

Versión anonimizada

Traducción

C-284/23 - 1

Asunto C-284/23

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

2 de mayo de 2023

Órgano jurisdiccional remitente:

Arbeitsgericht Mainz (Tribunal de lo Laboral de Maguncia, Alemania)

Fecha de la resolución de remisión:

24 de abril de 2023

Parte demandante:

TC

Parte demandada:

Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[omissis]

ARBEITSGERICHT

MAINZ (TRIBUNAL DE LO LABORAL DE MAGUNCIA)

RESOLUCIÓN

En el litigio entre

TC

– parte demandante –

[omissis]

[omissis]

y

Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [omissis] Osthofen

– parte demandada –

[omissis]

[omissis]

Se plantea al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en virtud del artículo 267 TFUE, con carácter prejudicial, la cuestión de si son compatibles con 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), las disposiciones nacionales de los artículos 4 y 5 de la Kündigungsschutzgesetz (Ley alemana 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.

Se suspende el procedimiento hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie sobre esta cuestión [omissis].

A. Objeto y hechos del procedimiento principal:

En virtud de un contrato de trabajo temporal de un año de duración, la demandante trabajó como auxiliar de enfermería para la demandada desde el 1 de agosto de 2022. La demandada procedió a la rescisión de este contrato mediante escrito de 6 de octubre de 2022, con efectos de 21 de octubre de 2022.

El 9 de noviembre de 2022 se constató en la demandante un embarazo que se hallaba en la séptima semana, y la demandante informó de ello a la demandada al día siguiente.

Mediante escrito de 13 de diciembre de 2022, la demandante presentó ante el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) una demanda con la que impugnaba su despido, por haber sido formulado este el 7 de octubre de 2022 a pesar de su estado de embarazo.

B. Derecho nacional aplicable

El artículo 17 de la Mutterschutzgesetz (Ley alemana de Protección a la Madre) establece:

1. ¹Será nulo el despido de una mujer:

1) durante su embarazo;

2

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. ²No 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. ³Lo 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. ¹Excepcionalmente, la autoridad regional superior competente en materia de protección del trabajo o el órgano que esta designe, en situaciones especiales que no vengán 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. ²El despido deberá comunicarse por escrito y habrá de ser motivado.

Por su parte, la Kündigungsschutzgesetz (Ley alemana de Protección contra los Despidos) dispone lo siguiente:

Artículo 4. Demanda ante el tribunal de lo laboral

¹Si un trabajador desea impugnar su despido por ser socialmente injusto o por ser nulo debido a otras razones, deberá presentar demanda ante el 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. ²En 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. ³Si el trabajador ha presentado una reclamación ante el comité de empresa ([artículo 3](#)), deberá adjuntar a la demanda el dictamen emitido por este. ⁴En caso de que el despido precise del consentimiento de una autoridad, el plazo para presentar la demanda ante el tribunal de lo laboral comenzará a correr cuando se notifique la decisión de la autoridad al trabajador.

Artículo 5. Admisibilidad de demandas presentadas fuera de plazo

1. Si, a pesar de actuar con toda la diligencia que le sea exigible, tras un despido el trabajador se ha visto impedido para presentar la demanda en el plazo de tres semanas desde la recepción de la notificación del despido por escrito, a su solicitud podrá admitirse a trámite la demanda fuera de plazo. ²Lo 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. ¹La solicitud deberá formularse junto con la presentación de la demanda; en caso de que esta ya haya sido presentada, en la solicitud se deberá hacer referencia a ella. ²Asimismo, en la solicitud se habrán de exponer las circunstancias que justifiquen la admisión a trámite fuera de plazo, junto con los elementos que lo acrediten.

3. ¹La solicitud solo se admitirá en el plazo de dos semanas desde la desaparición del impedimento. ²Una vez transcurridos seis meses desde la expiración del plazo para presentar la demanda, no podrá formularse la solicitud.

C. Necesidad de la decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

De acuerdo con la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) (sentencia de 19 de febrero de 2009, 2 AZR 286/07), el artículo 4, cuarta frase, de la Ley de Protección contra los Despidos no es de aplicación cuando el embarazo se haya comunicado al empresario con posterioridad al despido, de manera que, con arreglo al artículo 7 de la Ley de Protección contra los Despidos, a pesar de la protección especial contra el despido, la expiración del plazo de tres semanas establecido en el artículo 4, primera frase, de dicha Ley implica la validez del despido de conformidad con el artículo 17 de la Ley de Protección a la Madre, a no ser que se formule una solicitud de admisión a trámite de la demanda fuera de plazo con arreglo al artículo 5 de la Ley de Protección contra los Despidos.

La demandante no ha formulado una solicitud de este tipo, de modo que procedería desestimar sin más la demanda, a no ser que las disposiciones de los artículos 4 y 5 de la Ley de Protección contra los Despidos fuesen en este caso contrarias al Derecho de la Unión.

La Sala remitente alberga dudas a este respecto, ya que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 29 de octubre de 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666), declaró que las posibilidades de ejercitar la acción por parte de las mujeres embarazadas han de estar efectivamente reguladas.

En lo que concierne al Derecho alemán, la consecuencia que cabía extraer era que «las modalidades procesales especiales, como la yuxtaposición de plazos diferentes, cada uno de los cuales conduce a la exclusión de la tutela judicial; las declaraciones ante distintas entidades (la empresa y el tribunal de lo laboral); los plazos especialmente breves, que se reducen aún más cuanto más se demora el propio conocimiento del embarazo, y las normas procesales poco transparentes y que los propios expertos califican de confusas, como sucede con el artículo 4, cuarta frase, de la Ley de Protección contra los Despidos, dificultan excesivamente la tutela judicial para las mujeres» [omissis] [Doctrina]. También en el actual *Erfurter Kommentar* se recoge esta crítica [omissis] [Doctrina].

Respecto al presente asunto, debe señalarse que el plazo para presentar la demanda que establece el artículo 4 de la Ley de Protección contra los Despidos

en principio pretende brindar seguridad jurídica al empresario, si bien con excepciones, que se derivan del artículo 5 de dicha Ley. De igual manera, el artículo 17 de la Ley de Protección a la Madre vincula la protección especial contra el despido al conocimiento del embarazo por el empresario, aun con las excepciones que a continuación se establecen.

Si la Ley de Protección a la Madre, condicionada por el Derecho de la Unión, concede a las mujeres embarazadas, en determinadas circunstancias, la posibilidad de invocar su protección especial contra el despido, mediante una comunicación *a posteriori*, incluso mucho después de expirar el plazo de tres semanas que establece el artículo 4 de la Ley de Protección contra los Despidos y tras concluir el plazo de preaviso para el despido, habida cuenta del principio de tutela judicial efectiva que rige en el Derecho de la Unión, no se entiende por qué dichas mujeres han de observar, además, el procedimiento previsto en el artículo 5 de esta Ley. Si, una vez expirado el plazo de preaviso para el despido, una mujer se dirige a su antiguo empresario y le hace saber que en el momento de la comunicación del despido estaba embarazada, el empresario tiene que entender necesariamente que con ello la mujer alega la nulidad de su despido.

En el supuesto general del artículo 4 de la Ley de Protección contra los Despidos, el empresario no tiene certeza de si el trabajador despedido aceptará el despido, y tal incertidumbre ha de durar lo menos posible. En cambio, en caso de comunicación posterior de un embarazo, la trabajadora ya da a entender que no acepta el despido. La *ratio legis* de los artículos 4 y 5 de la Ley de Protección contra los Despidos no parece pertinente en este supuesto, por lo que queda en tela de juicio, desde el punto de vista del Derecho de la Unión, la sujeción también en estos casos al requisito de la admisión a trámite de una demanda ulterior presentada dentro de un determinado plazo, como se deduce del claro tenor del artículo 5, apartado 1, segunda frase, de la Ley de Protección contra los Despidos (en su versión vigente a partir de 2004).

Maguncia, a 24 de abril de 2023

[omissis]