

Legal

 Wolters Kluwer

Laboral >

¿Cómo queda la situación de las trabajadoras las embarazadas en los despidos colectivos tras la sentencia europea?



IRENE
RUIZ
DE
VALBUENA

- Los expertos subrayan que el fallo europeo respalda la legislación española en la materia
- La sentencia aclara que no existe prioridad de recolocación para las empleadas en estado de gestación

22 FEB 2018 - 17:42 CET

El Tribunal de Justicia ha declarado en la sentencia dictada este jueves (pincha [aquí](#) para acceder a la sentencia) 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**. Este fallo surge a raíz de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, al que llegó el caso de una empleada de Bankia a la que en el marco de un despido colectivo, se le notificó la **extinción de su contrato de trabajo estando embarazada**.

Los expertos laboristas coinciden en que esta sentencia avala la legislación española respecto al despido colectivo, que no prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas siempre que no se deba a causas relacionadas con su estado. Tal y como expone **Pere Vidal**, abogado y profesor de Derecho Laboral de la UOC, "la sentencia del tribunal europeo **no aporta novedad respecto a lo que ya vienen declarando los tribunales españoles** en sentencias como la del [Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de junio de 2013](#) o incluso el propio [Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en una sentencia de octubre de 2014](#)".

Antonio Pedrajas, socio director de Abdón Pedrajas, coincide en que esta sentencia "confirma la legalidad del sistema de despido colectivo en España". Para él lo más relevante de esta resolución es que "aclara que **no existe obligación empresarial de reubicar a las trabajadoras embarazadas** en situaciones de despido colectivo e indicando también que este colectivo no goza de prioridad de permanencia salvo que así se haya pactado con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas".

Algo que por el contrario si había sido contemplado en las conclusiones del abogado general que defendía que los casos excepcionales que hacen posible el despido de una trabajadora embarazada, recogidos en la [Directiva 98/59 sobre despidos colectivos](#), solo operaban cuando no había posibilidad de recolocación en la compañía. El tribunal de Luxemburgo no añade esta circunstancia, **equiparando a la trabajadora embarazada a los demás empleados en un despido colectivo** .

Asimismo, el tribunal europeo ha declarado que dicha directiva europea no se opone a una normativa nacional que permita 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**.

En este sentido, **Alfonso Suárez**, socio del departamento de laboral de Araoz & Rueda, matiza que "en realidad, **esta sentencia del TJUE no autoriza, sin más, la extinción del contrato de trabajo de una embarazada en el marco de un despido colectivo** sino que establece que, si la decisión de esa extinción se adopta por razones no relacionadas con el embarazo, ello no será contrario al artículo 10 de la Directiva 92/85, siempre que exista causa objetiva".



Por lo tanto, lo que **sí exige es que el empresario indique los criterios objetivos que se han seguido para designar a los trabajadores afectados** por el despido. Ana Godino, socia Sagardoy Abogados, advierte que es importante "descartar que haya habido cualquier conexión entre la situación de embarazo y la decisión de que la trabajadora sea despedida con motivo del despido colectivo. En consecuencia, tal y como explica Godino es necesario exigir "un **esfuerzo e intensidad probatoria por parte empresarial**, de que el despido no responde a un criterio discriminatorio por razón de su estado, y que además existe una causa económica, organizativa o productiva o incluso disciplinaria, para evitar situaciones de perjuicio o de desprotección".

Por todo ello, en opinión de **Miguel Pastur**, socio responsable del departamento laboral del despacho de Bird & Bird, la sentencia del tribunal europeo "tendrá el efecto positivo de incrementar la **seguridad jurídica sobre esta cuestión**".

Por otro lado, **Vidal** entiende que lo realmente importante de la sentencia está en su punto 66 cuando declara que “con el fin de garantizar tanto la fiel transposición de la Directiva como protección de las trabajadoras embarazadas, **los Estados miembros no pueden limitarse a establecer únicamente la nulidad de ese despido cuando éste no esté justificado**”. En su opinión con esta declaración el tribunal de Luxemburgo “da a entender que **la protección que nuestro marco jurídico laboral da a las trabajadoras embarazadas no es suficiente** ni acorde a la directiva, en tanto que no prohíbe con carácter preventivo su despido, sino que solamente prevé el control posterior una vez que ya se ha producido”. Punto en el que coincide **Pastur**, que señala que efectivamente se trata de una crítica a la regulación española en la materia. Sin embargo, señala que “**cuestión distinta será ver si dicha crítica tiene alguna trascendencia en la práctica**, pues la prohibición activa de dichos despidos -que en nuestro ordenamiento no es explícita sino implícita- bien puede ser tratada a través de la ya existente nulidad de los mismos”.

En definitiva, la [Directiva 92/85](#) **no obliga a los Estados miembros a establecer en el marco de un despido colectivo una prioridad de permanencia en la empresa ni una prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo para las trabajadoras embarazadas.** 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.