

STC 74/2008, de 23 de juny

Dret a la no discriminació per raó de sexe (art. 14 CE): acomiadament d'una treballadora embarassada; discriminació existent (accés al text de la sentència)

En aquesta sentència el TC resol un recurs d'empara interposat per una treballadora social acomiadada per una administració local, contra la sentència del TSJ d'Andalusia de 5 de novembre de 2004, recurs 2661/2004, que revoca la sentència d'instància, que havia declarat la nul·litat de l'acomiadament per vulneració del dret a la no discriminació per raó de sexe (art. 14 CE) de la demandant.

A partir d'aquí, el TC exposa primerament la seva doctrina al voltant de la significació i **abast de la discriminació per raó de sexe**, que comprèn no tan sols els comportaments peyoratius que es fonamenten en la pura i simple constatació del sexe de la víctima, sinó també qualsevol tractament peyoratiu que trobi la seva causa en la concurrència de raons o circumstàncies que tinguin amb el sexe de la persona una connexió directa i inequívoca, com ara l'embaràs. Per això, afirma el Tribunal, **els tractes desfavorables en el treball basats en l'embaràs o motivats per la concurrència de baixes laborals causades per l'embaràs, en afectar exclusivament a la dona, constitueixen una discriminació directa per raó de sexe prohibida per l'art. 14 CE.**

A continuació, pel que fa a la càrrega de la prova, afirma que **en aquests casos hi ha d'haver un doble element de prova indiciària**: 1) la necessitat per part de la treballadora d'aportar un indici raonable que l'acte empresarial lesiona el seu dret fonamental, i 2) de l'empresari de justificar de manera objectiva, raonable i proporcionada les causes de la seva decisió.

Aplicant la doctrina exposada, i en atenció als fets ocorreguts en el supòsit objecte de la sentència, el TC aprecia que s'ha produït la lesió del dret fonamental a la no discriminació per raó de sexe. El TC considera que queda suficientment acreditada l'existència d'indicis de discriminació, obligant l'Ajuntament a demostrar l'existència d'una causa certa i vàlida per a extingir la relació laboral, allunyada de qualsevol mòbil discriminatori.

En el cas objecte de la sentència, els fets posen de manifest que:

- La treballadora havia estat contractada, mitjançant un contracte per obra i servei determinat, per al desenvolupament d'activitats relacionades amb el pla provincial de serveis socials comunitaris de l'any 2003, amb vigència fins al 31 de desembre del mateix any.
- Havia estat contractada mitjançant idèntics contractes i per al desenvolupament de les mateixes activitats, des de l'any 2000: se subscribia un nou contracte per a cada nou pla provincial anual a la finalització de l'anterior.
- Mentre es trobava en situació de baixa per una causa directament relacionada amb l'embaràs, l'Ajuntament va contractar a una altra persona per a cobrir una plaça d'igual categoria que la que desenvolupava la dona embarassada.
- Amb data 25 de gener de 2004, inicià el descans per maternitat i ja no va ser contractada per al desenvolupament de les activitats corresponents a l'exercici 2004.

L'Ajuntament, per la seva part, al·legà dues causes:

- **L'extinció de la relació laboral va tenir lloc a la finalització del contracte per obra o servei determinat.** Aquesta causa, afirma el TC, **no permet neutralitzar els indicis aportats per la treballadora ja que no és sempre, i per si mateixa, suficient per a entendre que no ha existit un mòbil discriminatori** (SSTC 144/2005, de 6 de juny i 171/2005, de 20 de juny).
- **L'absència de tota obligació per a l'Ajuntament de tornar a contractar a la treballadora per a exercicis posteriors,** tot i que ho havia fet amb anterioritat. D'acord amb el TC, aquesta dada tampoc permet neutralitzar els indicis de vulneració del dret fonamental ja **que la discriminació pot viciar les actuacions relatives a l'accés a l'ocupació pública o al seu manteniment. I que quan afecten al manteniment, els seus efectes poden ser equiparats als d'un acomiadament basat en la vulneració d'un dret fonamental** (STC 183/2007, de 10 de setembre).