



Según la Abogado General Sharpston, un despido colectivo no siempre puede considerarse un «caso excepcional» que permita despedir a una trabajadora embarazada

En el marco de un despido colectivo, el despido de una trabajadora embarazada sólo puede producirse en casos excepcionales no inherentes al embarazo, y siempre que en la práctica no haya realmente posibilidad de recolocarla en otro puesto de trabajo adecuado

El 9 de enero de 2013, la compañía española Bankia S.A. inició un período de consultas con los representantes de los trabajadores con vistas a proceder a un despido colectivo. El 8 de febrero de 2013, la comisión negociadora alcanzó un acuerdo en el que se establecían los criterios que debían aplicarse para la selección de los trabajadores que iban a ser despedidos y de aquellos que conservarían su empleo en Bankia.

El 13 de noviembre de 2013, Bankia envió una carta a la Sra. Porras Guisado, quien estaba embarazada en ese momento, por la que se le notificaba la extinción de su contrato de trabajo con arreglo al acuerdo de la comisión negociadora. La carta de despido exponía, en particular, que en el caso concreto de la provincia en la que ella prestaba servicios era necesario un profundo ajuste de la plantilla, y que en el proceso de valoración realizado en la entidad durante el período de consultas la puntuación que ella había obtenido se encontraba entre las más bajas de la provincia.

La Sra. Porras Guisado presentó una demanda impugnando su despido ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró (Barcelona), el cual se pronunció a favor de Bankia. La Sra. Porras Guisado recurrió entonces ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el cual solicitó al Tribunal de Justicia que interpretara la prohibición de despido de trabajadoras embarazadas y, más en particular, que indicara cómo debía interpretarse esa prohibición en el marco de un procedimiento de despido colectivo.

En sus conclusiones presentadas hoy, la Abogado General Sra. Sharpston sostiene, en primer lugar, que la **Directiva de maternidad**¹ protege a las trabajadoras «durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad», aunque aún no hayan informado de su estado al empresario. La **excepción que permite el despido de la trabajadora embarazada sólo es aplicable en casos excepcionales no inherentes a su estado**. Por otra parte, la Directiva sobre despidos colectivos² regula los despidos producidos en el marco de los despidos colectivos y define estos últimos como «los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores».

¹ 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 (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO 1992, L 348, p. 1; en lo sucesivo, «Directiva de maternidad»). En el momento de los hechos del litigio examinado, la versión aplicable era la modificada por la Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007 (DO 2007, L 165, p. 21).

² Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO 1998, L 225, p. 16; en lo sucesivo, «Directiva sobre despidos colectivos»).

Por lo que se refiere a la interacción entre los dos instrumentos normativos, **la Abogado General estima que** las condiciones en las que se admite el despido de una trabajadora embarazada, a saber «casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales», no deben interpretarse en el sentido de que se corresponden exactamente con la expresión «uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores». **En el contexto de la Directiva sobre despidos colectivos existen situaciones que se consideran, efectivamente, excepcionales. No obstante, ello no significa que cualquier despido colectivo sea un «caso excepcional» a efectos de la Directiva de maternidad.** En consecuencia, corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si, en este caso, el despido colectivo puede calificarse como «caso excepcional» para apreciar si es aplicable la excepción a la prohibición de despido.

La Abogado General considera igualmente que, **para que opere la excepción basada en la existencia de «casos excepcionales» que hacen posible el despido de una trabajadora embarazada, no basta con invocar motivos que afecten a su puesto en caso de despido colectivo** —ni, por otra parte, fuera de este contexto—, **sino que, además, en la práctica no debe haber realmente posibilidad de recolocar a la trabajadora embarazada en otro puesto de trabajo adecuado.**

La Abogado General precisa que el concepto de «recolocación en otro puesto de trabajo» no equivale al de «permanecer en la empresa». La recolocación en otro puesto de trabajo es posible si éste queda vacante o si se crea una vacante transfiriendo a otro trabajador a otro puesto y asignando a la trabajadora el puesto que ha quedado de este modo vacante, mientras que la permanencia en la empresa significa que, sin importar cómo, la trabajadora embarazada conservará su empleo. A este respecto, **la Directiva de maternidad no exige a los Estados miembros que adopten expresamente disposiciones que concedan prioridad de permanencia en la empresa a las trabajadoras embarazadas en caso de despido colectivo:** si el Derecho nacional ha incorporado correctamente la Directiva de maternidad, la legislación nacional resultante debe garantizar normalmente que una trabajadora embarazada conserve efectivamente su empleo en caso de despido colectivo.

La Abogado General también estima que **la Directiva de maternidad exige a los Estados miembros que ofrezcan a las trabajadoras embarazadas tanto protección contra el despido en sí (tutela preventiva), como protección contra las consecuencias de un despido prohibido que se ha producido a pesar de todo (tutela reparativa).** En este contexto, la Abogado General afirma que la normativa española aplicable parece establecer que un despido ilegal es «nulo de pleno Derecho». Así pues, parece que esa normativa ofrece una tutela reparativa más que una tutela preventiva. De ser eso cierto, la legislación española no cumpliría los requisitos de la Directiva.

Finalmente, la Abogado General concluye que, **para que un preaviso de despido se ajuste a los requisitos previstos en la Directiva de maternidad, éste deberá formalizarse por escrito y poner de manifiesto los motivos, debidamente justificados en relación con casos excepcionales no inherentes al embarazo que admiten el despido.** En el contexto de un despido colectivo, no cumpliría este criterio un preaviso de despido que se limita a exponer los motivos generales que justifican los despidos, así como los criterios de selección, sin explicar por qué es admisible el despido de una trabajadora embarazada, dado que las circunstancias específicas del despido colectivo en cuestión hacen de éste un «caso excepcional».

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y

es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667