



COMUNICADO DE PRENSA n.º 108/24

Luxemburgo, 27 de junio de 2024

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-284/23 | Haus Jacobus

Una trabajadora embarazada debe disponer de un plazo razonable para poder impugnar su despido ante los tribunales

Un plazo de dos semanas para solicitar la admisión de una demanda presentada fuera de plazo parece ser demasiado breve

Una empleada de una residencia de ancianos impugna su despido ante un tribunal laboral alemán. Invoca la prohibición de despedir a una mujer embarazada. El tribunal laboral considera que normalmente debería desestimar la demanda por haber sido presentada fuera de plazo.

En efecto, cuando la trabajadora tuvo conocimiento de su embarazo e interpuso la demanda, ya había transcurrido el plazo ordinario previsto en la legislación alemana, que es de tres semanas tras la notificación por escrito del despido. Además, la trabajadora no presentó una solicitud de admisión de la demanda ejercitada fuera de plazo en el plazo adicional de dos semanas ¹ estipulado en dicha legislación.

No obstante, el tribunal laboral se pregunta si la normativa alemana en cuestión es compatible con la Directiva relativa a las trabajadoras embarazadas. ² Por esta razón, solicita al Tribunal de Justicia que se pronuncie al respecto.

El Tribunal de Justicia observa que, según la normativa alemana, una trabajadora embarazada que tenga conocimiento de su embarazo en el momento de su despido dispone de un plazo de tres semanas para interponer una demanda.

En cambio, una trabajadora que no tiene conocimiento de su embarazo antes que expire dicho plazo, y ello por un motivo que no le es imputable, solo dispone de **dos semanas** para solicitar que se le permita interponer la demanda.

Según el Tribunal de Justicia, un plazo tan breve, en particular comparado con el plazo ordinario de tres semanas, parece incompatible con la Directiva. ³ En efecto, habida cuenta de la situación en la que se encuentra una mujer en una etapa temprana del embarazo, dicho plazo es susceptible de dificultar en gran medida que la trabajadora embarazada pueda obtener un asesoramiento útil y, en su caso, redactar y presentar una solicitud de admisión a trámite de la demanda ejercitada fuera de plazo, así como la propia demanda.

No obstante, corresponde al tribunal laboral comprobar si este es efectivamente el caso.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. 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 similar.

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

El [texto íntegro y, en su caso, el resumen](#) de la sentencia se publican en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca [@\(+352\) 4303 3667](#).

Tiene a su disposición imágenes del pronunciamiento de la sentencia en «[Europe by Satellite](#)» [@\(+32\) 2 2964106](#).

¡Siga en contacto con nosotros!



¹ Tras el cese del impedimento para interponer la demanda.

² [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.

³ En su sentencia de 29 de octubre de 2009, Pontin, [C-63/08](#) (véase también el comunicado de prensa [n.º 98/09](#)), el Tribunal de Justicia ya se pronunció en este sentido en relación con el plazo de quince días de que dispone una trabajadora embarazada para interponer una demanda de nulidad de su despido.