

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 29 de octubre de 2009\*

En el asunto C-63/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Luxemburgo), mediante resolución de 14 de febrero de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de febrero de 2008, en el procedimiento entre

**Virginie Pontin**

y

**T-Comalux SA,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de la Sala Segunda, en funciones de Presidente de la Sala Tercera, y la Sra. P. Lindh y los Sres. A. Rosas, U. Lõhmus y A. Ó Caoimh (Ponente), Jueces;

\* Lengua de procedimiento: francés.

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;  
Secretario: Sr. B. Fülöp, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 14 de enero de 2009;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Pontin, por M<sup>e</sup> L. Dupong, avocat;
  
- en nombre de T-Comalux SA, por M<sup>es</sup> A. Kronshagen y V. Tutak, avocats;
  
- en nombre del Gobierno luxemburgués, por el Sr. C. Schiltz, en calidad de agente;
  
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. I. Bruni, en calidad de agente, asistida por la Sra. W. Ferrante, avvocato dello Stato;
  
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. M. van Beek, en calidad de agente;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 31 de marzo de 2009;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- <sup>1</sup> La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de 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) (DO L 348, p. 1), así como del artículo 2 de la 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; EE 05/02, p. 70), 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) (en lo sucesivo, «Directiva 76/207»).
- <sup>2</sup> Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Pontin y su antiguo empresario, la sociedad T-Comalux SA (en lo sucesivo, «T-Comalux»), a raíz del despido de aquélla ocurrido en enero de 2007.

## Marco jurídico

### *Derecho comunitario*

#### La Directiva 92/85

- 3 Del noveno considerando de la Directiva 92/85 se desprende que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo ni atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- 4 A tenor de su artículo 1, apartado 1, el objeto de la antedicha Directiva es 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.
- 5 El artículo 2, letra a), de la Directiva 92/85 define a la trabajadora embarazada como «cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales».
- 6 En virtud del artículo 8, apartado 1, de la antedicha Directiva, los Estados miembros tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 de la Directiva disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

7 El artículo 10 de la Directiva 92/85, titulado «Prohibición de despido», tiene el siguiente tenor:

«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 despida 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.»

8 Con arreglo al artículo 12 de la Directiva 92/85:

«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.»

### La Directiva 76/207

- 9 Tal como se desprende del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 76/207, ésta contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo.
- 10 El artículo 2, apartado 1, de la misma Directiva dispone que el antedicho principio «supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar».
- 11 El artículo 2, apartado 7, párrafo primero, de la antedicha Directiva establece que esta última «se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad» y el párrafo tercero de la misma disposición dispone que «un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo o su permiso de maternidad en el sentido de la Directiva [92/85] constituirá discriminación en el sentido de la presente Directiva».
- 12 En virtud del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207, la aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en particular, en relación con las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido. En virtud del apartado 2, letra a), del mismo artículo, los Estados

miembros tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato.

### *Derecho nacional*

13 El artículo L. 124-11, apartados 1 y 2, del code du travail luxemburgués (en lo sucesivo, «code du travail») dispone:

«1. Es abusivo y constituye un acto social y económicamente anormal el despido que es contrario a la ley o que no está basado en motivos reales y graves vinculados con la aptitud o la conducta del trabajador o basado en las necesidades de la empresa, del establecimiento o del servicio.

Lo mismo ocurre cuando el despido es contrario a los criterios generales establecidos en el artículo L. 423-1, inciso 3.

2. La acción en reparación de la resolución abusiva del contrato de trabajo debe interponerse ante la jurisdicción laboral, y está sometida al plazo de caducidad de tres meses desde la notificación del despido o su motivación. A falta de motivación, el plazo empieza a correr desde la expiración del plazo establecido en el artículo L. 124-5, apartado 2.

Este plazo se interrumpirá legalmente en caso de que el trabajador, su representante o el sindicato al que esté afiliado interpongan una reclamación por escrito ante el empresario. Esta reclamación da lugar a un nuevo plazo de caducidad de un año.»

14 El artículo L. 124-12, apartado 4, del antedicho Código establece:

«En los casos legalmente previstos de nulidad del despido, el tribunal laboral, a petición del trabajador, deberá ordenar su readmisión. [...]

Las disposiciones del artículo L. 124-11 son de aplicación a la acción de nulidad.»

15 El code du travail, en su libro III, título III, incluye el capítulo VII, titulado «Prohibición de despido», en el que se encuentra el artículo L. 337-1, que tiene el siguiente tenor:

«1. Se prohíbe al empresario notificar la ruptura de la relación laboral o, en su caso, la solicitud de conciliación, a una trabajadora cuando se ha constatado médicamente su embarazo y durante las doce semanas posteriores al parto.

Si se notifica la ruptura antes de la constatación médica del embarazo, la trabajadora puede justificar su estado mediante la presentación de un certificado por correo certificado en el plazo de ocho días desde la notificación del despido.

El despido comunicado en incumplimiento de la prohibición de despido establecida en los dos párrafos precedentes y en su caso, la solicitud de conciliación, serán nulos de pleno derecho.

Durante los quince días siguientes a la resolución del contrato, la trabajadora puede solicitar, mediante simple papeleta, al presidente del tribunal laboral, que resolverá con carácter urgente y por procedimiento sumario, oídas las partes o debidamente convocadas, que declare la nulidad del despido y ordene el mantenimiento de la trabajadora en su puesto o, en su caso, la readmisión conforme a lo dispuesto en el artículo L. 124-12, apartado 4.

[...]»

16 A tenor del artículo L. 337-6 del referido Código:

«La trabajadora que haya sido despedida en razón de su matrimonio podrá invocar la nulidad de su despido y solicitar la continuación de las relaciones de trabajo mediante correo certificado dirigido a su empresario dentro de los dos meses siguientes a la notificación de dicho despido. En este caso, el contrato de trabajo subsistirá y la trabajadora continuará teniendo derecho a percibir íntegramente su salario.

Si la trabajadora no ha invocado la nulidad de su despido y solicitado la continuación de las relaciones de trabajo en el plazo fijado *supra*, tiene derecho a las indemnizaciones [por cese tras una antigüedad de al menos cinco años de servicios continuados con el mismo empresario] establecidas en el apartado 1 del artículo L. 124-7. Además, podrá ejercer la acción en reparación de la resolución abusiva del contrato de trabajo sobre la base de los artículos L. 124-11 y L. 124-12.»

## Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 17 A partir de noviembre de 2005, la Sra. Pontin pasó a formar parte de la plantilla de T-Comalux con un contrato por tiempo indefinido y a tiempo completo.
- 18 Mediante carta certificada de 18 de enero de 2007, recibida por la Sra. Pontin el 22 de enero de ese mismo año, ésta fue despedida con un plazo de preaviso que comenzaba el 31 de enero y finalizaba el 30 de marzo de 2007. De la resolución del órgano jurisdiccional remitente no se desprende cuál fue el motivo de dicho despido con preaviso.
- 19 Ante el órgano jurisdiccional remitente, la Sra. Pontin ha sostenido que, el 19 de enero de 2007, envió a T-Comalux un parte de baja laboral por correo ordinario. Dicha sociedad ha negado ante el referido órgano jurisdiccional haber recibido tal parte de baja.
- 20 El 24 de enero de 2007, la Sra. Pontin envió a T-Comalux un correo electrónico en el que le comunicaba que su «estado de salud no [había] mejorado mucho», que no podría volver a la oficina el día siguiente y que remitiría tan pronto como le fuera posible un parte de baja laboral.
- 21 Mediante carta certificada fechada el 25 de enero de 2007, T-Comalux comunicó a la Sra. Pontin que estaba despedida con efecto inmediato «por falta grave» debido a una «ausencia injustificada durante más de tres días».
- 22 Mediante carta certificada de 26 de enero de 2007, recibida por T-Comalux el 30 de enero del mismo año, la Sra. Pontin comunicó que estaba embarazada. Alegaba que, debido a esa circunstancia, el despido que T-Comalux le había notificado era nulo.

- 23 Ante la falta de respuesta de T-Comalux a esa última carta, el 5 de febrero de 2007, la Sra. Pontin presentó ante el órgano jurisdiccional remitente una demanda en la que solicitaba la declaración de nulidad de su despido.
- 24 Mediante sentencia pronunciada el 30 de marzo de 2007, el antedicho órgano jurisdiccional, con una formación diferente de aquella de la que procede la presente petición de decisión prejudicial, se declaró incompetente para conocer de la pretensión de la Sra. Pontin de que se declarase nulo su despido de 18 de enero de 2007. En efecto, según dicha formación, el artículo L. 337-1 del code du travail otorga al presidente de la jurisdicción laboral, es decir, del tribunal du travail, una competencia especial de carácter protector para anular de urgencia el despido producido cuando la trabajadora está embarazada, de modo que la Sra. Pontin hubiera debido presentar la demanda de anulación de su despido ante el presidente de dicho órgano jurisdiccional. De los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que la Sra. Pontin, la cual, al parecer, en aquel momento, no estaba representada por ningún abogado, había dirigido su escrito de demanda, en forma de carta, al «Tribunal du travail — A la atención del Señor Presidente y de sus Asesores», y había comenzado sus observaciones escritas con la fórmula de cortesía «Señor Presidente».
- 25 La Sra. Pontin no interpuso ningún recurso contra la referida sentencia. En la vista oral ante el Tribunal de Justicia, indicó a este respecto que había preferido evitar tanto el riesgo inherente a un recurso de ese tipo como dejar expirar el plazo de tres meses previsto para que el trabajador ejerza la acción jurisdiccional indemnizatoria contra su despido abusivo prevista en el artículo L. 124-11, apartados 1 y 2, del code du travail (en lo sucesivo, «acción indemnizatoria»).
- 26 Con una nueva demanda de 18 de abril de 2007, la Sra. Pontin solicitó al órgano jurisdiccional remitente que condenase a T-Comalux a abonarle una indemnización de daños y perjuicios. En apoyo de su demanda alega, en particular, que tanto su despido con preaviso de 18 de enero de 2007 como su despido posterior con efecto inmediato son contrarios a la ley y, por tanto, abusivos, en virtud del antedicho artículo L. 124-11.

- 27 T-Comalux considera que el Derecho común luxemburgués relativo a la acción indemnizatoria no es de aplicación a la trabajadora embarazada que, con arreglo al artículo L. 337-1 del code du travail, no puede optar entre una acción de nulidad y readmisión prevista en dicha disposición (en lo sucesivo, «acción de nulidad y readmisión») y la acción indemnizatoria, sino que debe, obligatoriamente, enviar a su empresario un certificado médico que pruebe su embarazo en el plazo de ocho días desde la notificación de su despido, tal como se prevé, en el apartado 1, párrafo segundo, del artículo referido (en lo sucesivo, «plazo de ocho días»), y ejercitar la acción de nulidad y readmisión ante el presidente del tribunal du travail en los quince días siguientes a la resolución del contrato, plazo que se establece en el párrafo cuarto del mismo apartado 1 (en lo sucesivo, «plazo de quince días»).
- 28 Según el órgano jurisdiccional remitente, de la normativa luxemburguesa pertinente en el caso de autos puede deducirse que la trabajadora embarazada, que por cualquier razón, incluso con independencia de su voluntad, ha dejado transcurrir los plazos de ocho y quince días, no dispone de ninguna acción legal para impugnar su despido, de modo que, una vez agotados esos plazos, el despido de la trabajadora embarazada no es ni nulo ni abusivo, sino perfectamente legal. La resolución de remisión también hace referencia a una jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales luxemburgueses según la cual el plazo para ejercitar la acción de nulidad comienza a contar desde que se deposita el escrito en correos, y no desde la recepción de dicho escrito.
- 29 En estas circunstancias, al plantearse dudas acerca de la conformidad de la normativa nacional referida con el Derecho comunitario y, en particular, con las Directivas 92/85 y 76/207, el tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Deben interpretarse los artículos 10 y 12 de la Directiva [92/85] en el sentido de que no se oponen a que el legislador nacional someta la interposición de un recurso por la trabajadora embarazada despedida durante su embarazo a plazos perentorios como el de ocho días establecido por el artículo L 337-1, apartado 1, párrafo segundo, del code du travail o el de quince días establecido por el párrafo cuarto de dicho apartado?

- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera pregunta, ¿ha de considerarse que los plazos de ocho y quince días respectivamente son demasiado breves para permitir a la trabajadora embarazada despedida durante su embarazo reivindicar sus derechos en vía judicial?
  
- 3) ¿Debe interpretarse el artículo 2 de la [Directiva 76/207] en el sentido de que no se opone a que el legislador nacional prive a la trabajadora despedida durante el embarazo del recurso por indemnización por despido abusivo, que el artículo L. 124-11, apartados 1 y 2, reserva a los demás trabajadores despedidos?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

- 30 De los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que, mediante sus tres cuestiones, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si las Directivas 92/85 y/o 76/207 se oponen a una normativa nacional, como el artículo L. 337-1 del code du travail, que, por lo que respecta concretamente a la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia establecida en el artículo 10 de la Directiva 92/85, limite las vías de recurso de dichas trabajadoras a una acción de nulidad y readmisión, sujeta a plazos como los aplicables en el litigio principal, excluyendo, en particular, la acción indemnizatoria.
- 31 En este contexto, las dos primeras cuestiones se refieren a la dilucidación previa de si una regulación procesal como la derivada del antedicho artículo L. 337-1 cumple las exigencias de los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85, y, en particular, permite a cualquier trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de dicho artículo 10 hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional. La respuesta a esas dos cuestiones puede tener una incidencia en la respuesta a la tercera cuestión, que, esencialmente, se refiere a si el hecho de limitar las vías de recurso judiciales en caso de despido durante el embarazo a la acción de nulidad y readmisión puede constituir una discriminación en el sentido de la Directiva 76/207.

*Observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia*

- 32 La Sra. Pontin sostiene que el modo en que la normativa luxemburguesa recoge el derecho de la trabajadora embarazada a hacer valer sus derechos no cumple los criterios establecidos por la Directiva 92/85 para garantizar una protección efectiva y eficaz de los derechos de tal trabajadora. Por lo que respecta a la Directiva 76/207, la Sra. Pontin sostiene que una diferencia de trato en materia de despido que prive a la trabajadora embarazada de la acción indemnizatoria no está basada en ninguna justificación razonable y constituye una discriminación de la mujer embarazada despedida con respecto a los otros trabajadores que son despedidos.
- 33 T-Comalux considera que la Directiva 92/85 no se opone a la existencia de plazos de ocho y de quince días como los aludidos. Por otra parte, según esta misma sociedad, la Directiva 76/207 no prohíbe que un legislador nacional prive a la trabajadora embarazada de la acción indemnizatoria durante su embarazo. En efecto, a su entender, una trabajadora embarazada despedida durante su embarazo, que dispone de medidas de protección específicas en razón de su estado, no sufre ninguna discriminación, sino que, por el contrario, goza de una protección específica por medio de la acción de nulidad del despido.
- 34 El Gobierno luxemburgués sostiene que la presente petición de decisión prejudicial se basa en una interpretación errónea de la normativa nacional de que se trata en el litigio principal, interpretación según la cual una trabajadora que deja transcurrir los plazos de ocho y quince días no dispone de ninguna acción legal para impugnar su despido. Ahora bien, según este Gobierno, en caso de que una trabajadora no haga uso de ese derecho especial o no pueda hacer uso del mismo tras la expiración de los plazos establecidos por la referida normativa, siempre podrá ejercitar la acción indemnizatoria. En este contexto, a su entender, los plazos correspondientes a la acción de nulidad y readmisión no son demasiado breves.
- 35 El Gobierno italiano estima que los referidos plazos de ocho y quince días deben considerarse demasiado reducidos para que la trabajadora embarazada despedida durante su embarazo pueda hacer valer sus derechos en vía judicial. Además, este Gobierno sostiene que la Directiva 76/207 se opone a que un legislador nacional introduzca una discriminación contra las trabajadoras embarazadas despedidas

durante su embarazo, privándolas de la posibilidad de ejercitar la acción indemnizatoria, cuando los otros trabajadores despedidos sí que pueden hacer uso de dicha acción.

- <sup>36</sup> La Comisión de las Comunidades Europeas considera que, en principio, los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85 no se oponen a que una normativa nacional someta el ejercicio de una acción basada en el Derecho comunitario a plazos perentorios, sin perjuicio, no obstante, de los principios de equivalencia y de efectividad. A este respecto, la Comisión alega que el plazo de quince días es contrario, debido a su brevedad, a los principios antedichos y vulnera, por ello, los referidos artículos 10 y 12. Por otra parte, la Comisión sostiene que la Directiva 76/207 se opone a que una normativa nacional prive a la trabajadora embarazada despedida durante el embarazo de la acción jurisdiccional indemnizatoria por despido abusivo cuando los otros trabajadores despedidos sí que pueden hacer uso de dicha acción.

### *Respuesta del Tribunal de Justicia*

#### Sobre las dos primeras cuestiones

- <sup>37</sup> Con carácter preliminar, es preciso señalar que, a diferencia del plazo de quince días, no parece que el plazo de ocho días constituya un plazo procesal que determine la posibilidad de recurso ante los órganos jurisdiccionales, lo cual, en su caso, corresponde al órgano jurisdiccional remitente verificar. Pues bien, las dos primeras cuestiones se refieren, en esencia, al principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario, tal como se recoge en los artículos 10, punto 3, y 12 de la Directiva 92/85. Por tanto, la aplicación, en circunstancias como aquellas de que se trata en el litigio principal, del referido principio, debe examinarse a la luz de un plazo como el de quince días antes mencionado. Si el órgano jurisdiccional remitente considerase que el plazo de ocho días también constituye un plazo cuya expiración podría menoscabar el ejercicio de los derechos del justiciable, le correspondería aplicar, *mutatis mutandis*, las conclusiones derivadas de la presente sentencia con respecto a un plazo como el de quince días anteriormente referido.

38 Asimismo, procede señalar que incumbe al Tribunal de Justicia, en el marco del reparto de competencias entre los órganos jurisdiccionales comunitarios y nacionales, tener en cuenta el contexto fáctico y normativo en el que se insertan las cuestiones prejudiciales, tal como lo define la resolución de remisión (véase, en particular, la sentencia de 4 de diciembre de 2008, Jobra, C-330/07, Rec. p. I-9099, apartado 17 y jurisprudencia citada). Por tanto, con independencia de las críticas formuladas por el Gobierno luxemburgués con respecto a la interpretación del Derecho nacional realizada por el órgano jurisdiccional remitente, el examen de la presente remisión prejudicial debe realizarse partiendo del punto de vista de la interpretación de dicho Derecho que lleva a cabo el referido órgano jurisdiccional (véanse, por analogía, las sentencias de 9 de noviembre de 2006, Chateignier, C-346/05, Rec. p. I-10951, apartado 22, y de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, Rec. p. I-3071, apartado 51). Por consiguiente, debe darse una respuesta a las dos primeras cuestiones basada en la premisa de que la única vía de recurso de que, con arreglo al Derecho luxemburgués, dispone una trabajadora despedida durante su embarazo es la acción de nulidad y readmisión.

39 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 comprendidas en dicha disposición 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 y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

40 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 persona que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta Directiva, incluidas las que se desprenden de su artículo 10, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional. El artículo 10, punto 3, de la misma Directiva establece específicamente que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1 del mismo artículo (véase la sentencia de 11 de octubre de 2007, Paquay, C-460/06, Rec. p. I-8511, apartado 47).

- 41 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 comunitario.
- 42 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 (véase la sentencia Paquay, antes citada, apartados 45 y 49).
- 43 Por lo que respecta al principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario, según una jurisprudencia reiterada, la regulación procesal de las acciones destinadas a garantizar la tutela de los derechos que el ordenamiento jurídico comunitario 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 comunitario (principio de efectividad) (véase, en particular, la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 46 y jurisprudencia citada).
- 44 Estas exigencias de equivalencia y de efectividad expresan la obligación general a cargo de los Estados miembros de garantizar la tutela judicial de los derechos que los justiciables deducen del Derecho comunitario. Dicha exigencias se aplican tanto a lo que atañe a la designación de los tribunales competentes para conocer de las demandas basadas en dicho Derecho como a cuanto se refiere a la definición de la regulación procesal (véase la sentencia Impact, antes citada, apartados 47 y 48).
- 45 El respeto del principio de equivalencia exige que la norma nacional de que se trate se aplique indistintamente a los recursos basados en la vulneración del Derecho comunitario y a los que se fundamentan en el incumplimiento del Derecho interno y que tengan un objeto y una causa semejantes (sentencia de 1 de diciembre de 1998,

Levez, C-326/96, Rec. p. I-7835, apartado 41). Sin embargo, este principio no puede interpretarse en el sentido de que obliga a un Estado miembro a extender su régimen interno más favorable a todas las acciones entabladas en el ámbito del Derecho laboral (véase la sentencia Levez, antes citada, apartado 42). Para comprobar si se respeta el principio de equivalencia, le corresponde al órgano jurisdiccional nacional, que es el único que conoce directamente la regulación procesal de los recursos en el ámbito del Derecho interno, verificar si la regulación procesal destinada a garantizar, en Derecho interno, la salvaguardia de los derechos que el Derecho comunitario otorga a los justiciables se atiene a este principio, y examinar tanto el objeto como los elementos esenciales de los recursos de carácter interno supuestamente similares (véanse las sentencias Levez, antes citada, apartado 39 y 43, y de 16 de mayo de 2000, Preston y otros, C-78/98, Rec. p. I-3201, apartado 49). A este respecto, el órgano jurisdiccional nacional debe verificar la similitud de estos recursos desde el punto de vista de su objeto, de su causa y de sus elementos esenciales (véase, en este sentido, la sentencia Preston y otros, antes citada, apartado 57).

<sup>46</sup> De la jurisprudencia se desprende que, para pronunciarse sobre la equivalencia de las normas procesales, el órgano jurisdiccional nacional debe comprobar de manera objetiva y abstracta la similitud de estas normas desde el punto de vista del lugar que ocupan en el conjunto del procedimiento, del desarrollo de dicho procedimiento y de las particularidades de las normas (véase, en este sentido, la sentencia Preston y otros, antes citada, apartados 61 a 63).

<sup>47</sup> Por lo que respecta al principio de efectividad, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que los casos en los que se plantee la cuestión de si una disposición procesal nacional hace imposible o excesivamente difícil en la práctica el ejercicio de los derechos que atribuye a los particulares el ordenamiento jurídico comunitario deben también analizarse teniendo en cuenta el lugar que ocupa dicha disposición dentro del conjunto del procedimiento, de su desarrollo y de sus peculiaridades ante las distintas instancias nacionales. Desde esta perspectiva, procede tomar en consideración, en su caso, los principios sobre los 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 (véase la sentencia de 21 de febrero de 2008, Tele2 Telecommunication, C-426/05, Rec. p. I-685, apartado 55 y jurisprudencia citada).

<sup>48</sup> De este modo, el Tribunal de Justicia ha reconocido, en interés de la seguridad jurídica, la compatibilidad con el Derecho comunitario 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 comunitario (véanse las sentencias de 24 de septiembre de 2002, *Grundig Italiana*, C-255/00, Rec. p. I-8003, apartado 34, y de 12 de febrero de 2008, *Kempter*, C-2/06, Rec. p. I-411, apartado 58 y jurisprudencia citada). Asimismo, por lo que respecta a los plazos de caducidad, el Tribunal de Justicia ha declarado que corresponde a los Estados miembros determinar, para las normativas nacionales que entren en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario, plazos en función, en particular, de la importancia para los interesados de las decisiones que han de adoptarse, la complejidad de los procedimientos y de la legislación que debe aplicarse, el número de personas a las que pueden afectar y los demás intereses públicos o privados que deban tenerse en cuenta (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de diciembre de 2008, *Sopropé*, C-349/07, Rec. p. I-10369, apartado 40).

49 Por último, tal como resulta de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, no corresponde a este último pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente que, en el caso de autos, debe determinar si lo dispuesto en la normativa nacional pertinente cumple las exigencias de equivalencia y efectividad (véase la sentencia *Angelidaki* y otros, antes citada, apartado 163). Sin embargo, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre la cuestión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional nacional en su interpretación (véanse las sentencias de 7 de septiembre de 2006, *Marrosu y Sardino*, C-53/04, Rec. p. I-7213, apartado 54, y *Vassallo*, C-180/04, Rec. p. I-7251, apartado 39, así como el auto de 12 de junio de 2008, *Vassilakis* y otros, C-364/07, apartado 143).

50 Debe responderse a las dos primeras cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente a la luz de las antedichas consideraciones.

51 A este respecto, de la resolución de remisión se desprende que el artículo L. 337-1 del *code du travail* fue adoptado en aplicación del artículo 10 de la Directiva 92/85, en relación con el artículo 12 de la misma Directiva.

- 52 Tal como alegan el Gobierno italiano y la Comisión y tal como se desprende del apartado 42 de la presente sentencia, los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85, en principio, no se oponen a que un legislador nacional prevea, para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia que resulten despedidas, una acción judicial específica, supeditada al cumplimiento de unos plazos fijados con antelación.
- 53 No obstante, al tener los Estados miembros la responsabilidad de garantizar, en cada caso, una protección efectiva de los derechos que los justiciables deducen del Derecho comunitario, (véase, en particular, la sentencia *Impact*, antes citada, apartado 45 y la jurisprudencia citada) la forma en que se concrete una acción judicial como la antedicha deberá cumplir los requisitos enunciados por la jurisprudencia citada en los apartados 39 a 48 de la presente sentencia.
- 54 Esa conclusión no queda desvirtuada por la argumentación, invocada por T-Comalux en la vista, según la cual, a diferencia de la acción indemnizatoria, disponible cuando el despido se considera «abusivo» en el sentido de la normativa nacional, o de la acción disponible cuando el despido se produce «en razón» del matrimonio, establecida en el artículo L. 337-6 del *code du travail* (en lo sucesivo, «acción disponible cuando el despido se produce en razón del matrimonio»), la acción de nulidad y readmisión se aplica de modo casi automático, con independencia de la existencia de un comportamiento reprochable por parte del empresario. En efecto, contrariamente a lo que parece alegar la referida sociedad, el mero hecho de que un Estado miembro, al aplicar los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85 mediante el establecimiento de una vía de recurso específica para las trabajadoras embarazadas, decida, de conformidad con la opción prevista en el punto 1 del mencionado artículo 10, no establecer excepciones al principio de prohibición de despido que no sean inherentes al hecho de estar embarazada, haber dado a luz o encontrarse en período de lactancia no puede tener como consecuencia que la regulación procesal de esta vía de recurso no quede sujeta a las exigencias del principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario.
- 55 En primer lugar, por lo que atañe al hecho de si, en el caso de autos, se ha respetado el principio de equivalencia, de la resolución de remisión se desprende que, a primera vista, parece que las dos acciones en materia de Derecho laboral mencionadas por el órgano jurisdiccional remitente, a saber, por una parte, la acción indemnizatoria y, por otra parte, la acción disponible cuando el despido se produce en razón del matrimonio, pueden considerarse comparables a la acción de nulidad y readmisión, circunstancia que, tal como se deduce del apartado 45 de la presente sentencia, corresponde al órgano

jurisdiccional remitente verificar desde el punto de vista de su objeto, de su causa y de sus elementos esenciales.

56 Si se comprobase que una o varias de las acciones a las que se refiere la resolución de remisión, o incluso otras acciones nacionales que no hayan sido mencionadas ante el Tribunal de Justicia, son similares a la acción de nulidad y readmisión, de nuevo correspondería al órgano jurisdiccional remitente apreciar si tales acciones tienen una regulación procesal más favorable.

57 A este respecto, conviene tener en cuenta el hecho de que la acción de nulidad y readmisión parece requerir dirigirse a una instancia específica, a saber, el «presidente de la jurisdicción laboral». Del apartado 24 de la presente sentencia se desprende que este último requisito parece estar sujeto a una interpretación literal y particularmente estricta. Tal como se deduce de los hechos que originaron el litigio principal, un requisito como éste puede tener consecuencias desfavorables para los justiciables afectados, en particular, habida cuenta del plazo de recurso tan breve que dificulta el consejo o la intervención de un experto en Derecho.

58 Con respecto al supuesto de que la acción indemnizatoria y la acción de nulidad y readmisión se consideren similares, procede recordar que el plazo de caducidad de quince días aplicable a esta última acción es sustancialmente más corto que el plazo de caducidad de tres meses aplicable a la acción indemnizatoria. Por lo que atañe a la acción disponible cuando el despido se produce en razón del matrimonio, de los autos presentados ante el Tribunal de Justicia no se desprende cuál es el plazo de caducidad pertinente para recurrir ante un órgano jurisdiccional nacional. Dicho esto, es preciso señalar que, según el artículo L. 337-6 del code du travail, la trabajadora tiene dos meses para solicitar al empresario la continuación de las relaciones de trabajo y, si no ha invocado dentro de ese plazo la nulidad de su despido y solicitado la continuación de las relaciones de trabajo tiene derecho a las indemnizaciones por cese y además podrá ejercer la acción indemnizatoria.

59 Habida cuenta de los elementos que se han puesto en conocimiento del Tribunal de Justicia, a primera vista, no parece que una regulación procesal como la relativa a la acción de nulidad y readmisión, prevista en el artículo L. 337-1, apartado 1, párrafo

cuarto, del code du travail, respete el principio de equivalencia, lo cual corresponde, no obstante, al órgano jurisdiccional remitente verificar, teniendo en cuenta la jurisprudencia recordada en los apartados 43, 45 y 46 de la presente sentencia.

60 En segundo lugar, por lo que respecta al principio de efectividad, es preciso señalar que, tal como alegan, en esencia, el Gobierno italiano y la Comisión, y tal como se desprende de los apartados 47 y 48 de la presente sentencia, un plazo de caducidad relativamente corto para una acción dirigida a obtener la reinserción en la empresa de que se trate de una trabajadora ilegalmente despedida podría, en principio, considerarse legítimo. En efecto, tal como T-Comalux y el Gobierno luxemburgués señalan, 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 la reinserción, ya que ésta se produciría una vez transcurrido un tiempo considerable.

61 Por tanto, a la luz, en particular, del principio de seguridad jurídica, las exigencias del principio de efectividad no se oponen, en principio, por lo que atañe a la acción dirigida a obtener la reinserción en su empresa de la mujer embarazada que haya sido despedida, al establecimiento de un plazo de caducidad más corto que el previsto para una acción indemnizatoria.

62 No obstante, es preciso señalar a este respecto que, tal como se desprende del apartado 58 de la presente sentencia, el plazo de caducidad de quince días aplicable a la acción de nulidad y readmisión debe considerarse especialmente corto, habida cuenta, en particular, de la situación en que una mujer se encuentra al principio de su embarazo.

63 Además, de los autos se desprende que podrían transcurrir varios días contabilizados dentro del referido plazo de quince días antes de que la mujer embarazada reciba la carta de despido y sea, de este modo, informada de su despido. En efecto, según la opinión de una asociación de empleados privados acerca del proyecto de ley que introdujo el artículo L. 337-1 en el code de travail, opinión cuyo tenor se reproduce en la

resolución de remisión, con arreglo a la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales luxemburgueses, el plazo de quince días comienza a contar desde que se deposita la carta de despido en correos.

- 64 Es verdad que el Gobierno luxemburgués alega que, en virtud del artículo 1 de la loi du 22 décembre 1986 relative au relevé de la déchéance résultant de l'expiration d'un délai imparti pour agir en justice (Ley de 22 de diciembre de 1986 relativa al levantamiento de la caducidad resultante de la expiración de un plazo establecido para ejercitar una acción judicial) (*Mémorial A 1986*, p. 2745), los plazos de caducidad no pueden correr si a la trabajadora le ha resultado imposible ejercitar la acción judicial.
- 65 No obstante, incluso si la antedicha disposición pudiese limitar los efectos de la jurisprudencia mencionada relativa al depósito de la carta de despido, lo cual, en su caso, correspondería apreciar al órgano jurisdiccional remitente, parece que, respetando el plazo de quince días, a una trabajadora despedida durante su embarazo, le resultaría, sin embargo, muy difícil asesorarse eficazmente y, llegado el caso, redactar e interponer un recurso.
- 66 A ello debe añadirse que, tal como se ha señalado en el apartado 57 de la presente sentencia, mientras que el requisito de dirigirse al «presidente de la jurisdicción laboral» parece estar sujeto a una interpretación particularmente estricta, una trabajadora embarazada que, por cualquier razón, ha dejado transcurrir el plazo de quince días, tal como ha subrayado el órgano jurisdiccional remitente, no dispone de ninguna acción legal para hacer valer sus derechos tras su despido.
- 67 En estas circunstancias, parece que un regulación procesal como la prevista en el artículo L. 337-1, apartado 1, del code de travail por lo que atañe a la acción de nulidad y readmisión, 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 respeta las exigencias del principio de efectividad, lo cual corresponde, no obstante, al órgano jurisdiccional remitente verificar.

68 Tal como se desprende de los apartados 43 y 44 de la presente sentencia, si el referido órgano jurisdiccional concluyese que la normativa de que se trata en el litigio principal vulnera los principios de equivalencia y/o efectividad, dicha normativa no podría considerarse conforme a las exigencias del principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario y, en particular, por los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85.

69 A la vista de lo anterior, procede responder a las dos primeras cuestiones que los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a la normativa de un Estado miembro que prevea una vía de recurso específica en relación con la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, establecida en el antedicho artículo 10, y que se ejercite conforme a una regulación procesal específica para dicho recurso, siempre y cuando esa regulación no resulte menos favorable que las correspondientes a recursos similares de carácter interno (principio de equivalencia) y no esté articulada de tal manera que haga imposible en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario (principio de efectividad). No parece que un plazo de caducidad de quince días, como el establecido en el artículo L. 337-1, apartado 1, párrafo cuarto, del code du travail, permita cumplir ese requisito, lo cual corresponde, no obstante, al órgano jurisdiccional remitente verificar.

### Sobre la tercera cuestión

70 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 76/207 se opondría a la normativa de un Estado miembro, como la establecida por el artículo L. 337-1 del code du travail, que priva a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia que hayan sido despedidas durante su embarazo de una acción jurisdiccional indemnizatoria, cuando dicha acción sí que puede ser ejercitada por cualquier otro trabajador despedido.

71 A este respecto, procede recordar que, con arreglo al artículo 2, apartado 7, párrafo tercero, de la Directiva 76/207, introducido en dicha Directiva por medio del artículo 1,

punto 2, de la Directiva 2002/73, un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo constituirá discriminación en el sentido de esa misma Directiva.

72 Asimismo, en el marco de la presente remisión prejudicial, no se ha sugerido que la acción indemnizatoria no sea conforme al principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario.

73 Ahora bien, 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, quedando excluido cualquier otro recurso en materia de Derecho laboral, como, por ejemplo, la acción indemnizatoria.

74 Por tanto, si se demostrase, tras comprobación por parte del órgano jurisdiccional remitente sobre la base de los elementos aportados en respuesta a las dos primeras cuestiones prejudiciales, que dicha acción de nulidad y readmisión no respeta el principio de efectividad, tal incumplimiento del requisito de tutela judicial efectiva, exigido, en particular, por el artículo 12 de la Directiva 92/85, constituiría «un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo», en el sentido del artículo 2, apartado 7, párrafo tercero, de la Directiva 76/207, y, en consecuencia, debería considerarse una discriminación en el sentido de esta última Directiva.

75 Por tanto, si el órgano jurisdiccional remitente comprobara que se ha incurrido en dicha violación del principio de igualdad de trato, en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 76/207, 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 efectiva de los derechos que el ordenamiento jurídico comunitario confiere a las mujeres embarazadas (véanse, por analogía, las sentencias de 15 de mayo de 1986, Johnston, 222/84, Rec. p. 1651, apartado 17; de 22 de septiembre de 1998, Coote, C-185/97, Rec. p. I-5199, apartado 18, e Impact, antes citada, apartado 54).

76 A la vista de lo anterior, procede responder a la tercera cuestión que el artículo 2 de la Directiva 76/207, en relación con el artículo 3 de la misma Directiva, debe interpretarse en el sentido de que se opone a la normativa de un Estado miembro, como la establecida por el artículo L. 337-1 del code du travail, específicamente adoptada para la protección prevista en el artículo 10 de la Directiva 92/85 en caso de despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, que prive a la trabajadora embarazada que haya sido despedida durante su embarazo de una acción jurisdiccional indemnizatoria, cuando dicha acción sí que puede ser ejercitada por cualquier otro trabajador despedido, si dicha limitación de las vías de recurso constituye un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo. En particular, éste será el caso, si la regulación procesal correspondiente a la única acción disponible en caso de despido de las antedichas trabajadoras no respeta el principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario, lo cual corresponde al órgano jurisdiccional remitente verificar.

## Costas

77 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste 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 Tercera) declara:

- 1) **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 no se oponen a la normativa de un Estado miembro que prevea una vía de recurso específica en relación con la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, establecida en el antedicho artículo 10, y que se ejercite conforme a una regulación procesal específica para dicho recurso, siempre y cuando esa**

regulación no resulte menos favorable que las correspondientes a recursos similares de carácter interno (principio de equivalencia) y no esté articulada de tal manera que haga imposible en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario (principio de efectividad). No parece que un plazo de caducidad de quince días, como el establecido en el artículo L. 337-1, apartado 1, párrafo cuarto, del code du travail luxemburgués, permita cumplir ese requisito, lo cual corresponde, no obstante, al órgano jurisdiccional remitente verificar.

- 2) El artículo 2 de la 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, en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, en relación con el artículo 3 de dicha Directiva 76/207 modificada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a la normativa de un Estado miembro, como la establecida por el artículo L. 337-1 del code de travail luxemburgués, específicamente adoptada para la protección prevista en el artículo 10 de la Directiva 92/85 en caso de despido de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, que prive a la trabajadora embarazada que haya sido despedida durante su embarazo de una acción jurisdiccional indemnizatoria, cuando dicha acción sí que puede ser ejercitada por cualquier otro trabajador despedido, si dicha limitación de las vías de recurso constituye un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo. En particular, éste será el caso, si la regulación procesal correspondiente a la única acción disponible en caso de despido de las antedichas trabajadoras no respeta el principio de tutela judicial efectiva de los derechos conferidos a los justiciables por el Derecho comunitario, lo cual corresponde al órgano jurisdiccional remitente verificar.

Firmas