efecto, la inexistencia de evaluación del riesgo que presenta el puesto de trabajo de una trabajadora en período de lactancia, con arreglo a las exigencias establecidas en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 92/85, debe considerarse un trato menos favorable a una mujer vinculado al embarazo o al permiso de maternidad, en el sentido de esta Directiva, y constituye una discriminación directa por razón de sexo, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra c), de la Directiva 2006/54 (sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, apartados 62 y 63).

64 El Tribunal de Justicia ha precisado a este respecto que, para ser conforme con las exigencias establecidas en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 92/85, la evaluación de los riesgos que presenta el puesto de trabajo de una trabajadora en período de lactancia debe incluir un examen específico que tenga en cuenta la situación individual de la trabajadora de que se trate, para determinar si su salud o su seguridad o las de su hijo están expuestas a un riesgo (sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, apartado 51).

65 En segundo lugar, debe señalarse que la finalidad de la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 4 de la Directiva 92/85 es proteger a las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia y a su hijo, en la medida en que, cuando esa evaluación revela que el puesto de trabajo de tal trabajadora presenta un riesgo para su salud o su seguridad o tiene repercusiones sobre su embarazo o sobre la lactancia de su hijo, el empresario está obligado, con arreglo al artículo 5 de dicha Directiva, a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo.

66 Como señaló la Abogado General en el punto 61 de sus conclusiones, el artículo 4 de la Directiva 92/85 es la disposición general que define las medidas que deben adoptarse con respecto a todas las actividades que puedan conllevar un riesgo específico para la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. En cambio, el artículo 7 de esa Directiva es una disposición específica aplicable al supuesto de trabajo nocturno, que, como reconoció el legislador de la Unión, puede presentar un riesgo particular para las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia.

67 De este modo, si los artículos 4 y 7 de la Directiva 92/85 persiguen la misma finalidad de protección de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en período de lactancia contra los riesgos que presentan sus puestos de trabajo, el artículo 7 de la Directiva 92/85 tiene por objeto, más concretamente, reforzar esta protección estableciendo el principio de que las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en período de lactancia no estarán obligadas a realizar un trabajo nocturno desde el momento en que presenten un certificado médico que dé fe de la necesidad de dicha protección desde el punto de vista de su seguridad o de su salud.

68 Por tanto, la evaluación de los riesgos que presenta el puesto de trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, establecida en el artículo 7 de la Directiva 92/85, no puede estar sujeta a requisitos menos estrictos que los que se aplican en el marco del artículo 4, apartado 1, de la misma Directiva.

69 Corrobora esta interpretación el hecho de que las directrices, que tienen por objetivo, con arreglo al artículo 3, apartado 2, de la Directiva 92/85, servir de guía para la evaluación a que se refiere el artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva, se refieren expresamente al trabajo nocturno.

70 Se desprende, en particular, del cuadro detallado relativo a la evaluación de riesgos, situaciones y peligros generales que afectan a la mayoría de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, que figura en la página 13 de dichas directrices, que el trabajo nocturno puede tener importantes consecuencias para la salud de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o estén en período de lactancia, que los riesgos asociados varían según el tipo de trabajo, las condiciones en las que se realice y la persona en cuestión y que, como consecuencia de ello, dado que se encuentran más cansadas, algunas mujeres embarazadas o en período de lactancia pueden verse imposibilitadas para trabajar en turnos irregulares o nocturnos. Dicho cuadro prevé, por otro lado, medidas de prevención en relación con el trabajo nocturno.

71 Además, de las directrices resulta que la evaluación de los riesgos que presenta el puesto de trabajo de una trabajadora en período de lactancia debe comprender un examen específico que tenga en cuenta la situación individual de la trabajadora de que se trate (sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, apartados 46 y 51).

72 Por consiguiente, procede considerar, al igual que la Abogado General en el punto 50 de sus conclusiones, que la evaluación de los riesgos que presenta el puesto de trabajo de la trabajadora afectada, realizada en el marco del artículo 7 de la Directiva 92/85, debe incluir un examen específico que tenga en cuenta la situación individual de dicha trabajadora para determinar si su salud o su seguridad o las de su hijo están expuestas a un riesgo. En el supuesto de que tal examen no se haya realizado, existirá un trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad a los efectos de esa Directiva y constituirá una discriminación directa por razón de sexo, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra c), de la Directiva 2006/54, que permite la aplicación del artículo 19, apartado 1, de dicha Directiva.

73 En lo que atañe a las condiciones de aplicación de esta disposición, es necesario recordar que las reglas relativas a la prueba que prevé no se aplican en el momento en que la trabajadora de que se trata solicita la adaptación de sus condiciones de trabajo o, como en el litigio principal, la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural y que, por ello, debe llevarse a cabo una evaluación

de los riesgos que presenta su puesto de trabajo con arreglo al artículo 4, apartado 1, o, en su caso, al artículo 7 de la Directiva 92/85. Estas reglas solo han de aplicarse en una fase posterior, cuando la trabajadora afectada impugna una decisión relativa a esta evaluación de los riesgos ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, apartado 67).

74 Dicho esto, con arreglo al artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, incumbe a la trabajadora que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presentar, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos o elementos de prueba que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, apartado 68).

75 En una situación como la del litigio principal, ello significa que la trabajadora afectada debe presentar ante el tribunal remitente o cualquier otro órgano competente del Estado miembro de que se trata hechos o elementos de prueba que puedan indicar que la evaluación de los riesgos que presenta su puesto de trabajo prevista por la normativa nacional que transpone, en particular, los artículos 4 y 7 de la Directiva 92/85 al Derecho interno no incluyó un examen específico que tuviera en cuenta su situación individual y que, por lo tanto, ha sido discriminada.

76 En el caso de autos, se desprende del auto de remisión y de los autos remitidos al Tribunal de Justicia que la Sra. González Castro inició ante Mutua Umivale el procedimiento al objeto de obtener una prestación económica por riesgo durante la lactancia y, a tal fin, el 9 de marzo de 2015 presentó una solicitud de certificado médico que acreditara que su puesto de trabajo presentaba un riesgo para la lactancia natural mediante un formulario facilitado por la citada Mutua a tal fin.

77 En el marco de ese procedimiento, Prosegur envió el 13 de marzo de 2015 a Mutua Umivale una declaración en la que indicaba que no había intentado adaptar las condiciones de trabajo que presentaba el puesto de trabajo de la Sra. González Castro ni cambiarla de puesto porque consideraba que las funciones que ejercía y sus condiciones de trabajo no influían en la lactancia natural.

78 Pues bien, esta declaración, que se presenta en un formulario tipo facilitado por Mutua Umivale, no contiene motivación alguna sobre cómo Prosegur llegó a esta conclusión y no parece que se basara en un examen específico que tuviese en cuenta la situación individual de la trabajadora afectada.

79 En cuanto a la decisión mediante la que Mutua Umivale desestimó la solicitud formulada por la Sra. González Castro, esta se limita a indicar que «no [existe] riesgo alguno inherente a su puesto de trabajo que pueda ser perjudicial, tras realizar un estudio exhaustivo de la documentación facilitada por la propia trabajadora». En las conclusiones que figuran en el anexo de dicha decisión, Mutua Umivale hace referencia a las «Orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural», elaboradas por la Asociación Española de Pediatría y publicadas por el INSS, para indicar que estas señalan que el trabajo por turnos y el trabajo nocturno no presentan riesgo para la lactancia. Mutua Umivale también afirma, sin dar más explicaciones, que la Sra. González Castro no está expuesta durante su trabajo a sustancias perjudiciales para su hijo y que sus condiciones laborales no interfieren con la lactancia.

80 Dadas las circunstancias, resulta que, como observó la Abogado General en los puntos 70 y 77 de sus conclusiones, la evaluación de los riesgos del puesto de trabajo de la Sra. González Castro no incluyó un examen específico que tuviese en cuenta su situación individual y que se discriminó a la interesada. En definitiva, incumbe al tribunal remitente, único competente para apreciar los hechos del asunto del que conoce, comprobar si así sucede efectivamente.

81 En caso afirmativo, corresponderá a la parte recurrida en el litigio principal demostrar que la evaluación de los riesgos prevista en la norma nacional que transpone concretamente los artículos 4 y 7 de la Directiva 92/85 al Derecho interno incluyó un examen específico que tuvo en cuenta la

situación individual de la Sra. González Castro, entendiéndose que documentos como una declaración del empresario según la cual las funciones ejercidas por dicha trabajadora y sus condiciones de trabajo no afectan a la lactancia natural, sin explicaciones que puedan apoyar esta afirmación, unida a la circunstancia de que su puesto de trabajo no figura en la relación de puestos que presentan un riesgo para la lactancia natural establecida por el organismo competente del Estado miembro de que se trate, no pueden, por sí solos, constituir una presunción *iuris et de iure* de que tal es el caso. De no ser así, tanto los artículos 4 y 7 de la Directiva 92/85 como las reglas de prueba previstas en el artículo 19 de la Directiva 2006/54 se verían privadas de todo efecto útil (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, apartado 74).

82 Debe añadirse que las mismas reglas de prueba se aplican en el marco del artículo 5, o en su caso, del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 92/85. En particular, en la medida en que una trabajadora en período de lactancia solicita una dispensa del trabajo durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y presenta elementos de prueba que puedan indicar que las medidas de protección previstas en el artículo 5, apartados 1 y 2, o en el artículo 7, apartado 2, párrafo primero, de esta Directiva no eran factibles, incumbe al empresario acreditar que estas medidas eran técnica u objetivamente posibles y podían exigirse razonablemente en la situación de la trabajadora afectada.

83 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta que el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación como la del litigio principal, en la que una trabajadora, a quien se ha denegado la concesión del certificado médico que acredite que su puesto de trabajo presenta un riesgo para la lactancia natural y, por consiguiente, se le ha denegado la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, impugna ante un tribunal nacional u otra autoridad competente del Estado miembro la evaluación de los riesgos que presenta su puesto de trabajo, cuando la trabajadora expone hechos que puedan sugerir que esta evaluación no incluyó un examen específico que tuviese en cuenta su situación individual y que permitan así presumir la existencia de una discriminación directa por razón de sexo, en el sentido de la Directiva 2006/54, lo que incumbe verificar al tribunal remitente. Corresponde entonces a la parte demandada probar que dicha evaluación de los riesgos contenía efectivamente tal examen concreto y que, por tanto, no se vulneró el principio de no discriminación.

Costas

84 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1) **El artículo 7 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación, como la controvertida en el litigio principal, en la que la trabajadora de que se trata realiza un trabajo a turnos en el que solo desempeña una parte de sus funciones en horario nocturno.**

2) **El artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación como la del litigio principal, en la que una trabajadora, a quien se ha denegado la concesión del certificado médico que**

acredite que su puesto de trabajo presenta un riesgo para la lactancia natural y, por consiguiente, se le ha denegado la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, impugna ante un tribunal nacional u otra autoridad competente del Estado miembro la evaluación de los riesgos que presenta su puesto de trabajo, cuando la trabajadora expone hechos que puedan sugerir que esta evaluación no incluyó un examen específico que tuviese en cuenta su situación individual y que permitan así presumir la existencia de una discriminación directa por razón de sexo, en el sentido de la Directiva 2006/54, lo que incumbe verificar al tribunal remitente. Corresponde entonces a la parte demandada probar que dicha evaluación de los riesgos contenía efectivamente tal examen concreto y que, por tanto, no se vulneró el principio de no discriminación.

Da Cruz Vilaça Levits Borg Barthet

Berger Biltgen

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 19 de septiembre de 2018.

El Secretario
A. Calot Escobar

El Presidente de la Sala Quinta
J. L. da Cruz Vilaça