

La recuperación de las «causas perdidas» y otras cuestiones en torno a la nulidad objetiva del despido por circunstancias ligadas al embarazo, maternidad, paternidad y atención de familiares y convivientes

Margarita Miñarro Yanini

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social acreditada como catedrática.
Universitat Jaume I (Castelló, España)*

*Directora de la [Revista de Trabajo y Seguridad Social](#). CEF
myanini@dtr.uji.es | <https://orcid.org/0000-0001-8411-3595>*

Pon tu atención en lo que tienes entre manos,
vigila la actividad en curso, el principio idóneo,
el sentido de las palabras.

Marco Aurelio
(Meditaciones)

1. Comenzaba este año con una importante novedad normativa, la Ley orgánica [-LO-1/2025, de 2 de enero](#), de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia. Esta importante norma procesal, que ha sido objeto ya de numerosos y variados comentarios por parte de la doctrina científica, así como de operadores jurídicos, será examinada próximamente en profundidad en las páginas de esta revista.

Comenzaba este año con una importante novedad normativa, la Ley orgánica [1/2025, de 2 de enero](#), de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia

Con todo, se aprovecha esta ley para introducir dos modificaciones en el [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) a través de la [disposición final vigesimosexta](#). La primera, en el [artículo 50.1 b\) del ET](#), con objeto de eliminar la absoluta indeterminación normativa que tradicionalmente existía en torno a la delimitación de la causa de rescisión por voluntad de la persona trabajadora basada en la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, y eliminar o reducir con ello la inseguridad jurídica que motivaba. A tal efecto, se

establecen dos referentes objetivos necesarios para concretar el supuesto, a saber, cuándo se considera que 1) hay retraso en el pago del salario, cuando se superan 15 días la fecha del abono, y 2) es continuado, cuando alcanza en un año 3 mensualidades completas de salario, o cuando los retrasos alcancen los 6 meses; en ambos casos, aun no consecutivos. En cualquier caso, tal delimitación no excluye otros posibles supuestos que puedan ser identificados por el órgano judicial.

2. La segunda, mucho más relevante a los efectos de este editorial, que se incluye simétricamente en dos preceptos, constituye una novedad solo a medias. En este sentido, tanto el segundo párrafo del [artículo 53.4](#) –extinción por causas objetivas nula– como el del [artículo 55.5](#) –despido disciplinario nulo– introducen en sus apartados b), entre las causas de nulidad vinculadas al embarazo o atención de familiares y convivientes, los supuestos de disfrute del permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella ([art. 37.3b](#)), así como de las adaptaciones de jornada por cuidado de hijas o hijos de menos de 12 años, o de edad superior que no puedan valerse por sí mismos, o de otros familiares hasta segundo grado o de otras personas dependientes que convivan con la persona solicitante ([art. 34.8 ET](#)).

No obstante, como se apuntaba, esta novedad es solo relativa, puesto que la incorporación de estos supuestos en los preceptos de referencia ya se estableció por el extenso y heterogéneo Real Decreto-Ley ([RDL](#)) [5/2023, de 28 de junio](#) (BOE de 29 de junio; entrada en vigor, el 30 de junio). Con todo, la posterior reforma del precepto realizada por la [LO](#)

[2/2024, de 1 de agosto](#) (BOE de 2 de agosto; entrada en vigor, 22 de agosto) al incorporar mediante la [disposición final novena](#) en sendos artículos los supuestos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, eliminó la modificación que había introducido el [RDL 5/2023](#). En suma, los supuestos de nulidad preteridos ya habían estado vigentes durante algo más de 1 año, el tiempo que medió entre ambas normas. Era evidente que tal supresión carecía de fundamento y que no era coherente con las directrices políticas desarrolladas, por lo que debía achacarse a un sorprendente error, derivado de haber realizado la modificación sobre un texto no actualizado, previo al [RDL 5/2023](#). Así lo reconoció públicamente en su primera comparecencia en la Comisión del Congreso de los Diputados tras el inicio del curso parlamentario la ministra de Igualdad, que lo calificó como «error técnico» que subsanaría cuando le fuera posible. Así lo hizo al introducir una

Los supuestos de nulidad preteridos ya habían estado vigentes durante algo más de 1 año, el tiempo que medió entre ambas normas

enmienda en el proyecto de LO de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia, por lo que, tras completar su tramitación parlamentaria, finalmente ha retornado al derecho positivo mediante la [LO 1/2025](#), aunque por el periodo de *vacatio legis* previsto, no tendrá efectos hasta el 3 de abril. De este modo, los supuestos de disfrute del permiso de 5 días de cuidados y de adaptación de jornada, en ambos casos para cuidado de familiares y convivientes referenciado, parecen haber quedado fuera del espectro protector de la nulidad objetiva durante este tiempo, o cuando menos, se han situado en un extraño y oscuro limbo jurídico. En una primera interpretación, podría entenderse que, por mucho que se sepa que la omisión fue producto de un error, los supuestos afectados no se incluyen durante este periodo en la protección que otorgan los segundos párrafos de los artículos [53.4](#) y [55.5](#) del ET. Pero la razón jurídica muchas veces obliga a superar tales lecturas iniciales.

3. De la confusión que esta situación ha generado en este periodo dan idea las muy variadas y diversas respuestas jurídicas que pueden plantearse al respecto. En un razonamiento muy elemental, ya apuntado, podría pensarse que, al considerarlo supuesto no protegido de forma específica, como todos los demás no incluidos en los apartados específicos (a, b, c) del [artículo 55.5 del ET](#), sería susceptible de la triple calificación del despido, por lo tanto, sin descartar la improcedencia. No obstante, también podría ser considerado nulo por vulnerar la garantía de indemnidad, o bien, más ampliamente, por ser discriminatorio o haberse producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas, siempre que la persona demandante presentara indicios que avalaran tal denuncia.

Con todo, en aras de evitar paréntesis aplicativos que implican perturbadores huecos de tutela, máxime siendo perfectamente conocida la involuntariedad con la que se produjo la desaparición de ambos supuestos del artículo 55.5 del ET y habiendo sido anunciado desde un principio el propósito de reintegrarlos en el precepto, se considera que deben plantearse otras soluciones más funcionales y coherentes con la lógica normativa. En este sentido, se considera que la ausencia de referencia a los dos supuestos en el artículo de referencia puede constituir una laguna normativa, es decir, un vacío legal que, a tenor de lo dispuesto en el [artículo 4.1 del Código Civil](#), debe cubrirse acudiendo a la analogía.

De este modo, como es evidente que los supuestos de despido de las personas que disfruten del permiso de cuidados de 5 días o de adaptaciones de jornadas para la atención de familiares o convivientes ex artículos [37.3b\)](#) o [34.8](#) del ET son análogos a los incluidos en el artículo 55.5b) del ET –de hecho, de allí salieron y han regresado–, se continuaría aplicando la nulidad objetiva. Se considera que esta

En aras de evitar paréntesis aplicativos que implican perturbadores huecos de tutela, máxime siendo perfectamente conocida la involuntariedad con la que se produjo la desaparición de ambos supuestos del artículo 55.5 del ET y habiendo sido anunciado desde un principio el propósito de reintegrarlos en el precepto, se considera que deben plantearse otras soluciones más funcionales y coherentes con la lógica normativa

no solo es la solución más adecuada para evitar extrañas quiebras aplicativas de la norma, así como la más justa y tuitiva para las personas trabajadoras afectadas, sino que es la que impone la normativa básica en materia de igualdad. Así, el análisis de este problema jurídico desde la perspectiva de género (art. 4 LO 3/2007) también avalaría esta interpretación. Además, dando un paso más para enlazar con la perspectiva de igualdad transversal, el artículo 7 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece que, en caso de que sean posibles varias interpretaciones «se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes», y en relación con los supuestos preteridos, sin duda, es la aplicación de la nulidad objetiva.

4. Pues bien, una vez reincorporados ambos supuestos nuevamente en los artículos 53.4 b) y 55.5 b) del ET tras ese insólito lapso –aun con *vacatio* mediante–, las situaciones preteridas han recuperado el reconocimiento jurídico explícito de la nulidad objetiva, lo que evitará la necesidad de tener que realizar ejercicios interpretativos. A esta –relativa– novedad normativa se suma la reciente publicación de varias sentencias de interés sobre el tema, así como la próxima conmemoración del 8 de marzo, circunstancias todas ellas que determinan que se considere oportuno dedicar este editorial al significado y valor de la nulidad objetiva –dada su conexión con la igualdad de género– y sus principales diferencias frente al despido discriminatorio.

Una vez reincorporados ambos supuestos nuevamente en los artículos 53.4 b) y 55.5 b) del ET tras ese insólito lapso –aun con *vacatio* mediante– las situaciones preteridas han recuperado el reconocimiento jurídico explícito de la nulidad objetiva, lo que evitará la necesidad de tener que realizar ejercicios interpretativos

Muy sintéticamente, debe recordarse que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la maternidad (Convenios núms. 3, 1919; 103, 1952; y 183, 2000), sobre responsabilidades familiares (Convenio núm. 156, 1981) y en materia de extinción de la relación de trabajo (Convenio núm. 158, 1982), establecen la protección frente al despido de la trabajadora embarazada o que se encuentre en periodo de descanso posterior, o de la persona con responsabilidades familiares, cuando este traiga causa en dicha circunstancia.

Con mayor ambición protectora, desde la Unión Europea se han adoptado varias directivas que han incidido de manera directa en la protección de la trabajadora embarazada, la maternidad y paternidad y la conciliación de la vida familiar y laboral. Estas son las Directivas 92/85/CEE –mejora de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia–, 2006/54/CE –principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación– y 2010/18/UE –permiso parental–, derogada y sustituida por la 2019/1158 –conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores–.

Ha de recordarse que [la primera de estas](#), en su artículo 10, rubricado «prohibición de despido», ordena a los Estados miembros establecer varias medidas de protección frente al despido para las trabajadoras embarazadas, desde el inicio de su embarazo hasta el final del permiso por maternidad. Estas son, por una parte, dado que se trata de una tutela en materia de seguridad y salud en el trabajo, una medida preventiva o garantía *ex ante* consistente en la prohibición de despido «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» (apdo. 1) –incumplida por España, según destaca la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ([STJUE de 22 de febrero de 2018 \(asunto C-103/16, Porras Guisado\)](#)–. Por otra parte, la previsión de una correlativa respuesta tuitiva para la trabajadora en caso de despido (apdo.3) –calificación de nulidad–. Y, por otra, una previsión orientada al control del despido efectuado, que obliga a la empresa, en los supuestos de referencia, a exponer por escrito los motivos que justifican el despido –justificación– (apdo.2). Complementariamente, el artículo 12 establece la garantía de tutela «por vía jurisdiccional [...] o mediante el recurso a otras instancias competentes» respecto de todos los derechos reconocidos en esta disposición. Este artículo 10 constituye la base de la protección frente al despido de la trabajadora embarazada o que se encuentre disfrutando del permiso por maternidad, sobre la que posteriormente se ha ido extendiendo la tutela frente al despido de otras situaciones vinculadas con la maternidad, paternidad y cuidados.

Por lo que ahora interesa, debe recordarse que el fundamento de la [Directiva 92/85/CEE](#) es la protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras a las que refiere –es la décima directiva específica en desarrollo de la [Directiva 89/391/CEE](#) (marco), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo–. Por lo tanto, la protección frente al despido que dispensa a las trabajadoras a las que se refiere se fundamenta en la protección de su seguridad y salud en el trabajo, lo que resulta relevante a efectos interpretativos y desde una dimensión práctica. Así, la [directiva](#) considera a las trabajadoras embarazadas y que estén disfrutando de su permiso por maternidad «por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles», entendiéndolo, por lo que respecta al mantenimiento de su empleo, que

La protección frente al despido que dispensa a las trabajadoras a las que se refiere se fundamenta en la protección de su seguridad y salud en el trabajo, lo que resulta relevante a efectos interpretativos y desde una dimensión práctica

[...] el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido.

5. Como es sabido, esta norma fue transpuesta al ordenamiento jurídico español por la [Ley 39/1999, de 5 de noviembre](#), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Entre la amplia batería de medidas que establecía, introdujo simétricamente una nueva redacción en los artículos 53.4 y 55.5 del ET, para añadir un segundo párrafo, adicional al relativo a las extinciones y despidos discriminatorios o con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, en el que extendía la nulidad a determinados supuestos específicos. Estos, inicialmente, eran, por una parte, los de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción, acogimiento, o cuando el preaviso finalizara en ese periodo (a), el de las trabajadoras embarazadas hasta la fecha de suspensión del contrato, y de los trabajadores solicitantes o que estén disfrutando del permiso de lactancia o reducción por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado, o hayan solicitado o estén disfrutando de la excedencia por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado (b).

Como corolario a esta regulación, se incorporaba en ambos preceptos su último párrafo, de capital importancia, en el que disponía: «Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados». Esta previsión, que con algún ligero matiz ha llegado hasta nuestros días, constituye la base de la nulidad objetiva de esos y del resto de los supuestos que, paulatinamente, se han ido incorporando en las distintas letras de sendos segundos párrafos de ambos preceptos.

De este modo, esta reforma estableció, en sus líneas básicas, la configuración actual de los artículos 53.4 y 55.5 del ET –sin perjuicio de sus posteriores ampliaciones–, preceptos que entrañan considerable complejidad, pues, aun con indudables conexiones internas, ambos incluyen dos bloques diferenciados en su origen, en la forma en la que están formulados y en el fondo, así como, correlativamente, en la manera en la que opera la nulidad. Se incluyen seguidamente, sin voluntad exhaustiva, las que se consideran que son sus principales similitudes y diferencias.

6. Por lo que respecta a sus conexiones, quedan explicitadas formalmente con su inclusión en un mismo precepto. Por lo que respecta a su contenido, el despido discriminatorio constituye una categoría ligada genéricamente a las causas de discriminación prohibidas o a la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, evidenciando la conexión con los supuestos del segundo párrafo, pues entre tales causas de discriminación se encuentra el sexo o las circunstancias familiares. De este modo, el primero tiene un objeto de protección más

El despido discriminatorio constituye una categoría ligada genéricamente a las causas de discriminación prohibidas o a la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, evidenciando la conexión con los supuestos del segundo párrafo, pues entre tales causas de discriminación se encuentra el sexo o las circunstancias familiares

amplio y genérico, la no discriminación y los derechos fundamentales y libertades públicas, constituyendo los diversos supuestos del segundo párrafo especificaciones de aquellos, al vincularse con la igualdad, las circunstancias familiares y, más ampliamente, el ejercicio de derechos. De ahí se deriva otra importante conexión, puesto que las situaciones en las que se produzcan despidos relacionados con la maternidad o el cuidado de familiares, pero que no queden contempladas en los diferentes supuestos específicos del segundo apartado, podrán recabar la protección, en virtud del primer párrafo, aduciendo vulneración de los derechos fundamentales subyacentes apuntados. De este modo, el primero actúa de un modo complementario o residual respecto del segundo, puesto que su tutela es más amplia, por lo que llega a situaciones a las que este no alcanza. Desde la perspectiva procesal, la acción en ambos bloques se debe canalizar por la vía del despido o extinción, según sea el caso ([art. 184 Ley reguladora de la jurisdicción social](#) –LRJS–). También es común a ellos el efecto de nulidad que la ley vincula a la medida extintiva, si bien esta afirmación tiene muchos matices, como después se expondrá. Con todo, en tal caso, el efecto de dicha calificación será el mismo en los dos bloques de supuestos –readmisión de la persona trabajadora con el abono de los salarios dejados de percibir–.

7. En cuanto a sus diferencias, desde el punto de vista formal, el despido nulo discriminatorio o con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora tiene su origen en el ET aprobado por el [Real Decreto legislativo 1/1995](#), mientras que los supuestos del segundo párrafo incluidos en las distintas letras fueron incluidos a partir de 1999, como se ha indicado; el proceso concluyó, por lo que respecta específicamente a los supuestos ligados a la maternidad o la conciliación, con el [RDL 5/2023](#) –con la adición de la «repeca» de las causas perdidas realizada por la [LO 1/2025](#) ya examinada–, y globalmente, con la [LO 2/2024](#). En cuanto a su formulación, el despido discriminatorio o con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas incluido en el primer párrafo del precepto tiene un patrón genérico, mientras que los supuestos que «también» serán nulos se ubican en un segundo párrafo, definidos de manera precisa y ordenados bajo las letras a), b) y c).

En cuanto a su formulación, el despido discriminatorio o con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas incluido en el primer párrafo del precepto tiene un patrón genérico, mientras que los supuestos que «también» serán nulos se ubican en un segundo párrafo, definidos de manera precisa y ordenados bajo las letras a), b) y c)

Por lo que respecta al fondo, queda claro que, mientras que el primer párrafo se refiere a los despidos discriminatorios o realizados con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas de manera genérica, el segundo introduce unos supuestos concretos y específicos que, aunque no están desligados de los primeros, constituyen un bloque diferenciado y homogéneo, cuyo factor común es el embarazo, la maternidad y paternidad, así como el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal y familiar.

8. De particular importancia es la diferencia que va ligada a la manera en que operan las consecuencias jurídicas en uno y otro bloque. Así, aunque, como antes se apuntaba, en ambos se establece que la decisión extintiva o despido será nulo, el último párrafo del precepto introduce una importante precisión que revela que la nulidad opera de manera diversa en uno y otro. Así, al señalar en el tercer párrafo que «lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados», está reforzando, en relación única y exclusivamente con esos supuestos específicos, la consideración de nulidad del despido. De este modo, automatiza u objetiviza la nulidad cuando los despidos se refieran a las situaciones recogidas en los distintos apartados del segundo párrafo, puesto que esta únicamente puede ceder en favor de la procedencia cuando se pruebe efectivamente que se han producido acciones no relacionadas con la circunstancia protegida que justifiquen el despido o la extinción. Respecto de esta última, se incluye una de las escasas previsiones especiales (art. 53.4 ET, tercer párrafo *in fine*, introducido por [RDL 5/2023](#), con la estela de la exigencia del art. 10.2 [Directiva 92/85/CEE](#) y de la [STJUE de 22 de febrero de 2018](#)), justificada por la diversa forma con la que opera la extinción por causas objetivas, que exige adicionalmente para estimar la procedencia que se acredite suficientemente que la causa extintiva aducida debe afectar necesariamente a la relación laboral de esa concreta persona. En suma, estos despidos o extinciones únicamente pueden ser calificados nulos o procedentes, sin que haya posibilidad de declarar su improcedencia, puesto que, salvo que la empresa logre probar que concurre efectivamente causa justificativa del despido que no guarde relación alguna con la situación protegida, procederá siempre la nulidad.

De este modo, automatiza u objetiviza la nulidad cuando los despidos se refieran a las situaciones recogidas en los distintos apartados del segundo párrafo, puesto que esta únicamente puede ceder en favor de la procedencia cuando se pruebe efectivamente que se han producido acciones no relacionadas con la circunstancia protegida que justifiquen el despido o la extinción

Por lo que respecta al despido discriminatorio o con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, ya la tácita exclusión que respecto de ellos realiza esa misma previsión sobre la calificación de los despidos o extinciones del segundo párrafo apunta a la admisión de la posibilidad de que sean también calificados improcedentes. Aunque el [artículo 55.5 del ET](#) guarda silencio al respecto, así lo confirma respecto de la extinción por causas objetivas el párrafo quinto del artículo 53.4 del ET, que indica expresamente que, en sede judicial, estos despidos pueden ser calificados procedentes «cuando se acredite la concurrencia de la causa que fundamentó la decisión extintiva y se hayan cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1» o improcedentes «en otro caso», además de nulos, así como, en un plano general, el [artículo 108 de la LRJS](#). Así, si queda probado que la extinción o despido han sido discriminatorios o han vulnerado derechos fundamentales y

libertades públicas, serán nulos, mientras que si se acredita que existe una causa que justifica suficientemente la extinción o despido, serán procedentes. Sin embargo, cuando no se demuestre de manera suficiente la existencia de causa o concurran defectos formales, serán calificados de improcedentes, a diferencia de los del segundo párrafo, que en estos últimos casos también serán nulos.

9. Conexasmente, en sede judicial uno y otro bloque tienen diferente dinámica probatoria. En este sentido, la automaticidad con la que actúa la nulidad objetiva determina que, de no probarse que la medida extintiva obedece a una causa justificada que no guarda relación con la situación protegida, la sola existencia de la circunstancia protegida dé lugar a la protección reforzada, sin que deba desarrollarse actividad probatoria alguna dirigida a verificar una intención particular de la empresa, pues la nulidad actúa con independencia de esta. Por ello, el eventual desconocimiento por parte de la empresa de que la persona trabajadora se halla en tales circunstancias –generalmente, estos casos se referirán al embarazo– no constituye óbice alguno para la declaración de nulidad, como después se precisará. Muy diferente es la configuración normativa y judicial de esta fase con relación al despido discriminatorio o con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, puesto que en este caso, apreciada por el órgano judicial la concurrencia de indicios de que se ha producido la discriminación o la vulneración de alguno de estos derechos, corresponde a la empresa aportar una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de la proporcionalidad de las medidas adoptadas (art. 181.2 LRJS, superación del juicio de igualdad). En suma, en este caso es muy relevante la motivación subyacente en la decisión de la empresa, sin que opere objetivación alguna favorable a la nulidad.

El eventual desconocimiento por parte de la empresa de que la persona trabajadora se halla en tales circunstancias –generalmente, estos casos se referirán al embarazo– no constituye óbice alguno para la declaración de nulidad

Relacionada con la anterior, otra diferencia, afirmada por el Tribunal Supremo tras una etapa de manifiestas posiciones divergentes en suplicación, es la relativa a las condiciones en que procede la indemnización anudada a la nulidad, cuestión esta que ha sido tratada en las páginas de esta revista (Molina Navarrete, 2018; Alameda Castillo, 2021). Al respecto, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 1148/2023, de 12 de diciembre, señala que el automatismo que se reconoce a la nulidad de las extinciones o despidos en los supuestos del segundo párrafo de los artículos 53.4 y 55.5 del ET no es extensivo a las indemnizaciones por los daños morales. Parece marcar con ello una diferencia respecto del despido

La STS 1148/2023, de 12 de diciembre, señala que el automatismo que se reconoce a la nulidad de las extinciones o despidos en los supuestos del segundo párrafo de los artículos 53.4 y 55.5 del ET no es extensivo a las indemnizaciones por los daños morales

discriminatorio, en el que tal indemnización procede siempre que se estime la nulidad ([art. 183 LRJS](#)), si bien, paradójicamente, en realidad aplica las mismas reglas. De este modo, la nulidad del despido discriminatorio o con vulneración de derechos fundamentales va ligada a la constatación de que se ha producido la violación del derecho denunciada; por tanto, supone que se ha acreditado la voluntad lesiva del derecho de la decisión extintiva. Dado que la nulidad objetiva se produce de manera automática y al margen de motivaciones subyacentes, no puede identificarse en sí misma ese propósito de vulnerar el derecho, salvo, por supuesto, que se aduzca su existencia y se presenten indicios del carácter discriminatorio o lesivo del despido. En suma, afirma el tribunal que el daño moral vinculado al despido o extinción en situaciones de embarazo, maternidad, paternidad y cuidados de familiares y convivientes solo procede en caso de que efectivamente se haya constatado el propósito discriminatorio de la decisión de la empresa. En consecuencia, ello le lleva a excluir el reconocimiento de la indemnización en las situaciones de nulidad objetiva en las que la empresa desconocía el embarazo de la trabajadora en el momento de adoptar la decisión extintiva. Con todo, máxime dada la gran casuística que puede presentarse, se considera que es muy posible que próximos pronunciamientos vayan introduciendo más detalles en relación con esta particular cuestión.

10. En suma, pese a que entre la genérica delimitación que incluye el primer párrafo y los supuestos del párrafo segundo existe una relación género-especie, estos últimos tienen un nexo común de especial relieve, un factor de cohesión de suficiente entidad que determina que no solo se formulen como bloque autónomo, sino que se les dispense una protección reforzada respecto de los previstos en el párrafo anterior. Así, su relación con el embarazo, maternidad, paternidad y cuidados de familiares y convivientes actúa como elemento conglomerante. La razón de este trato especial no solo radica en el interés privado en la atención de estas funciones y deberes, sino que también concurre un interés público en proteger lo que constituye una labor de atención imprescindible e importancia esencial para la sociedad. Esta especial relevancia justifica que se objetive la declaración de nulidad cuando se produzca el despido en estas circunstancias, de no probarse por la empresa que está motivado por causas totalmente ajenas a la situación protegida que sean determinantes de la declaración de procedencia. Opera, en consecuencia, una suerte de automatismo en favor de la nulidad o «nulidad por imperativo legal», que actúa con independencia de otras motivaciones subjetivas, e incluso, en caso del embarazo, al margen de su conocimiento por parte de la empresa, como viene manteniendo una consolidada jurisprudencia, iniciada por la [STS de 17 de octubre de 2008 \(rec. 1957/2007\)](#), cuyo origen se sitúa en la doctrina constitucional (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 92/2008, de 21 de julio).

Opera, en consecuencia, una suerte de automatismo en favor de la nulidad o «nulidad por imperativo legal», que actúa con independencia de otras motivaciones subjetivas, e incluso, en caso del embarazo, al margen de su conocimiento por parte de la empresa, como viene manteniendo una consolidada jurisprudencia

Estos supuestos del párrafo segundo, por lo tanto, pese a conducir al resultado de la nulidad del despido, con las consecuencias ordinarias –readmisión y abono de los salarios dejados de percibir–, al igual que los del primero, tienen reconocido un tratamiento especial que se justifica en el interés particular y el valor social de las situaciones protegidas, y que implica un refuerzo de su tutela. Este mayor nivel de protección, coherentemente, se extiende –o debería extenderse– a su interpretación judicial. Así, si bien en algunos supuestos, de manera sorpresiva, ha sido necesario agotar las instancias judiciales para superar una interpretación normativa en exceso literal y poco razonable, que contravenía dicha tutela reforzada, como reflejó la [STC 22/2024, de 12 de febrero](#) (examinada precisamente en el [editorial del núm. 480 de esta revista](#)), muchos son los pronunciamientos judiciales que parecen afianzar este refuerzo tuitivo.

11. Como exponentes de ello, con algunos matices, deben traerse a colación varios pronunciamientos recaídos al máximo nivel, uno comunitario y dos internos, que se refieren al ajuste de los momentos y/o actos procesales con los tiempos de la gestación y maternidad.

De este modo, la [STJUE de 27 de junio de 2024 \(asunto C-284/23\)](#) resuelve una cuestión prejudicial planteada por un órgano judicial alemán que cuestiona la conformidad de los artículos 4 y 5 de la Ley de protección frente a los despidos alemana con la protección reforzada establecida por la [Directiva 92/85/CEE](#). En apretada síntesis, el citado artículo 4 establece un plazo de 3 semanas desde la notificación del despido para presentar la demanda por despido, pero prevé el artículo 5 que, si pese a actuar de manera diligente, la persona trabajadora no pudiera interponerla en este periodo, será admitida posteriormente, presentando una solicitud en tal sentido en las 2 semanas siguientes a la desaparición del impedimento para la interposición de la demanda, con el máximo de 6 meses. Según indica de forma expresa la propia norma, esta también es aplicable cuando se trate de una trabajadora que tenga conocimiento de su embarazo finalizado aquel plazo. Las dudas del órgano judicial nacional acerca de la coherencia de este restringido lapso con la tutela judicial efectiva de la trabajadora embarazada son compartidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que destaca que se trata de un plazo inferior al ordinario e insuficiente para realizar todas las actividades que ha de desarrollar la trabajadora –asesoramiento, redacción y presentación de la solicitud de admisión de la demanda y de la demanda–. Es por ello por lo que considera que dicha normativa no es ajustada a los artículos 10 y 12 de la directiva, pues estos preceptos 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 2 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. En suma, las reglas procesales de los Estados deben permitir una tutela efectiva y eficaz ante

el despido de las trabajadoras embarazadas, lo que implica que tengan en cuenta las particularidades que presenta a estos efectos la situación de embarazo.

12. En el ámbito interno, dos recientes sentencias tratan sobre la flexibilización del *tempus* de alegación del embarazo o parto reciente en el proceso judicial, cuestión también examinada en las páginas de esta revista (Miñarro Yanini, 2023). La importancia de este problema procesal es grande y, como prueba la reiteración de recursos, también se presenta con cierta frecuencia. Así, siendo el embarazo una situación dinámica, que no se conoce de manera instantánea e incluso a veces se presenta de forma sorpresiva para la propia implicada, y teniendo el proceso judicial una duración variable, pero, en cualquier caso, extendida en el tiempo, no es extraño que la situación inicial pueda mutar durante su desarrollo. A ello hay que añadir que la trabajadora que se encuentra en dicha situación no tiene por qué conocer de inicio las diferentes consecuencias jurídicas que tiene el despido en tal situación y puede dudar entre revelarlo o guardar silencio. Todo ello explica que esta cuestión procesal sea de importancia capital en las concretas situaciones protegidas, en particular, durante el embarazo, por no ser su conocimiento inmediato, generalmente, y ser menos controlable y evidente incluso para la propia implicada, al menos en sus primeras fases. Pues bien, el Tribunal Supremo se ha pronunciado respecto de este problema procesal en las Sentencias [1038/2024, de 10 de septiembre](#), y de [91/2025, de 4 de febrero](#), en las que ha defendido una interpretación no formalista en aras a la efectividad de la tutela. Las diferencias entre los supuestos examinados en estas sentencias son menores, pues se trata de reclamaciones frente a extinciones de contrato de trabajadoras en las que no se hace referencia al embarazo en la papeleta de conciliación en ninguna de ellas, incluyéndose en un caso en la demanda ([STS de 4 de febrero de 2025](#)), mientras que en la otra se suscita en la ampliación de la demanda ([STS de 10 de septiembre de 2024](#)). En consecuencia, tienen en común que el embarazo no se plantea en la fase preprocesal, sino con posterioridad, por lo que en ambos casos se ha incumplido la exigencia de congruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda, establecida en el [artículo 80.1 c\) de la LRJS](#). Ello supone que la solicitud inicial de improcedencia había mutado a la nulidad objetivada ex artículos 53.4 y 55.5, segundos párrafos, del ET.

Las reglas procesales de los Estados deben permitir una tutela efectiva y eficaz ante el despido de las trabajadoras embarazadas, lo que implica que tengan en cuenta las particularidades que presenta a estos efectos la situación de embarazo

Siendo el embarazo una situación dinámica, que no se conoce de manera instantánea e incluso a veces se presenta de forma sorpresiva para la propia implicada, y teniendo el proceso judicial una duración variable, pero, en cualquier caso, extendida en el tiempo, no es extraño que la situación inicial pueda mutar durante su desarrollo

La cuestión esencial en ambos recursos es

[...] determinar si es admisible o no la ampliación de demanda con carácter previo al acto de juicio para adicionar que el fundamento de la nulidad se halla en circunstancias objetivas relacionadas con la maternidad (permisos, reducción de jornada, estado de embarazo a la fecha del despido...), y, por ende, si ello constituye o no una modificación sustancial de la demanda ([FJ 2º.2 STS 1038/2024](#)).

Una y otra sentencia, en consideración a que «la interpretación del artículo 80.1 c) LRJS no debe efectuarse de forma rigorista, debiéndose efectuar una hermenéutica del precepto que conjugue la exigencia del derecho de la demandada a no sufrir indefensión con la adecuada protección de los derechos fundamentales» de la persona trabajadora, y a que «se residencia en el órgano judicial la calificación del despido [...] sin que el órgano judicial esté vinculado por la calificación efectuada por el actor», estiman los recursos, declarando la nulidad de los despidos de las trabajadoras.

13. Con todo, pese a alcanzar el mismo resultado y con los mismos argumentos básicos, se aprecia cierta diferencia entre ambas sentencias en relación con la relevancia que otorgan al embarazo y la maternidad como objeto de tutela. Valga como exponente el dato cuantitativo, pero con importancia cualitativa, de que la [STS de 10 de septiembre de 2024](#) utiliza el término «embarazo» en 6 ocasiones, «maternidad» en 3 y «embarazada» en 2, en todos los casos, en estricta referencia al supuesto examinado. Sin embargo, la [STS de 4 de febrero de 2025](#) utiliza el término «embarazo» en 14, «embarazada» en 8, y «embarazadas» y «maternidad» en 4 ocasiones. La explicación radica en que, mientras que aquella se limita a aplicar reglas procesales generales en relación con la flexibilización de la congruencia en supuestos en los que hay en juego derechos fundamentales, sin apreciar en apariencia especialidad alguna en el concreto supuesto deducido, esta, adicionalmente, trata de vincularlo de manera específica a la particular relevancia de los supuestos concretos protegidos, en particular, del embarazo. De este modo, trae a colación la doctrina constitucional establecida en la célebre y ya citada [STC 92/2008, de 21 de julio](#), que destaca que la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas

[...] constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo proclamado en el art. 14 CE, [...] [dirigida] a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo. [...] la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios, los despidos «motivados» por razón de embarazo, lo que constituye [...] uno de los principales desafíos a los que ha de hacer frente el derecho a la no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales [...]. Pero que sea esa la finalidad última no implica que el instrumento elegido por el legislador para su articulación no pueda consistir en una garantía objetiva y automática, que otorgue la protección al margen de cualquier necesidad de prueba del móvil discriminatorio [...]. Se configura así por el legislador un mecanismo de garantía reforzada en la tutela de las trabajadoras embarazadas, reforzamiento que posee, además, una clara relevancia constitucional.

De este modo, y con el telón de fondo constituido por la referencia a esta doctrina constitucional, en [esta sentencia](#) el Tribunal Supremo suma a los argumentos jurisprudenciales sobre la flexibilización genérica de la exigencia de congruencia, cuando se alega la vulneración de derechos fundamentales, los específicos propios de la tutela específica de las trabajadoras embarazadas. Así, señala que

[...] no se puede sostener una interpretación rigorista que, a la postre, deje sin efecto gran parte del sistema jurídico protector de la mujer, especialmente de la mujer embarazada, que la Constitución y el legislador ordinario han ido tejiendo desde la promulgación de la norma fundamental hasta la actualidad. Sostener que el hecho de no haber aludido en la papeleta de conciliación al embarazo de la mujer implica que ya no puede hacerse en la demanda o en una eventual ampliación de la misma, cuando ni se ha perjudicado absolutamente la posibilidad de conciliación y no se ha causado indefensión alguna a la empresa demandada, implicaría desatender –a través de una interpretación rigorista de la norma– el derecho fundamental de la mujer a no ser discriminada en atención a su propia condición de mujer.

14. En cualquier caso, aunque se considera que a efectos de realizar «pedagogía jurídica» estas reflexiones son muy oportunas, lo cierto es que, aun desde un plano genérico y, sorprendentemente, sin hacer reflexión alguna a la tutela reforzada, la [STS de 10 de septiembre de 2024](#) resuelve en el mismo sentido, por lo que el refuerzo de la tutela específica no tiene realmente una operatividad práctica en aquella. Examinando este aspecto con mayor proyección se aprecia que esta irrelevancia práctica de la tutela reforzada que el Alto Tribunal aplica a la flexibilización de los requisitos procesales no es episódica. Así, en otras sentencias hace abstracción de esa especial trascendencia de los supuestos que dan lugar a nulidad objetiva aludida en la [STS de 4 de febrero de 2025](#) al homologarlos en este punto a otras en las que no se da esta circunstancia, admitiéndolas como sentencias de contraste a efectos del recurso de casación para unificación de doctrina (por todas, la reciente [STS 49/2025, de 23 de enero](#)), o bien utiliza esta doctrina establecida en pronunciamientos relativos a la flexibilización de requisitos procesales en sentencias sobre supuestos que carecen de dicha tutela reforzada ([STS 1306/2024, de 2 de diciembre](#), citando doctrina contenida en la [STS 1038/2024, de 10 de septiembre](#)). No se entrará a valorar la oportunidad de la laxitud procesal aplicada en esos otros pronunciamientos, dado que escapa del tema examinado. No obstante, se considera pertinente señalar que, precisamente por esa particular relevancia de los supuestos especialmente protegidos ex segundos párrafos de los artículos 53.4 y 55.5 del ET apuntada por la [STC](#)

Aunque se considera que a efectos de realizar «pedagogía jurídica» estas reflexiones son muy oportunas, lo cierto es que, aun desde un plano genérico y, sorprendentemente, sin hacer reflexión alguna a la tutela reforzada, la [STS de 10 de septiembre de 2024](#) resuelve en el mismo sentido, por lo que el refuerzo de la tutela específica no tiene realmente una operatividad práctica en aquella

92/2008, tendría plena justificación que no se estableciera esa equiparación a estos efectos, admitiéndose la flexibilización exclusivamente en los supuestos de embarazo y otras causas específicas. Ello sería perfectamente coherente con su tutela legal –y judicial– reforzada, así como por las concretas y particulares circunstancias ligadas a estas situaciones, que pueden impedir a la interesada ajustarse al estricto orden procesal, que son precisamente la razón básica que sustenta el rechazo de plazos procesales excesivamente rígidos por la [STJUE de 27 de junio de 2024](#). En suma, se considera que la idiosincrasia de las situaciones determinantes de la tutela reforzada constituida por la nulidad objetiva bien podría, también, justificar otros refuerzos adicionales propios y particulares en sede procesal.

15. El número 485 de esta revista incluye tres magníficos estudios laborales de temática de máxima actualidad e interés. Se abre con el artículo, a cargo de Alicia Villalba Sánchez, titulado «El edadismo de género: cartografiado de una discriminación interseccional». Asimismo, se incluye el estudio de Ángel Guillén Pajuelo titulado «La protección laboral de los deportistas profesionales ante los nuevos riesgos del siglo XXI». También tiene cabida el derecho comparado, con el estudio de Cristina Roldán relativo a la «Evolución del derecho francés ante la ausencia de sujetos negociadores en la empresa». En nuestra sección de actualidad judicial «Diálogos con la jurisprudencia», coordinada y presentada por Fernando Ballester Laguna, contamos con un distinguido y reconocido plantel de comentaristas, que examinan cinco sentencias de sumo interés, a saber, las SSTJUE de [24 de octubre de 2024 \(asunto C-441/23\)](#) y de [19 de diciembre de 2024 \(asunto C-531/23\)](#), la [Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Barcelona 299/2024, de 28 de noviembre](#), y las SSTS [1308/2024, de 3 de diciembre](#) y [1339/2024, de 11 de diciembre](#). Desde estas páginas queremos agradecer a las autoras y autores de estos trabajos su valiosa colaboración y también, por supuesto, a las lectoras y lectores la atención que nos prestan, dando así sentido a nuestro trabajo.

Aunque se considera que a efectos de realizar «pedagogía jurídica» estas reflexiones son muy oportunas, lo cierto es que, aun desde un plano genérico y, sorprendentemente, sin hacer reflexión alguna a la tutela reforzada, la STS de 10 de septiembre de 2024 resuelve en el mismo sentido, por lo que el refuerzo de la tutela específica no tiene realmente una operatividad práctica en aquella

Cómo citar: Miñarro Yanini, M. (2024). La recuperación de las «causas perdidas» y otras cuestiones en torno a la nulidad objetiva del despido por circunstancias ligadas al embarazo, maternidad, paternidad y atención de familiares y convivientes. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 7-21. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24377>