

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 27 de junio de 2024 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — 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 — Directiva 92/85/CEE — Prohibición de despido — Trabajadora que ha tenido conocimiento de su embarazo tras la expiración del plazo para interponer demanda contra su despido — Posibilidad de interponer tal demanda supeditada a la presentación de una solicitud de admisión de la demanda extemporánea en el plazo de dos semanas — Derecho a la tutela judicial efectiva — Principio de efectividad»

En el asunto C-284/23,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeitsgericht Mainz (Tribunal de lo Laboral de Maguncia, Alemania), mediante resolución de 24 de abril de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de mayo de 2023, en el procedimiento entre

TC

y

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. F. Biltgen, Presidente de Sala, y el Sr. N. Wahl y la Sra. M. L. Arastey Sahún (Ponente),
Jueces;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, por el Sr. I. Michalis, Rechtsanwalt;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y las Sras. D. Recchia y E. Schmidt, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación 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).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre TC y Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH (en lo sucesivo, «Haus Jacobus»), sociedad de Derecho alemán que gestiona una residencia de personas mayores, relativo al despido de TC, que estaba embarazada en el momento en el que este se produjo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 A tenor del artículo 2, letra a), de la Directiva 92/85, se define a la «trabajadora embarazada» como «cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales».

4 El artículo 10 de dicha Directiva, titulado «Prohibición de despido», establece lo siguiente:

«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 despidan 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.»

5 El artículo 12 de la mencionada Directiva, titulado «Defensa de los derechos», dispone lo siguiente:

«Los Estados miembros incorporarán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y/o, de conformidad con las legislaciones y/o las prácticas nacionales, mediante el recurso a otras instancias competentes.»

Derecho alemán

6 El artículo 17 de la Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz) [Ley sobre la protección de las madres que ejercen una actividad profesional, que siguen una formación o cursan estudios (Ley de Protección de la Maternidad)], de 23 de mayo de 2017 (BGBl. 2017 I, p. 1228; en lo sucesivo, «Ley de Protección de la Maternidad»), titulado «Prohibición de despido», tiene el siguiente tenor:

«(1) Será nulo el despido de una mujer:

1. durante su embarazo;

2. hasta haber transcurrido cuatro meses desde un aborto sobrevenido después de la duodécima semana de gestación, y

3. hasta la conclusión de su período de protección posterior al alumbramiento, si bien nunca antes de cuatro meses desde este,

en caso de que en el momento del despido el empresario conociese el embarazo, el aborto sobrevenido después de la duodécima semana de gestación o el alumbramiento, o cuando le hubiese sido comunicado en el plazo de dos semanas desde la notificación del despido. No se tendrá en cuenta la expiración de dicho plazo si su incumplimiento se debe a razones no imputables a la mujer y esta realiza inmediatamente la comunicación. Lo dispuesto en las frases 1 y 2 se aplicará mutatis mutandis a las medidas de preparación que adopte el empresario en relación con el despido de la mujer.

(2) Excepcionalmente, la autoridad regional superior competente en materia de protección del trabajo o el órgano que esta designe, en situaciones especiales que no vengan determinadas por el estado de la mujer durante el embarazo, tras un aborto sobrevenido después de la duodécima semana de gestación o tras el alumbramiento, podrá declarar válido el despido. El despido deberá comunicarse por escrito y habrá de ser motivado.

[...]»

7 La Kündigungsschutzgesetz (Ley de Protección contra los Despidos), de 25 de agosto de 1969 (BGBl. 1969 I, p. 1317), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley de Protección contra los Despidos»), dispone, en su artículo 4, titulado «Demanda ante el [Arbeitsgericht (tribunal de lo laboral, Alemania)]», lo siguiente:

«Si un trabajador desea impugnar su despido por ser socialmente injusto o por ser nulo debido a otras razones, deberá presentar demanda ante el [Arbeitsgericht (tribunal de lo laboral)] en el plazo de tres semanas desde la fecha en que le fuese comunicado el despido, solicitando que se declare que la rescisión no ha extinguido la relación laboral. En el caso mencionado en el artículo 2, en la demanda se deberá solicitar la declaración de que la modificación de las condiciones de trabajo es socialmente injusta o nula por otras razones. Si el trabajador ha presentado una reclamación ante el comité de empresa (artículo 3), deberá adjuntar a la demanda el dictamen emitido por este. En caso de que el despido precise del consentimiento de una autoridad, el plazo para presentar la demanda ante el [Arbeitsgericht (tribunal de lo laboral)] solo comenzará a correr cuando se notifique la decisión de la autoridad al trabajador.»

8 El artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos, titulado «Admisibilidad de demandas extemporáneas», establece lo siguiente:

«(1) Si, a pesar de actuar con toda la diligencia que le sea exigible, tras un despido el trabajador no ha podido interponer demanda en el plazo de tres semanas a partir de la notificación escrita del despido, la demanda será admitida fuera de plazo si el trabajador presenta una solicitud en tal sentido. Lo mismo se aplicará cuando, por razones que no le fuesen imputables, una mujer no tuviese conocimiento de su embarazo hasta después de expirado el plazo establecido en el artículo 4, primera frase.

(2) La solicitud deberá presentarse junto con la demanda; en caso de que esta ya hubiera sido presentada, en la solicitud se deberá hacer referencia a ella. Asimismo, en la solicitud se habrán de exponer las circunstancias que justifiquen la admisión a trámite de la demanda fuera de plazo, junto con los elementos que lo acrediten.

(3) La solicitud solo se admitirá en el plazo de dos semanas desde que desaparezca el impedimento para interponer la demanda. Una vez transcurridos seis meses a contar desde la expiración del plazo incumplido, ya no podrá presentarse la solicitud.

[...]»

9 El artículo 7 de la Ley de Protección contra los Despidos, titulado «Fecha efectiva del despido», establece lo siguiente:

«Si no se invocare en tiempo oportuno la nulidad legal del despido (artículos 4, primera frase, 5 y 6), el despido se considerará válido por omisión [...]».

Litigio principal y cuestión prejudicial

10 TC fue contratada como auxiliar de cuidados por Haus Jacobus a partir del 1 de agosto de 2022 con un contrato de duración determinada de un año.

11 Mediante escrito de 6 de octubre de 2022, Haus Jacobus despidió a TC con efectos a partir de 21 de octubre de 2022.

12 El 9 de noviembre de 2022, se constató clínicamente que TC estaba embarazada de siete semanas. El 10 de noviembre de 2022 TC informó de ello a Haus Jacobus.

13 Mediante escrito de 13 de diciembre de 2022, TC interpuso una demanda ante el Arbeitsgericht Mainz (Tribunal de lo Laboral de Maguncia, Alemania), que es el órgano jurisdiccional remitente, contra su despido, alegando que, en la fecha de dicho despido, estaba embarazada.

14 El órgano jurisdiccional remitente señala que, de conformidad con la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), la cuarta frase del artículo 4 de la Ley de Protección contra los Despidos, que establece que, en el caso de que el despido se someta a la aprobación de una autoridad, el plazo de interposición de la demanda ante el Arbeitsgericht (tribunal de lo laboral) solo

empieza a correr a partir de la notificación de la decisión de la autoridad al trabajador, no es aplicable cuando se informa al empresario del embarazo con posterioridad al despido, de forma que, conforme al artículo 7 de la Ley de Protección contra los Despidos, el despido se considera válido una vez expirado el plazo de tres semanas previsto en el artículo 4, primera frase, de dicha Ley, y ello a pesar de la protección especial contra el despido prevista en el artículo 17 de la Ley de Protección de la Maternidad, salvo que se presente una solicitud de admisión a trámite de la demanda con arreglo al artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos.

15 Así pues, dado que TC no presentó tal solicitud, procede, a su juicio, desestimar su demanda con arreglo a las citadas disposiciones de la Ley de Protección contra los Despidos. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas en cuanto a la conformidad de estas con el Derecho de la Unión, en particular habida cuenta de la sentencia de 29 de octubre de 2009, Pontin (C-63/08, en lo sucesivo, «sentencia Pontin», EU:C:2009:666), en la que el Tribunal de Justicia declaró que las vías de impugnación de que dispone una mujer embarazada deben estar sujetas a una normativa que respete el principio de efectividad.

16 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala, por un lado, que, según una parte de la doctrina alemana, la normativa nacional controvertida en el litigio principal dificulta excesivamente la tutela judicial de las mujeres embarazadas debido a la coexistencia de diferentes plazos particularmente cortos, pudiendo cada uno de ellos llevar a la exclusión de la protección contra el despido y que son tanto más cortos cuando la interesada solo tiene conocimiento de su embarazo después de su despido, o debido igualmente a las obligaciones que han de cumplirse tanto ante el empresario como ante el Arbeitsgericht (tribunal de lo laboral).

17 Por otro lado, el órgano jurisdiccional remitente afirma que el artículo 17 de la Ley de Protección de la Maternidad permite, con arreglo al Derecho de la Unión, que una trabajadora embarazada invoque la protección especial contra el despido comunicando su embarazo a su empresario con posterioridad a ser despedida, incluso tras la expiración del plazo de tres semanas para impugnar el despido previsto en el artículo 4 de la Ley de Protección contra los Despidos y tras la expiración del plazo de dos semanas previsto en el artículo 17 de la Ley de Protección de la Maternidad. En el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente considera que no parece justificado, habida cuenta del principio de tutela judicial efectiva de los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los particulares, que se exija a una trabajadora embarazada que siga el procedimiento previsto en el artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos para que se admita su demanda. Según este órgano jurisdiccional, cuando una trabajadora comunica a su antiguo empresario, tras la expiración de dicho plazo de dos semanas, que estaba embarazada en el momento en que fue despedida, el empresario tiene que entender necesariamente que con ello está alegando la nulidad de su despido.

18 En este contexto, el Arbeitsgericht Mainz (Tribunal de lo Laboral de Maguncia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«[...] [...] ¿Son compatibles con la [Directiva 92/85] las disposiciones nacionales alemanas de los artículos 4 y 5 [de la Ley de Protección contra los Despidos], con arreglo a las cuales una mujer que goza de protección

especial contra el despido como mujer embarazada está obligada, para poder conservar tal protección, a presentar una demanda necesariamente en los plazos establecidos en dichas disposiciones?»

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

19 Haus Jacobus sostiene que la petición de decisión prejudicial es inadmisibile en la medida en que la respuesta a la cuestión planteada no es pertinente para la resolución del litigio principal.

20 Esta sociedad alega, en primer lugar, que, mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si una trabajadora embarazada está obligada a acogerse a una vía de impugnación de Derecho nacional, en este caso la prevista en el artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos, para hacer valer los derechos que le confiere la Directiva 92/85. No obstante, a su juicio, la respuesta a esta pregunta se desprende directamente del artículo 12 de la Directiva, que establece que toda trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva debe hacer valer sus derechos ejerciendo las vías de impugnación previstas por el Derecho nacional.

21 En segundo lugar, señala que, al no haber presentado la trabajadora de que se trata en el litigio principal una solicitud de admisión a trámite de la demanda extemporánea, en el sentido del artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos, no es necesario examinar, a efectos de la resolución del litigio principal, la cuestión planteada, relativa a la efectividad de la vía de impugnación contemplada en dicho artículo.

22 En tercer lugar, alega que la postura del órgano jurisdiccional remitente según la cual los Estados miembros están obligados a permitir a cualquier trabajadora embarazada hacer valer el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva 92/85 sin tener que utilizar una vía de impugnación de Derecho nacional, como la prevista en el artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos, va más allá de la protección prevista en los artículos 10, punto 3, y 12 de dicha Directiva.

23 A este respecto, es jurisprudencia reiterada que, en el procedimiento establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio principal y que debe asumir la responsabilidad de la resolución judicial que ha de adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación de una norma de Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está obligado, en principio, a pronunciarse (sentencia de 9 de marzo de 2023, Vapo Atlantic, C-604/21, EU:C:2023:175, apartado 31 y jurisprudencia citada).

24 En el presente asunto, procede, por una parte, señalar que las alegaciones de Haus Jacobus que se mencionan en los apartados 20 y 22 de la presente sentencia se refieren al fondo de la cuestión planteada y no a la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial. Por otro lado, el carácter supuestamente evidente de la respuesta a esta cuestión no puede justificar una declaración de inadmisibilidad. En efecto,

aun suponiendo que se trate de una cuestión cuya respuesta, según la opinión de una de las partes del litigio principal, no deje lugar a duda razonable alguna, no por ello resultaría inadmisibles la petición de decisión prejudicial que contuviese tal cuestión (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2023, Vapo Atlantic, C-604/21, EU:C:2023:175, apartado 33 y jurisprudencia citada).

25 Por otra parte, en lo que atañe a la alegación mencionada en el apartado 21 de la presente sentencia, es preciso señalar que la cuestión planteada no versa sobre la efectividad de la vía de impugnación prevista en el artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos, sino sobre si la obligación de utilizar tal vía de impugnación para hacer valer los derechos que confiere la Directiva 92/85 es compatible con las exigencias derivadas del principio de efectividad.

26 En consecuencia, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre la cuestión prejudicial

27 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual una trabajadora embarazada que solo haya tenido conocimiento de su embarazo una vez expirado el plazo previsto para interponer una demanda contra su despido está obligada, para poder interponer tal demanda, a presentar una solicitud de admisión a trámite de la demanda extemporánea en un plazo de dos semanas.

28 A este respecto, procede recordar de entrada que, con arreglo al artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85, los Estados miembros deben tomar 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 artículo 8, apartado 1, de dicha Directiva, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

29 Conforme al artículo 12 de la Directiva 92/85, los Estados miembros también tienen la obligación de incorporar en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva, incluidas las que se desprenden de su artículo 10, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional. El punto 3 de este artículo 10 de la Directiva establece específicamente que los Estados miembros deben tomar las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras embarazadas contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1 del citado artículo.

30 Las referidas disposiciones y, en particular, el artículo 12 de la Directiva 92/85, constituyen una expresión específica, dentro del contexto de dicha Directiva, del principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho de la Unión (sentencia Pontin, apartado 41).

31 Asimismo, de la jurisprudencia se desprende que, si bien los Estados miembros no tienen la obligación, en virtud del artículo 12 de la Directiva 92/85, de adoptar una medida determinada, no es menos cierto que la medida elegida debe permitir que se garantice una tutela judicial efectiva y eficaz, debe tener un efecto disuasorio real frente al empresario y, en todo caso, debe ser adecuada en relación con el perjuicio sufrido (sentencia Pontin, apartado 42 y jurisprudencia citada).

32 Por lo que respecta al principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho de la Unión, según una jurisprudencia reiterada, la regulación procesal de las acciones destinadas a garantizar la tutela de los derechos que el ordenamiento jurídico de la Unión confiere a los justiciables no debe ser menos favorable que la referente a recursos semejantes de Derecho interno (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) (sentencia Pontin, apartado 43 y jurisprudencia citada).

33 En lo que atañe al principio de equivalencia, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no se desprende que la normativa nacional controvertida en el litigio principal no sea conforme con dicho principio.

34 Por lo que se refiere al principio de efectividad, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que cada caso en el que se plantee la cuestión de si una disposición procesal nacional hace imposible o excesivamente difícil la aplicación del Derecho de la Unión debe analizarse teniendo en cuenta el lugar que ocupa dicha disposición dentro del conjunto del procedimiento, así como el desarrollo y las peculiaridades de este ante las diversas instancias nacionales. Desde esta perspectiva, procede tomar en consideración, en su caso, los principios en que se basa el sistema jurisdiccional nacional, tales como la protección del derecho de defensa, el principio de seguridad jurídica y el buen desarrollo del procedimiento (sentencia de 21 de diciembre de 2023, BMW Bank y otros, C-38/21, C-47/21 y C-232/21, EU:C:2023:1014, apartado 304 y jurisprudencia citada).

35 En este sentido, el Tribunal de Justicia ha reconocido, en interés de la seguridad jurídica, la compatibilidad con el Derecho de la Unión de la fijación de plazos razonables de carácter preclusivo para recurrir, ya que unos plazos de este tipo no son de naturaleza tal que hagan imposible o excesivamente difícil en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de febrero de 2008, Kempster, C-2/06, EU:C:2008:78, apartado 58 y jurisprudencia citada). Por lo que respecta a los plazos de caducidad, el Tribunal de Justicia ha declarado asimismo que, en el caso de las normativas nacionales que entran en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, corresponde a los Estados miembros determinar los plazos tomando en consideración, en particular, la importancia para los interesados de las decisiones que hayan de adoptarse, la complejidad de los procedimientos y de la legislación que deba aplicarse, el número de personas que puedan verse afectadas y los demás intereses públicos o privados dignos de ser tenidos en cuenta [véanse, en este sentido, la sentencia Pontin, apartado 48 y jurisprudencia citada, y la sentencia de 27 de febrero de 2020, Land Sachsen-Anhalt (Retribuciones de los funcionarios y jueces), C-773/18 a C-775/18, EU:C:2020:125, apartado 69].

36 Así pues, habida cuenta en particular del principio de seguridad jurídica, las exigencias del principio de efectividad no se oponen, en principio, cuando se trata de una acción dirigida a obtener la reinserción en la empresa de que se trate de una trabajadora despedida ilícitamente, a la fijación de un plazo de caducidad relativamente corto. En efecto, podría existir, tanto para las trabajadoras embarazadas despedidas como para los empresarios, un interés basado en la seguridad jurídica en que la posibilidad de presentar ante un órgano jurisdiccional una acción como la mencionada esté limitada en el tiempo, habida cuenta, en particular, de las consecuencias que para el conjunto de las partes afectadas puede tener tal reinserción, ya que esta se produciría una vez transcurrido un tiempo considerable (véase, en este sentido, la sentencia Pontin, apartados 60 y 61).

37 No obstante, por lo que respecta a una normativa nacional que establece un plazo de caducidad de quince días aplicable a la acción de nulidad de un despido, el Tribunal de Justicia ha declarado, por una parte, que tal plazo debe considerarse especialmente corto, habida cuenta, en particular, de la situación en que una mujer se encuentra al principio de su embarazo y, por otra parte, que, respetando el plazo de quince días, a una trabajadora despedida durante su embarazo le resultaría muy difícil asesorarse eficazmente y, llegado el caso, redactar e interponer un recurso (sentencia Pontin, apartados 62 y 65).

38 El Tribunal de Justicia también subrayó, a la luz de la normativa nacional controvertida en el asunto que dio lugar a la sentencia Pontin, que una trabajadora embarazada que, por cualquier razón, dejase transcurrir el plazo de quince días, ya no dispondría de ninguna acción legal para hacer valer sus derechos tras su despido (véase, en este sentido, la sentencia Pontin, apartado 66).

39 Sobre la base, en particular, de estas apreciaciones, el Tribunal de Justicia declaró que una regulación procesal como la que caracteriza a dicha normativa nacional, al entrañar inconvenientes procesales que pueden hacer excesivamente difícil la aplicación de los derechos que las mujeres embarazadas deducen del artículo 10 de la Directiva 92/85, no respetaba las exigencias del principio de efectividad, lo cual, no obstante, correspondía verificar al órgano jurisdiccional remitente (véase, en este sentido, la sentencia Pontin, apartados 67 y 69).

40 En presente asunto, de la resolución de remisión se deduce que, con arreglo al artículo 4, primera frase, de la Ley de Protección contra los Despidos, una demanda dirigida a impugnar un despido debe interponerse en un plazo de tres semanas a partir de la notificación por escrito del despido. Sin embargo, en virtud del artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos, puede admitirse una demanda interpuesta con posterioridad a dicho plazo por una trabajadora embarazada si esta, al no haber tenido conocimiento de su embarazo hasta después de la expiración de dicho plazo de tres semanas, formula una solicitud en tal sentido. La solicitud deberá presentarse en el plazo de dos semanas desde la desaparición del impedimento para interponer la demanda.

41 El órgano jurisdiccional remitente señala que la trabajadora de que se trata en el litigio principal, que no interpuso demanda contra su despido en un plazo de tres semanas a partir de la notificación escrita del despido, tampoco presentó la referida solicitud, de modo que su demanda debería ser desestimada salvo si, como parece considerar el órgano jurisdiccional remitente, la normativa nacional controvertida en el litigio principal es contraria al principio de efectividad.

42 Dicho órgano jurisdiccional señala que el plazo de tres semanas para impugnar su despido previsto en el artículo 4, primera frase, de la Ley de Protección contra los Despidos tiene por objeto garantizar el respeto de la seguridad jurídica y que parece suceder lo mismo con el plazo de dos semanas para presentar una solicitud de admisión a trámite de la demanda extemporánea prevista en el artículo 5, apartado 3, de la Ley de Protección contra los Despidos.

43 Dicho esto, como se ha recordado en el apartado 35 de la presente sentencia, al determinar los plazos de caducidad, los Estados miembros no solo deben tener en cuenta la seguridad jurídica. También deben tenerse en cuenta otros factores, como la importancia para los interesados de las decisiones que deben tomarse o incluso otros intereses públicos o privados.

44 A este respecto, la protección contra el despido de las trabajadoras embarazadas, garantizada por el artículo 10 de la Directiva 92/85, constituye un factor importante que los Estados miembros deben tener en cuenta.

45 En efecto, en consideración al riesgo que un posible despido supone para el estado físico y psíquico de una trabajadora embarazada, 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de febrero de 2018, Porras Guisado, C-103/16, EU:C:2018:99, apartado 46 y jurisprudencia citada).

46 Es cierto que de la resolución de remisión se desprende que el artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos permite, mediante una solicitud de admisión a trámite, interponer una demanda fuera de plazo cuando el plazo ordinario de tres semanas para interponer demanda contra el despido ha expirado si la mujer, por un motivo que no le es imputable, aún no había tenido conocimiento de su embarazo.

47 No obstante, es preciso señalar, en primer lugar, que dicha solicitud de admisión a trámite de la demanda extemporánea debe presentarse en el plazo de dos semanas a partir de la desaparición del impedimento para interponer la demanda, lo que, según el Tribunal de Justicia, constituye un plazo especialmente corto, habida cuenta, en particular, de la situación en que una mujer se encuentra al principio de su embarazo (sentencia Pontin, apartado 62).

48 En segundo lugar, procede subrayar que este plazo de dos semanas es más corto que el plazo ordinario de tres semanas, previsto en el artículo 4, primera frase, de la Ley de Protección contra los Despidos, para interponer una demanda contra un despido.

49 Así, una trabajadora embarazada que, en el momento de su despido, tenga conocimiento de su embarazo dispone de un plazo de tres semanas para interponer dicha demanda. En cambio, una trabajadora que no tiene conocimiento de su embarazo antes de la expiración de dicho plazo, y ello por un motivo que no le es imputable, solo dispone de dos semanas para solicitar que se le permita interponer tal

demanda, lo que supone una reducción considerable del plazo para asesorarse eficazmente y, llegado el caso, para redactar y presentar no solo dicha solicitud de admisión de la demanda extemporánea, sino también la demanda propiamente dicha. En efecto, como señala la Comisión en sus observaciones escritas, el artículo 5, apartado 2, de la Ley de Protección contra los Despidos establece que dicha demanda se interpondrá, en principio, al mismo tiempo que la referida solicitud.

50 A este respecto, Haus Jacobus ha afirmado, en sus observaciones escritas, que la solicitud de admisión a trámite de la demanda extemporánea no está sujeta a requisitos de forma específicos y que incluso puede presentarse oralmente ante la secretaría de cualquier órgano jurisdiccional, incluido un órgano jurisdiccional incompetente. Por su parte, la Comisión afirma que, aunque el mero hecho de interponer una demanda contra el despido no basta para considerar que se ha formulado tal pretensión, esta puede formularse implícitamente.

51 Dicho esto, aun cuando, conforme a las comprobaciones que incumben al órgano jurisdiccional remitente, esas precisiones resultaran correctas, no es menos cierto que, cuando una trabajadora tiene conocimiento, como en el presente asunto, de que está embarazada tras la expiración del plazo de tres semanas a partir de su despido, está obligada, exponiéndose a la caducidad en caso contrario, no solo a interponer una demanda, sino también a presentar una solicitud de admisión a trámite de esa demanda extemporánea en un plazo de dos semanas, a saber, un plazo menor que aquel del que habría dispuesto si hubiera tenido conocimiento de su embarazo en el momento de su despido. Así, este plazo de dos semanas puede tener como efecto que sea muy difícil para dicha trabajadora asesorarse eficazmente y, llegado el caso, redactar y presentar la solicitud de admisión y la demanda propiamente dicha.

52 En tercer lugar, como también observa la Comisión en sus observaciones escritas, el punto de partida del plazo de dos semanas previsto en el artículo 5, apartado 3, de la Ley de Protección contra los Despidos, a saber, el momento en que «desaparezca el impedimento para interponer la demanda», no parece desprovisto de ambigüedad, lo que puede contribuir a hacer más difícil el ejercicio de los derechos garantizados por la Directiva 92/85.

53 En cuarto y último lugar, se desprende de la resolución del órgano jurisdiccional remitente que, con arreglo al artículo 17, apartado 1, segunda frase, de la Ley de Protección de la Maternidad, la trabajadora despedida está obligada a informar sin demora a su empresario de su embarazo. Habida cuenta de esta obligación, dicho órgano jurisdiccional se pregunta si la exigencia adicional de que esa trabajadora presente ante un órgano jurisdiccional una solicitud de admisión a trámite de la demanda extemporánea debe considerarse incompatible con las exigencias del principio de tutela judicial efectiva.

54 A este respecto, procede señalar que, ciertamente, el hecho de que la trabajadora esté obligada no solo a informar sin demora al empresario de su embarazo, sino también a presentar, en un plazo de dos semanas, una solicitud de admisión a trámite de la demanda extemporánea ante un órgano jurisdiccional, así como, en principio, la demanda propiamente dicha, contribuye a demostrar la complejidad del sistema establecido por la normativa nacional controvertida en el litigio principal que establece varias obligaciones concurrentes, que deben ejecutarse respetando plazos distintos que se solapan, tanto ante el empresario como ante un órgano jurisdiccional.

55 Sin embargo, el mero hecho de informar al empresario no puede considerarse, en principio, equivalente a la presentación ante un órgano jurisdiccional de un acto exigido por la normativa procesal nacional para impugnar un despido o, al menos, para suspender el plazo de caducidad para impugnar ese despido.

56 De ello se deduce que la exigencia de presentar ante un órgano jurisdiccional una solicitud de admisión a trámite de una demanda extemporánea no puede considerarse, como tal, incompatible con las exigencias del principio de tutela judicial efectiva, aun cuando la normativa nacional establezca, además, la obligación de la trabajadora afectada de informar sin demora al empresario de su embarazo.

57 En cambio, la regulación procesal de tal solicitud de admisión a trámite de una demanda extemporánea puede resultar, en su caso, incompatible con las exigencias del principio de tutela judicial efectiva.

58 En el presente asunto, procede declarar que el plazo de dos semanas previsto en el artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos parece generar, sin perjuicio de los controles que corresponde realizar al órgano jurisdiccional remitente, inconvenientes procesales que pueden vulnerar el principio de efectividad y, por consiguiente, el principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por la Directiva 92/85. En efecto, este plazo, considerablemente más breve que el plazo ordinario previsto en el artículo 4 de la referida Ley, parece, habida cuenta de la situación en la que se encuentra una mujer en una etapa temprana del embarazo, especialmente breve y susceptible de dificultar en gran medida que la trabajadora embarazada se asesore eficazmente y, llegado el caso, redacte y presente una solicitud de admisión de la demanda extemporánea, así como la propia demanda, tanto más cuanto que no pueden excluirse incertidumbres en cuanto al punto de partida de dicho plazo de dos semanas y a la acumulación de obligaciones —cada una de ellas sujeta a plazos distintos— que deben cumplirse tanto ante el empresario y como ante un órgano jurisdiccional.

59 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual una trabajadora embarazada que solo haya tenido conocimiento de su embarazo una vez expirado el plazo previsto para interponer una demanda contra su despido está obligada, para poder interponer tal demanda, a presentar una solicitud de admisión a trámite de la demanda extemporánea en un plazo de dos semanas, siempre que la regulación procesal de esa solicitud de admisión, en la medida en que conlleve inconvenientes que puedan hacer excesivamente difícil la aplicación de los derechos que el artículo 10 de esa Directiva confiere a las trabajadoras embarazadas, no respete las exigencias del principio de efectividad.

Costas

60 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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 Séptima) declara:

Los artículos 10 y 12 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),

deben interpretarse en el sentido de que

se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual una trabajadora embarazada que solo haya tenido conocimiento de su embarazo una vez expirado el plazo previsto para interponer una demanda contra su despido está obligada, para poder interponer tal demanda, a presentar una solicitud de admisión a trámite de la demanda extemporánea en un plazo de dos semanas, siempre que la regulación procesal de esa solicitud de admisión, en la medida en que conlleve inconvenientes que puedan hacer excesivamente difícil la aplicación de los derechos que el artículo 10 de esa Directiva confiere a las trabajadoras embarazadas, no respete las exigencias del principio de efectividad.

Firmas