SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 22 de febrero de 2018 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 92/85/CEE — 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 — Artículo 2, letra a) — Artículo 10, puntos 1 a 3 — Prohibición de despido de una trabajadora durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad — Ámbito de aplicación — Casos excepcionales no inherentes al estado de la trabajadora afectada — Directiva 98/59/CE — Despidos colectivos — Artículo 1, apartado 1, letra a) — Motivos no inherentes a la persona de los trabajadores — Trabajadora embarazada despedida en el marco de un despido colectivo — Motivación del despido — Prioridad de permanencia de la trabajadora en la empresa — Prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo»

En el asunto C-103/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña mediante auto de 20 de enero de 2016, recibido en el Tribunal de Justicia el 19 de febrero de 2016, en el procedimiento entre

Jessica Porras Guisado

y

Bankia, S.A.,

Sección Sindical de Bankia de CCOO,

Sección Sindical de Bankia de UGT,

Sección Sindical de Bankia de ACCAM,

Sección Sindical de Bankia de SATE,

Sección Sindical de Bankia de CSICA,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

con intervención de:

Ministerio Fiscal,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de Sala, y los Sres. J. Malenovský, M. Safjan (Ponente), D. Šváby y M. Vilaras, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 26 de enero de 2017;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de Bankia, S.A., por la Sra. C. Rodríguez Elias y el Sr. V. García González, abogados;

– en nombre del Gobierno español, por las Sras. M.J. García-Valdecasas Dorrego y A. Gavela Llopis, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. C. Valero, A. Szmytkowska y S. Pardo Quintillán, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 14 de septiembre de 2017;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 10, puntos 1 y 2, de la 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), y del artículo 1, apartado 1, letra a), de la 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).

2 Dicha petición se ha presentado en el ámbito de un litigio entre la Sra. Jessica Porras Guisado, por una parte, y Bankia, S.A., diferentes secciones sindicales y el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), por otra parte, relativo a la legalidad del despido de la Sra. Porras Guisado, efectuado en el marco de un despido colectivo, estando embarazada la trabajadora.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 92/85

3 A tenor de los considerandos primero, séptimo, octavo y decimoquinto de la Directiva 92/85:

«Considerando que el artículo 118 A del Tratado [CEE] obliga al Consejo a establecer, mediante directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores;

[...]

Considerando que la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el

trabajo [(DO 1989, L 183, p. 1)], dispone en su artículo 15 que los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán estar protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica;

Considerando que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad;

[...]

Considerando que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido».

4 El artículo 1 de la Directiva 92/85, titulado «Objeto», establece en su apartado 1:

«El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, es 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.»

5 El artículo 2 de la Directiva 92/85, titulado «Definiciones», dispone:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajadora que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;

c) trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.»

6 El artículo 10 de dicha Directiva, titulado «Prohibición de despido», establece:

«Como garantía para las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

2) Cuando se despida a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.

3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que

se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.»

Directiva 98/59

7 A tenor de los considerandos 2 a 4 y 7 de la Directiva 98/59:

«(2) Considerando que interesa reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad;

(3) Considerando que, a pesar de una evolución convergente, subsisten diferencias entre las disposiciones en vigor en los Estados miembros en lo que se refiere a las modalidades y al procedimiento de los despidos colectivos, así como a las medidas capaces de atenuar las consecuencias de estos despidos para los trabajadores;

(4) Considerando que estas diferencias pueden tener una incidencia directa en el funcionamiento del mercado interior;

[...]

(7) Considerando que es necesario, por consiguiente, promover esta aproximación por la vía del progreso, en el sentido del artículo 117 del Tratado [CEE]».

8 El artículo 1 de dicha Directiva, bajo la rúbrica «Definiciones y ámbito de aplicación», dispone en su apartado 1, letra a):

«A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

a) se entenderá por "despidos colectivos" los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un período de 30 días:

– al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,

– al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,

– al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados».

9 El artículo 2 de la misma Directiva, bajo la rúbrica «Información y consulta», establece en sus apartados 1 a 3:

«1. Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

Los Estados miembros podrán disponer que los representantes de los trabajadores puedan recurrir a expertos de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

3. A fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, deberá:

a) proporcionarles toda la información pertinente, y

b) comunicarles, en cualquier caso, por escrito:

i) los motivos del proyecto de despido;

ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos;

iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente;

iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;

v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido;

vi) el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales.

El empresario deberá transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero.»

Derecho español

10 La Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión aplicable cuando se produjeron los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), establece en su artículo 51, relativo al despido colectivo:

«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

[...]

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. [...]

[...]

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

[...]

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

[...]»

11 El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la extinción del contrato por causas

objetivas, dispone:

«El contrato podrá extinguirse:

[...]

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

[...]»

12 El artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la forma y efectos de la extinción por causas objetivas, tiene el siguiente tenor:

«1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

[...]

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratare de despido disciplinario.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo

del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 *bis* y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.»

13 El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la forma y efectos del despido disciplinario, prevé en sus apartados 5 y 6:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso

concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 *bis* y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.»

14 El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (BOE n.º 261, de 30 de octubre de 2012, p. 76292), dispone en su artículo 13:

«1. Conforme a lo establecido en [los artículos] 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

2. Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

3. La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.»

15 La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE n.º 245, de 11 de octubre de 2011, p. 106584), en su versión aplicable cuando se produjeron los hechos del litigio principal, establece en su artículo 122, apartado 2:

«La decisión extintiva será nula:

[...]

b) Cuando se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del apartado 1 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 *bis* y 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

16 El 18 de abril de 2006, la Sra. Porras Guisado fue contratada por Bankia.

17 El 9 de enero de 2013, Bankia inició un período de consultas con la representación legal de los trabajadores, a saber, las secciones sindicales de CCOO, UGT, ACCAM, SATE y CSICA, con el fin de proceder a un despido colectivo.

18 El 8 de febrero de 2013, la comisión negociadora a que se refiere el artículo 51, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores alcanzó un acuerdo que trataba, entre otros extremos, del despido colectivo que se pretendía efectuar, de la modificación de las condiciones de trabajo y de la movilidad funcional y geográfica (en lo sucesivo, «acuerdo de 8 de febrero de 2013»).

19 En el auto de remisión consta que, según el acta de dicho acuerdo, para la determinación de las personas afectadas por la decisión de extinción tomada directamente por la empresa se seguirían los siguientes criterios:

«1) El ámbito de afectación que se tomará será la provincia o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en la que se preste servicios.

2) En este sentido, una vez deducidos de los puestos de trabajo que la Empresa decida amortizar como consecuencia del procedimiento de adhesión [al programa de bajas indemnizadas] y

descontadas aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por las adhesiones iniciadas por los empleados [...], la Empresa designará a las personas afectadas por el despido colectivo dentro del ámbito correspondiente teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la entidad respecto del perfil competencial, indicadores de potencial».

20 En la citada acta se establecían como criterios de prioridad de permanencia:

«1) En el caso de matrimonios o parejas de hecho, sólo se podrá afectar a uno de los cónyuges a su elección de acuerdo a las necesidades funcionales y de perfiles requeridos, pudiendo ser necesaria la movilidad geográfica para cumplir este requisito.

2) En el caso de empleados con alguna discapacidad superior al 33 % reconocida y acreditada por los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma, y siempre y cuando exista amortización de su puesto de trabajo, se valorará su reubicación en otro puesto siempre y cuando sea acorde a su perfil profesional.»

21 El 13 de noviembre de 2013, Bankia notificó a la Sra. Porras Guisado su carta de despido, en la que se exponía lo siguiente:

«En el caso concreto de la provincia de Barcelona en la que Ud. presta servicios, una vez resuelto el procedimiento de adhesión al programa de bajas indemnizadas, descontadas las personas afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambios de puestos de trabajo, se hace necesario un mayor ajuste de plantilla, debiendo procederse a la extinción de contratos de trabajo por designación directa de la empresa, según lo previsto en el [acuerdo de 8 de febrero de 2013].

En este sentido, como resultado del proceso de valoración realizado en la Entidad, que fue tratado en el período de consultas, siendo un elemento relevante para la adopción del acuerdo de 8 de febrero de 2013, al que fue incorporado como parte del mismo, su valoración es de 6 puntos, que se encuentra entre las valoraciones de menor puntuación de la provincia de Barcelona, en la que Ud. presta servicios.

Por todo ello, en aplicación de los criterios de afectación expuestos y como consecuencia de las razones expuestas, le comunico que se ha decidido proceder a la extinción de su contrato de trabajo con efectos del día 10 de diciembre de 2013.»

22 El mismo día de la notificación de la carta de despido, la Sra. Porras Guisado recibió de Bankia una determinada cantidad en concepto de indemnización.

23 La Sra. Porras Guisado estaba embarazada en el momento en que se produjo su despido.

24 El 9 de enero de 2014, la interesada presentó papeleta de conciliación, sin que se llegase a un acuerdo.

25 El 3 de febrero de 2014, la Sra. Porras Guisado impugnó el despido mediante demanda interpuesta ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró (Barcelona), que desestimó la demanda mediante sentencia de 25 de febrero de 2015.

26 La Sra. Porras Guisado recurrió en suplicación contra esa sentencia ante el órgano jurisdiccional remitente, a saber, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

27 Dicho órgano jurisdiccional subraya que su petición de decisión prejudicial no tiene por objeto la tutela antidiscriminatoria establecida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23), sino que se trata de 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.

28 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Debe interpretarse el art. 10.1 de la Directiva 92/85 en el sentido de que el supuesto de "casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales", en tanto que excepción a la prohibición del despido de trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia, es un supuesto no equiparable a "uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores" a que se refiere el art. 1.1a) de la Directiva 98/59/CE de 20 de julio de 1998, sino un supuesto más restringido?

2) ¿En caso de despido colectivo, para apreciar la existencia de casos excepcionales, que justifican el despido de trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia conforme al art. 10.1 de la Directiva 92/85, ha de exigirse que la trabajadora afectada no pueda ser recolocada en otro puesto de trabajo, o es suficiente con que se acrediten causas económicas, técnicas y productivas que afectan a su puesto de trabajo?

3) ¿Es conforme al art. 10.1 de la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, que prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia, una legislación, como la española, que traspone dicha prohibición estableciendo una garantía en virtud de la cual a falta de prueba de las causas que justifican su despido se declara la nulidad del mismo (tutela reparativa) sin establecer una prohibición de despido (tutela preventiva)?

4) ¿Es conforme al art. 10.1 de la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992 una legislación, como la española, que no contempla una prioridad de permanencia en la empresa en caso de despido colectivo, para las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia?

5) ¿A los efectos del apartado 2 del art. 10 de la Directiva 92/85, es conforme una normativa nacional que considera suficiente una carta de despido como la de autos, que no hace referencia alguna a la concurrencia de un supuesto excepcional, además de los que motivan el despido colectivo, para afectar a la trabajadora en situación de embarazo por la decisión de extinción colectiva?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

Sobre el cumplimiento de las normas procesales nacionales

29 Bankia alega que la petición de decisión prejudicial es inadmisible porque el órgano jurisdiccional remitente no ha respetado las normas procesales nacionales. En efecto, afirma que, en el ámbito del litigio principal, la Sra. Porras Guisado no ha aducido la vulneración de la Directiva 92/85 hasta el

recurso de suplicación. Bankia indica que, de conformidad con las normas procesales nacionales, no puede admitirse la incorporación de nuevas causas de pedir distintas de las formuladas en el escrito de demanda.

30 En todo caso, Bankia considera que, de acuerdo con la jurisprudencia española, la Sra. Porras Guisado no está legitimada, en el ámbito de una acción individual de despido, para impugnar los criterios de permanencia pactados entre Bankia y los representantes de los trabajadores y que recoge el acuerdo de 8 de febrero de 2013.

31 A este respecto ha de recordarse, por un lado, que el Tribunal de Justicia no es competente para pronunciarse, en el marco del artículo 267 TFUE, sobre la interpretación de disposiciones legislativas o reglamentarias nacionales ni sobre la conformidad de éstas con el Derecho de la Unión y, por otro lado, que no incumbe al Tribunal de Justicia verificar si la resolución de remisión prejudicial se ha dictado de conformidad con las normas procesales y de organización judicial del Derecho nacional (sentencia de 7 de julio de 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, apartado 22 y jurisprudencia citada).

32 Por consiguiente, la alegación relativa al incumplimiento de las normas procesales nacionales no permite declarar, en el caso de autos, la inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre el carácter hipotético de las cuestiones prejudiciales

33 Bankia destaca que, a fecha del despido de la Sra. Porras Guisado, ésta no le había comunicado su embarazo. A la vista de la definición de «trabajadora embarazada» recogida en el artículo 2, letra a), de la Directiva 92/85, Bankia considera que esta Directiva no resulta aplicable al litigio principal y que, por consiguiente, las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente son de naturaleza hipotética.

34 A este respecto debe recordarse que, en el marco del instrumento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales que constituye el procedimiento establecido en el artículo 267 TFUE, las cuestiones relativas al Derecho de la Unión disfrutan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia únicamente tiene la posibilidad de negarse a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional a efectos del artículo 267 TFUE cuando, en particular, no se cumple con lo exigido por el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia sobre el contenido de la petición de decisión prejudicial o cuando resulta evidente que la interpretación o la apreciación de la validez de una norma de la Unión, solicitadas por el órgano jurisdiccional nacional, no guardan relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal o cuando el problema es de naturaleza hipotética (sentencia de 28 de marzo de 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, apartado 50 y jurisprudencia citada).

35 En el caso de autos, como se indica en el apartado 27 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente ha precisado que la petición de decisión prejudicial 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.

36 Consta en autos que la Sra. Porras Guisado estaba embarazada en el momento en que se produjo su despido. Por otro lado, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la Sra. Porras Guisado ha alegado, en el ámbito del procedimiento nacional, que en esas mismas fechas había informado a sus compañeros y superiores de su embarazo.

37 Dadas las circunstancias y habida cuenta de que el órgano jurisdiccional remitente no proporciona ningún dato en sentido contrario, debe concluirse que el órgano jurisdiccional remitente da por sentado que procede aplicar a la Sra. Porras Guisado el artículo 10 de la Directiva 92/85.

38 Por consiguiente, no resulta evidente que las cuestiones prejudiciales planteadas tengan carácter hipotético o que no guarden relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal.

39 A la vista de lo anterior, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre la primera cuestión prejudicial

40 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que el supuesto de «casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales», en tanto que excepción a la prohibición del despido de trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia, es un supuesto no equiparable a «uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores» a que se refiere el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, sino un supuesto más restringido.

41 A tenor del artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir 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 y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

42 En cuanto al artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, dicho precepto establece que el concepto de «despido colectivo» se refiere a los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre que concurran determinados requisitos de índole cuantitativa y temporal (véase la sentencia de 10 de diciembre de 2009, Rodríguez Mayor y otros, C-323/08, EU:C:2009:770, apartado 35).

43 En el supuesto de que una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia sea despedida en el marco de un despido colectivo, dicha trabajadora pertenece tanto al colectivo de los trabajadores protegidos en virtud de la Directiva 92/85 como al colectivo de los trabajadores protegidos en virtud de la Directiva 98/59. Siendo ésta su condición, debe poder ampararse simultáneamente en los derechos establecidos en ambas Directivas, los cuales son complementarios, tal y como ha destacado la Abogado General en el punto 53 de sus conclusiones.

44 En relación con la aplicación combinada de ambas Directivas, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo de un despido colectivo, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59.

45 A este respecto debe recordarse que, como se desprende del considerando decimoquinto de la Directiva 92/85, la prohibición de despido establecida en el artículo 10, punto 1, de dicha Directiva tiene la finalidad de evitar las consecuencias perjudiciales que puede tener sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado.

46 Precisamente en consideración al 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, el legislador de la Unión ha previsto, en el artículo 10 de la Directiva 92/85, una protección particular para la mujer, estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad, salvo en casos excepcionales no inherentes a su estado y siempre que el empresario justifique por escrito las causas de dicho despido (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartados 60 y 61).

47 Por lo tanto, en caso de que la decisión de despido se haya tomado por razones esencialmente relacionadas con el embarazo de la interesada, tal decisión es incompatible con la prohibición de despido establecida en el artículo 10 de dicha Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 62).

48 En cambio, una decisión de despido 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 será contrario al citado artículo 10, a condición, no obstante, de que el empresario comunique por escrito motivos justificados de despido y de que el despido de la interesada esté admitido por la legislación o práctica nacional en cuestión, conforme a lo dispuesto en el artículo 10, puntos 1 y 2, de la Directiva 92/85 (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 63).

49 Por consiguiente, los motivos no inherentes a la persona de los trabajadores por los cuales se efectúan los despidos colectivos, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, constituyen casos excepcionales no inherentes al estado de las trabajadoras, a efectos del artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85.

50 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo de un despido colectivo, en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59.

Sobre la quinta cuestión prejudicial

51 Mediante su quinta cuestión prejudicial, que procede examinar en segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente plantea si el artículo 10, punto 2, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que 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 y sin hacer referencia alguna a la concurrencia de un supuesto excepcional.

52 A tenor del artículo 10, punto 2, de la Directiva 92/85, cuando se despida a una trabajadora durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.

53 De este modo, el empresario debe exponer por escrito a la trabajadora embarazada que pretende despedir o que ya ha despedido los motivos, no inherentes a la persona de la trabajadora, por los que efectúa un despido colectivo, en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59. Estos motivos pueden ser, entre otros, económicos, técnicos, organizativos o de producción de la empresa.

54 Además, corresponde al empresario indicar a la trabajadora embarazada los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido.

55 Dadas las circunstancias, procede responder a la quinta cuestión prejudicial que el artículo 10, punto 2, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que 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 la designación de los trabajadores afectados por el despido.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

56 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que 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.

57 De modo preliminar debe recordarse que, como se desprende del artículo 288 TFUE, al transponer una directiva, los Estados miembros están obligados a garantizar la plena eficacia de ésta, a la vez que disponen de un amplio margen de apreciación respecto de la selección de los procedimientos y de los medios destinados a garantizar su aplicación. Esta libertad no menoscaba la obligación de cada Estado miembro destinatario de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la plena eficacia de la directiva de que se trate, conforme al objetivo de ésta (sentencias de 6 de octubre de 2010, Base y otros, C-389/08, EU:C:2010:584, apartados 24 y 25, y de 19 de octubre de 2016, Ormaetxea Garai y Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, apartado 29).

58 En relación con el tenor del artículo 10 de la Directiva 92/85, por un lado, según la redacción del punto 1 de dicho artículo, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir, en principio, el despido de esas trabajadoras. Por otro lado, el punto 3 del mismo artículo establece que los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras contra las consecuencias de un despido que sea ilegal en virtud del punto 1 del mismo artículo.

59 De este modo, el artículo 10 de 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, la transposición correcta del mencionado artículo obliga a los Estados miembros a establecer esta doble protección.

60 En lo relativo a la protección preventiva contra el despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, ha de señalarse que esta protección reviste una especial relevancia en el ámbito de la Directiva 92/85.

61 En efecto, a tenor del considerando decimoquinto de dicha Directiva, el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y procede establecer una prohibición de despido de estas trabajadoras.

62 En consideración al 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, el legislador de la Unión ha previsto, en el artículo 10 de la Directiva 92/85, una protección particular para la mujer, estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad (sentencias de 14 de julio de 1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, apartado 21, y de 11 de noviembre de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 60).

63 Por lo tanto, a la vista de los objetivos de la Directiva 92/85 y, más en concreto, de los de su artículo 10, la protección que esta disposición confiere a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia excluye tanto la adopción de una decisión de despido como los actos preparatorios del despido, como la búsqueda y previsión de un sustituto definitivo de la empleada de que se trate, debido al embarazo o al nacimiento de un hijo (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de octubre de 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, apartado 33).

64 Habida cuenta del riesgo que supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia la contingencia de un despido, 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.

65 Por consiguiente, con el fin de garantizar tanto la fiel transposición del artículo 10 de la Directiva 92/85 como la protección de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia contra el riesgo de despido, los Estados miembros no pueden limitarse a establecer únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando no esté justificado.

66 A la vista de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que 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.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda y cuarta

67 Mediante sus cuestiones prejudiciales segunda y cuarta, que procede examinar conjuntamente y en último lugar, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, en el marco de un despido colectivo a efectos de la Directiva 98/59, 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.

68 A tenor del artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85, los Estados miembros «tomarán las medidas necesarias» para prohibir, en principio, el despido de las trabajadoras durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad.

69 En lo relativo a la prioridad de permanencia en la empresa de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, el órgano jurisdiccional remitente indica en su auto de remisión que, según la normativa española, los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo, y que dicha prioridad de permanencia favorece igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado mediante negociación, tales como el

colectivo de trabajadores con cargas familiares, el de trabajadores mayores de determinada edad o el de personas con discapacidad.

70 El órgano jurisdiccional remitente deduce de dicha normativa que las trabajadoras embarazadas sólo tienen prioridad de permanencia en la empresa cuando tal prioridad se haya pactado mediante negociación colectiva. Añade que los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa pueden ser despedidos, pero que en ese caso se exige que la empresa justifique razones excepcionales, distintas de las que amparan el despido colectivo.

71 En el caso de autos, atendiendo a la respuesta facilitada a la primera cuestión prejudicial, el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo de un despido colectivo, en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59.

72 A este respecto, es cierto que, como ha observado la Comisión Europea, la Directiva 92/85, concretamente su artículo 10, punto 1, no obliga a los Estados miembros a establecer una prioridad de permanencia en la empresa ni una prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo, aplicables con anterioridad al despido colectivo, para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

73 No obstante, dicha Directiva, que sólo contiene disposiciones mínimas, no excluye en modo alguno la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de octubre de 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, apartado 37).

74 Por consiguiente, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda y cuarta que el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, en el marco de un despido colectivo a efectos de la Directiva 98/59, 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, sin que se excluya, no obstante, la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

Costas

75 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

1) **El artículo 10, punto 1, de la 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), debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo**

de un despido colectivo, en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la 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.

2) **El artículo 10, punto 2, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que 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 la designación de los trabajadores afectados por el despido.**

3) **El artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que 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.**

4) **El artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, en el marco de un despido colectivo a efectos de la Directiva 98/59, 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, sin que se excluya, no obstante, la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.**

Bay Larsen Malenovský Safjan

Šváby Vilaras

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 22 de febrero de 2018.

El Secretario

El Presidente de la Sala Tercera

A. Calot Escobar L. Bay Larsen

---

* Lengua de procedimiento: español.