

Un despido colectivo no siempre puede considerarse un «caso excepcional» que permita despedir a una embarazada

Según la Abogado General Sharpston, un despido colectivo no siempre puede considerarse un «caso excepcional» que permita despedir a una trabajadora embarazada.

En el marco de un despido colectivo, el despido de una trabajadora embarazada sólo puede producirse en casos excepcionales no inherentes al embarazo, y siempre que en la práctica no haya realmente posibilidad de recolocarla en otro puesto de trabajo adecuado.

El 9 de enero de 2013, la compañía española Bankia S.A. inició un período de consultas con los representantes de los trabajadores con vistas a proceder a un despido colectivo. El 8 de febrero de 2013, la comisión negociadora alcanzó un acuerdo en el que se establecían los criterios que debían aplicarse para la selección de los trabajadores que iban a ser despedidos y de aquellos que conservarían su empleo en Bankia.

El 13 de noviembre de 2013, Bankia envió una carta a la Sra. Porras Guisado, quien estaba embarazada en ese momento, por la que se le notificaba la extinción de su contrato de trabajo con arreglo al acuerdo de la comisión negociadora. La carta de despido exponía, en particular, que en el caso concreto de la provincia en la que ella prestaba servicios era necesario un profundo ajuste de la plantilla, y que en el proceso de valoración realizado en la entidad durante el período de consultas la puntuación que ella había obtenido se encontraba entre las más bajas de la provincia.

La Sra. Porras Gu ...