Socio de CMS

C/M/S/
Law.Tax

Despido colectivo y trabajadoras embarazadas: adecuación de la normativa española a comunitaria

El pronunciamiento del TJUE se ha producido como respuesta a una cuestión prejudicial

Se confirma la facultad que tienen las empresas de extinguir la relación laboral de empleadas embarazadas en un procedimiento de despido colectivo

En su sentencia de 22 de febrero de 2018 (Asunto C-103/13), la Sala Tercera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) concluye que la normativa española en materia de protección a las situaciones de embarazo y maternidad en el marco de un despido colectivo es adecuada a las disposiciones comunitarias que abordan esa cuestión: (i) Directiva 92/85 relativa a la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada y (ii) Directiva 98/59 referida a los despidos colectivos.

No obstante, como se expondrá a continuación, la sentencia del TJUE deja como interrogante, cuya respuesta vendrá dada por la interpretación que realicen los Tribunales de Justicia, si la protección actual del despido de una embarazada en la ley española, *desde una óptica de tutela reparadora y preventiva*, es suficiente y, lo que es más importante, acorde con la normativa comunitaria.

El pronunciamiento del TJUE, se ha producido como respuesta a una cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña cuya finalidad, según el propio TJUE, *tiene por objeto determinar si la normativa española transpone correctamente el artículo 10 de la Directiva 92/85, que prohíbe, salvo en casos excepcionales, el despido de trabajadoras embarazadas.*

En ese contexto, el TSJ de Cataluña solicitó, entre otras cuestiones, que se dilucidara si la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de considerar que la extinción de la relación laboral de una empleada embarazada en un despido colectivo, puede resultar procedente siempre que la empresa acredite la concurrencia de causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas, productivas) que avalen la decisión extintiva, como se exige para la extinción de la relación laboral de cualquier otro empleado y, por ende, sin exigir ningún requisito adicional para el despido de una embarazada, o, si por el contrario, resulta necesario que la empresa detalle una mayor justificación, por ejemplo, esgrimiendo la imposibilidad de recolocar a esas empleadas, para que dichas extinciones puedan resultar lícitas.

Despido de una mujer embarazada en un despido colectivo

El TJUE en relación con la interpretación y la extensión de la prohibición de despido de una empleada embarazada, *durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad*, establecida en el artículo 10.2 de la Directiva 92/85, salvo *en los casos excepcionales no inherentes a su estado* –es decir, cuando la extinción no tenga como causa el embarazo o maternidad de una trabajadora–, ha confirmado que la extinción de la relación laboral de una empleada embarazada en el marco de un despido colectivo será ajustada a Derecho, siempre que (i) la empresa acredite la concurrencia de las causas objetivas y (ii) comunique la decisión extintiva por escrito –sin tener que esgrimir ninguna justificación adicional en consonancia con la situación de embarazo de la empleada afectada–.

Prioridad de permanencia y de recolocación

Otra de las cuestiones planteadas por el TSJ de Cataluña pivotaba sobre si la regulación establecida en el artículo 10.1 de la Directiva 92/58, con respecto a la obligación de los Estados miembros de adoptar las medidas necesarias para impedir el despido de las trabajadoras embarazadas, es contraria al Derecho de la Unión con respecto a la posibilidad de que la normativa de un Estado miembro, como la española, no establezca en el marco de un despido colectivo una prioridad de permanencia ni una prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo para las empleadas embarazadas.

Pues bien, el TJUE concluye que la citada Directiva 92/58 no impone a los Estados miembros la obligación de que su normativa prevea, como mínimo de derecho necesario ineludible, una prioridad de permanencia y/o recolocación para las mujeres embarazadas.

Consecuencias de la declaración de nulidad del despido

Finalmente, otra de las cuestiones suscitadas por la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y, consecuentemente, abordada por la sentencia del TJUE, reside en determinar si la protección del despido de una trabajadora embarazada ha de realizarse desde una doble perspectiva: *tutela preventiva y tutela reparadora.*

Sobre dicha protección, la Sala del TSJ de Cataluña cuestiona al TJUE si la regulación establecida en el artículo 10.1 de la Directiva 92/85 no resulta contraria a la normativa de un Estado miembro, como la española, que no prohíbe con carácter preventivo el despido de una trabajadora y, adicionalmente, establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad del despido cuando éste sea declarado *ilegal*.

El TJUE, con respecto a la tutela preventiva, concluye que la regulación establecida en el artículo 10.1 de la Directiva 92/85 –referida a la prohibición del despido de trabajadoras embarazadas– se extiende tanto a la propia adopción de la decisión del despido como a los actos preparatorios del mismo –*búsqueda y previsión de un sustituto definitivo de la empleada de que se trate, debido al embarazo o al nacimiento de un hijo*–.

Asimismo, en relación con la *tutela reparadora* inherente al despido ilegal de una trabajadora, el TJUE afirma que la misma no puede limitarse a la declaración de nulidad del despido. Es decir, podría interpretarse que, de conformidad con este precedente, la reincorporación, abono de salarios de tramitación y, en su caso, indemnización adicional, como medidas de reparación preceptuadas en la normativa española para la declaración de nulidad del despido de una empleada embarazada, no son suficientes para adecuar esa protección a los mandatos comunitarios.

En definitiva, de acuerdo con la doctrina del TJUE, se confirma la facultad que tienen las empresas de extinguir la relación laboral de empleadas embarazadas en un procedimiento de despido colectivo cuando acrediten que la causa real de dicha extinción es la concurrencia de causas objetivas y, adicionalmente, a resultas de esta sentencia, habrá que esperar a los pronunciamientos de nuestros Tribunales con respecto a la interpretación del concepto de *tutela preventiva* para el despido de trabajadoras embarazadas.