



Las trabajadoras embarazadas pueden ser despedidas con motivo de un despido colectivo

En ese caso, el empresario debe comunicar a la trabajadora embarazada los motivos que justifican el despido y los criterios objetivos seguidos para designar a los trabajadores afectados por el despido

El 9 de enero de 2013, la sociedad española Bankia 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 seleccionar a los trabajadores que iban a ser despedidos y los criterios de prioridad de permanencia en la empresa.

El 13 de noviembre de 2013, Bankia notificó a una trabajadora, embarazada en ese momento, una carta de despido conforme al acuerdo alcanzado por la comisión negociadora. La carta de despido exponía, en particular, que en el caso concreto de la provincia en la que prestaba servicios la trabajadora era necesario un profundo ajuste de la plantilla, y que en el proceso de valoración realizado en la empresa durante el período de consultas, la puntuación que la trabajadora había obtenido se encontraba entre las más bajas de la provincia.

La trabajadora afectada presentó demanda de despido ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró (Barcelona), el cual se pronunció a favor de Bankia. La trabajadora interpuso entonces recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Este último ha solicitado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea que interprete la prohibición de despedir a las trabajadoras embarazadas establecida en la Directiva 92/85 sobre la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada,¹ en el marco de un procedimiento de despido colectivo en el sentido de la Directiva 98/59 sobre despidos colectivos.²

En efecto, la Directiva 92/85 prohíbe el despido de las trabajadoras durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones o prácticas nacionales.

Mediante su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia declara que la Directiva 92/85 no se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo de un despido colectivo. El Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, que una decisión de despido que se haya tomado por razones esencialmente relacionadas con el embarazo de la trabajadora es incompatible con la prohibición de despido establecida en dicha Directiva. En cambio, una decisión de despido que se haya tomado, durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad, por razones no relacionadas con el embarazo de la trabajadora no es contrario a la Directiva 92/85 si el

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).

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).

empresario comunica por escrito motivos justificados de despido y el despido de la trabajadora está admitido por la legislación o práctica del Estado miembro en cuestión. Por consiguiente, **los motivos no inherentes a la persona de los trabajadores que pueden alegarse en el marco de los despidos colectivos, en el sentido de la Directiva 98/59, constituyen casos excepcionales no inherentes al estado de las trabajadoras, a efectos de la Directiva 92/85.**

Seguidamente, el Tribunal de Justicia declara que **la Directiva 92/85 no se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo sin comunicarle más motivos que los que justifican ese despido colectivo, siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para designar a los trabajadores afectados por el despido.** A estos efectos, las disposiciones combinadas de ambas Directivas sólo exigen que el empresario: i) exponga por escrito los motivos no inherentes a la persona de la trabajadora embarazada por los que efectúa el despido colectivo (entre otros, motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción de la empresa) e ii) indique a la trabajadora embarazada los criterios objetivos que se han seguido para designar a los trabajadores afectados por el despido.

En respuesta a otra cuestión planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, **el Tribunal de Justicia declara asimismo que la Directiva 92/85 se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo, el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal.** El Tribunal de Justicia destaca que la Directiva 92/85 opera una distinción expresa entre, por un lado, la protección contra el despido en sí mismo, con carácter preventivo, y por otro, la protección contra las consecuencias del despido, en concepto de reparación. Por consiguiente, los Estados miembros tienen la obligación de establecer esta doble protección. La protección preventiva reviste una especial relevancia en el ámbito de la Directiva 92/85, teniendo en cuenta el riesgo que un posible despido supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora embarazada a interrumpir voluntariamente su embarazo. La prohibición de despido establecida en la Directiva responde a esta preocupación. De este modo, el Tribunal de Justicia considera que **la protección en concepto de reparación, aun cuando dé lugar a la readmisión de la trabajadora despedida y al abono de la retribución dejada de percibir a causa del despido, no puede sustituir a la protección de carácter preventivo.** Por consiguiente, **los Estados miembros no pueden limitarse a establecer únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando no esté justificado.**

En respuesta a otras dos cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional español, **el Tribunal de Justicia declara que la Directiva 92/85 no se opone a una normativa nacional que, en el marco de un despido colectivo, no establece ni una prioridad de permanencia en la empresa ni una prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo, aplicables con anterioridad a ese despido, para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.** En efecto, la Directiva 92/85 no obliga a los Estados miembros a establecer tales prioridades. **No obstante, dado que la Directiva sólo contiene disposiciones mínimas, los Estados miembros tienen la facultad de garantizar una mayor protección a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.**

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 la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

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

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106