

Una trabajadora embarazada puede ser despedida en un ERE

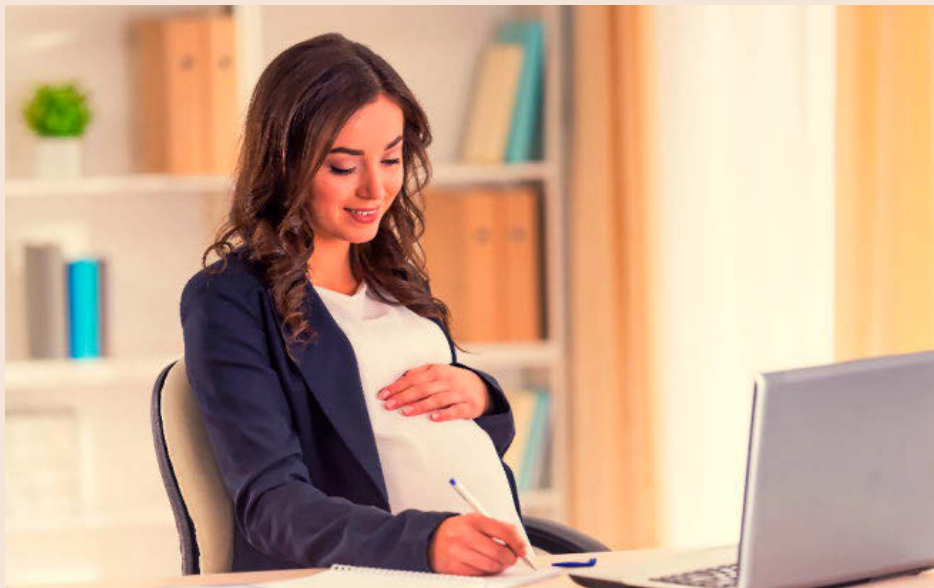
El TJUE ha determinado que la directiva sobre la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada no se opone a una normativa nacional que permite su cese con motivo de un despido colectivo.

Laura Saiz. Madrid

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 Su-



La directiva 92/85 vela por la aplicación de mejoras en la salud de las trabajadoras embarazadas.

perior 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 tra-**

bajadora 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 na-

cional 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 justifican 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 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 período 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 período 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”.**

NUEVA ETAPA

Juan Picón y su equipo se incorporan formalmente a Latham & Watkins

Sergio Saiz. Madrid

Después de que en noviembre el sector legal diera un vuelco con un movimiento sin precedentes, ayer se hizo efectiva la incorporación de Juan Picón como socio director de la oficina española de Latham & Watkins.

Picón pasó así del tercer bufete más grande del mundo por facturación al primero, aunque en una posición

diferente, ya que abandona las responsabilidades internacionales y la gestión global de un gran despacho para volver a centrarse en el mercado español. Para ello, no llega solo a la firma en sustitución de José Luis Blanco, ya que ayer también se incorporaron formalmente otros tres miembros de su anterior equipo.

Ignacio Gómez-Sancha,

que está especializado en derecho mercantil y en mercado de valores, ocupó diferentes puestos como *in house* antes de unirse a DLA Piper en 2011. Ese mismo año se incorporó a la firma José Antonio Sánchez-Dafos, que era socio del bufete especializado en fusiones y adquisiciones.

La tercera persona en incorporarse al nuevo equipo de Juan Picón en Latham &

Watkins es Ana González-Linares, que llega en calidad de *counsel*. Tiene una dilatada experiencia en el asesoramiento a firmas de *private equity* y empresas en una amplia gama de transacciones de mercantil, tanto públicas como privadas, que incluyen adquisiciones, *joint ventures* y refinanciaciones, así como en mercado de capitales, incluidas salidas a Bolsa, y en



De izqda. a dcha., los socios de Latham & Watkins Ignacio Gómez-Sancha, Ana González-Linares ('counsel'), Juan Picón (socio director) y José Antonio Sánchez-Dafos.

asuntos de gobierno corporativo y *compliance*.

Juan Picón ha reforzado su compromiso con “establecer prácticas transaccionales de

primer nivel en España para complementar la fortaleza global de la firma en financiero, mercantil, *private equity* y mercado de capitales”.