

**Petición de decisión prejudicial presentada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña — Sala Social (España) el 19 de febrero de 2016 — Jessica Porras Guisado/Bankia SA, y otros**

**(Asunto C-103/16)**

(2016/C 165/10)

*Lengua de procedimiento: español*

**Órgano jurisdiccional remitente**

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña — Sala Social

**Partes en el procedimiento principal**

*Demandante:* Jessica Porras Guisado

*Demandadas:* Bankia SA, 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)

**Cuestiones prejudiciales**

- 1) ¿Debe interpretarse el art. 10.1 de la Directiva 92/85<sup>(1)</sup> 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<sup>(2)</sup> 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 periodo 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/CE, de 19 de octubre de 1992, que prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en periodo 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/CE, 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 periodo 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?

<sup>(1)</sup> 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

<sup>(2)</sup> 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