

STC 74/2008, de 23 de junio

Derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE): despido de una trabajadora embarazada; discriminación existente (acceso al texto de la sentencia)

En esta sentencia el TC resuelve un recurso de amparo interpuesto por una trabajadora social despedida por una administración local, contra la sentencia del TSJ de Andalucía de 5 de noviembre de 2004, recurso 2661/2004, que revoca la sentencia de instancia, que había declarado la nulidad del despido por vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de la demandante.

El TC expone primero su doctrina alrededor de la significación y alcance de la discriminación por razón de sexo, que comprende no tan sólo los comportamientos peyorativos que se fundamentan en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también cualquier tratamiento peyorativo que encuentre su causa en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como por ejemplo el embarazo. Por ello, afirma el Tribunal, **los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo o motivados por la concurrencia de bajas laborales causadas por el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación directa por razón de sexo prohibida por el art. 14 CE.**

A continuación, en cuanto a la carga de la prueba, afirma que **en estos casos debe producirse un doble elemento de prueba indiciaria**: 1) la necesidad por parte de la trabajadora de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, y 2) del empresario de justificar objetiva, razonable y proporcionalmente las causas de su decisión.

Aplicando la doctrina expuesta, y en atención a los hechos ocurridos en el supuesto objeto de la sentencia, el TC aprecia que se ha producido la lesión del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo. El TC considera que queda suficientemente acreditada la existencia de indicios de discriminación, obligando al Ayuntamiento a demostrar la existencia de una causa cierta y válida para extinguir la relación laboral, alejada de cualquier móvil discriminatorio.

En el caso objeto de la sentencia, los hechos ponen de manifiesto que:

- La trabajadora había sido contratada, mediante un contrato por obra y servicio determinado, para el desarrollo de actividades relacionadas con el plan provincial de servicios sociales comunitarios del año 2003, con vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año.
- Había sido contratada mediante idénticos contratos y para el desarrollo de las mismas actividades, desde el año 2000: se suscribía un nuevo contrato para cada nuevo plan provincial anual a la finalización del anterior.
- Mientras se encontraba en situación de baja por una causa directamente relacionada con el embarazo, el Ayuntamiento contrató a otra persona para cubrir una plaza de igual categoría que la que desarrollaba la mujer embarazada.
- Con fecha 25 de enero de 2004, inició el descanso por maternidad y ya no fue contratada para el desarrollo de las actividades correspondientes al ejercicio 2004.

El Ayuntamiento, por su parte, alega dos causas:

- **La extinción de la relación laboral tuvo lugar a la finalización del contrato por obra o servicio determinado.** Esta causa, afirma el TC, **no permite neutralizar los indicios aportados por la trabajadora puesto que no es siempre, y por sí misma, suficiente para entender que no ha existido un móvil discriminatorio** (SSTC 144/2005, de 6 de junio y 171/2005, de 20 de junio).
- **La ausencia de toda obligación para el Ayuntamiento de volver a contratar a la trabajadora para ejercicios posteriores,** a pesar de que lo había hecho con anterioridad. De acuerdo con el TC, este dato tampoco permite neutralizar los indicios de vulneración del derecho fundamental puesto **que la discriminación puede viciar las actuaciones relativas al acceso al empleo público o a su mantenimiento. Y que cuando afectan al mantenimiento, sus efectos pueden ser equiparados a los de un despido basado en la vulneración de un derecho fundamental** (STC 183/2007, de 10 de septiembre).