



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
COMUNICADO DE PRENSA nº 98/09
Luxemburgo, 29 de octubre de 2009

Sentencia en el asunto C-63/08
Virginie Pontin / T-Comalux SA

Las trabajadoras embarazadas despedidas deben disfrutar de una tutela judicial eficaz de los derechos que el Derecho comunitario les confiere

Si el único recurso del que, conforme a la normativa nacional, disponen las trabajadoras despedidas durante su embarazo no concede plazos de interposición adecuados, dicha normativa introduce un trato menos favorable vinculado al embarazo y constituye una discriminación contra las trabajadoras

El código de trabajo luxemburgués, que adapta el Derecho luxemburgués a la Directiva 92/85/CEE,¹ prohíbe despedir a una trabajadora cuando se ha constatado médicamente su embarazo y durante las doce semanas posteriores al parto. Somete la acción judicial de la trabajadora despedida durante su embarazo a un plazo de quince días a partir de la resolución del contrato, dentro del cual la trabajadora puede ejercitar una acción de nulidad del despido y de readmisión en la empresa de que se trate.

La Sra. Pontin trabajaba para la empresa luxemburguesa T-Comalux desde noviembre de 2005. El 25 de enero de 2007, se le notificó su despido con efecto inmediato «por falta grave» debido «a una ausencia injustificada durante más de tres días». El día siguiente, la Sra. Pontin comunicó a T-Comalux que estaba embarazada y que su despido era nulo en virtud de la protección jurídica conferida a las trabajadoras embarazadas. Ante la falta de respuesta de la sociedad y al considerarse víctima de un despido abusivo, el 18 de abril de 2007, la Sra. Pontin presentó una demanda ante el tribunal du travail de Esch-sur-Alzette (Luxemburgo) para que se declarase la nulidad de su despido.

En esencia, el tribunal du travail pregunta al Tribunal de Justicia si el Derecho comunitario se opone a una normativa nacional que, por una parte, somete la acción judicial de las trabajadoras embarazadas despedidas durante su embarazo a plazos breves, susceptibles de privarles de la posibilidad de interponer un recurso para hacer valer sus derechos y, por otra parte, les priva de la posibilidad, disponible para cualquier otro trabajador despedido, de ejercitar una acción indemnizatoria contra el empresario.

El Tribunal de Justicia recuerda que los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas necesarias para que las personas que se estimen perjudicadas puedan hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional de conformidad con el principio de tutela judicial de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario. Así, las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia deben ser protegidas contra las consecuencias de un despido que sería ilegal. Las medidas nacionales deben permitir que se garantice una tutela judicial efectiva y eficaz, tener un efecto disuasorio real frente al empresario y, en todo caso, ser adecuadas en relación con el perjuicio sufrido. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional, que es el único que conoce directamente la regulación procesal de los recursos en el Derecho interno, verificar si se respetan los principios antedichos.

¹ 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 L 348, p. 1).

El plazo de recurso de quince días

Si bien el Tribunal de Justicia ha reconocido que los Estados miembros pueden fijar plazos razonables para ejercitar una acción judicial, dichos plazos no deben hacer imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho comunitario. A este respecto, parece que la regulación procesal correspondiente a la acción de nulidad y readmisión del trabajador despedido entraña inconvenientes que pueden hacer excesivamente difícil la aplicación de los derechos que las trabajadoras embarazadas deducen del Derecho comunitario.

En efecto, por lo que atañe al plazo de quince días, el Tribunal de Justicia considera que es un plazo especialmente corto para asesorarse eficazmente y, llegado el caso, ejercitar una acción de nulidad o readmisión en la empresa. Además, podrían transcurrir varios días contabilizados dentro de dicho plazo antes de que la mujer embarazada reciba la carta en la que se le comunica su despido, ya que parece que, con arreglo a la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales luxemburgueses, ese plazo comienza a contar desde que se deposita la carta de despido en correos y no desde su recepción. **Si el órgano jurisdiccional remitente, tras realizar las comprobaciones jurídicas y fácticas que le incumben, considerase que el plazo de caducidad de quince días no cumple el requisito de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario, dicho plazo sería contrario a la Directiva 92/85.**

La exclusión de la acción indemnizatoria

Según el órgano jurisdiccional remitente, el único recurso del que puede hacer uso una mujer embarazada que haya sido despedida durante su embarazo es la acción de nulidad y readmisión en la empresa, quedando excluido cualquier otro recurso en materia de Derecho laboral, como, por ejemplo, la acción indemnizatoria.

Por tanto, si tras comprobación por parte del órgano jurisdiccional remitente, se demostrase que la regulación procesal correspondiente a la única acción disponible en caso de despido de las trabajadoras embarazadas no respeta el principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario, esa limitación de las vías de recurso introduciría un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo y, por tanto, constituiría una discriminación en el sentido de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres².

Si dicho órgano jurisdiccional remitente comprobara que se ha incurrido en dicha violación del principio de igualdad de trato en el sentido de la Directiva 76/207/CEE, le incumbiría interpretar, en la medida de lo posible, las normas internas de competencia de modo que contribuyan a cumplir el objetivo de garantizar la tutela judicial de los derechos que el ordenamiento jurídico comunitario confiere a las mujeres embarazadas.

RECORDATORIO: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que están conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho comunitario o sobre la validez de un acto comunitario. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema idéntico.

² Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40), en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15).

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Agnès López Gay ☎ (+352) 4303 3667

*Las imágenes de la lectura de las conclusiones se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*