

TJUE

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

Laura Saiz

22/02/2018

El TJUE ha determinado que la directiva sobre la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada no se opone a una normativa nacional que permite su cese con motivo de un despido colectivo.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) confirmó ayer la posibilidad de despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo, siempre que se comuniquen los criterios objetivos seguidos para designar a los trabajadores y que esta decisión no vaya en contra de una normativa nacional, como es el caso de la legislación de España, donde ocurrió el caso enjuiciado.

Así, el alto Tribunal comunitario confirma que la Directiva 92/85, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, no se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo de un despido colectivo.

El caso se refiere al expediente de regulación de empleo (ERE) que Bankia puso en marcha en 2013, que afectó a 4.500 personas, entre las que se encontraba una mujer embarazada, que decidió presentar una demanda ante el juzgado de lo social número 1 de Mataró (Barcelona), que se pronunció a favor de la entidad bancaria. Fue posteriormente el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el que se dirigió al TJUE para resolver cinco cuestiones prejudiciales sobre la correcta o no transposición al ordenamiento español de la directiva 92/85, que "prohíbe una decisión de despido adoptada por razones esencialmente relacionadas con el embarazo de la trabajadora", como subraya Vidal Galindo, of counsel del departamento de laboral de Hogan Lovells, quien añade que, sin embargo, sí resulta "conforme a la directiva que una trabajadora embarazada -también a las trabajadoras que hayan dado a luz o estén en período de lactancia- pueda ser despedida con motivo de un despido colectivo".

Así, el fallo especifica que "los motivos no inherentes a la persona de los trabajadores por los cuales se efectúan los despidos colectivos [...] constituyen casos excepcionales no inherentes al estado de las trabajadoras".

El TJUE indica, además, que es compatible con la legislación europea una ley nacional que permita a la empresa despedir a una 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 seguidos para designar a los trabajadores afectados.

El of counsel de Hogan Lovells explica que "la sentencia también concluye que no es necesario comunicar a la trabajadora embarazada más motivos que los que justifiquen el despido colectivo, siempre que existan criterios objetivos para su afectación". En este sentido, en la carta de despido, señalaba que, dentro del proceso de valoración realizado a todos los trabajadores en el período de consultas, había obtenido de las menores calificaciones de la provincia de Barcelona, donde la afectada trabajaba.

Medida de protección

Asimismo, Vidal Galindo, autor de un blog de derecho laboral con su propio nombre, señala que el TJUE indica que la declaración de nulidad del despido de una embarazada es una medida de protección adecuada (protección reactiva), pero también afirma que "desde un punto de vista formal, para cumplir con la directiva 92/85, el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia debería estar prohibido legalmente (protección preventiva)".

Por otro lado, el experto recuerda que la directiva no establece para las empresas la obligación de negociar, en el marco de despidos colectivos, ningún tipo de prioridad de permanencia de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, "sin perjuicio de que se pueda hacer o de que una legislación nacional pueda obligar a ello".

En contra de la opinión de la abogada general

Aunque la mayoría de las veces las conclusiones del abogado general del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) anticipan la sentencia posterior del organismo, en esta ocasión la opinión dictada por Eleanor

Sharpston el pasado 14 de septiembre no ha sido seguida por el juez. La abogada determinó que, según la directiva de maternidad, el despido de una trabajadora embarazada "sólo es aplicable en casos excepcionales no inherentes a su estado". Además, Sharpston consideró que "para que opere la excepción basada en la existencia de casos excepcionales no basta con invocar motivos que afecten a su puesto en caso de despido colectivo", sino que además "en la práctica no debe haber realmente posibilidad de recolocar a la trabajadora embarazada en otro puesto de trabajo adecuado". También indicó que la legislación española aplicable "parece establecer que un despido ilegal es nulo de pleno derecho", por lo que "parece que esa normativa ofrece una tutela reparativa más que una tutela preventiva".