

que del amparo constitucional, pues en él se ventilan únicamente las cuestiones relativas a la preservación de los derechos constitucionales y de las libertades públicas cuando son menoscabadas por los Poderes Públicos, sin que a la jurisdicción de amparo compete, por establecerlo así la Constitución y la Ley, revisar las Sentencias de los órganos del Poder Judicial en lo que concierne a la aplicación de las normas jurídicas y a los demás extremos previstos en el art. 9 de la Constitución, que es claro que el art. 53 no incluye entre las materias que permiten el amparo constitucional, que se limita a los derechos reconocidos en los arts. 14 a 29 y párrafo 2 del art. 30, sin que sea lícito establecer un enlace entre el art. 9 y el art. 24, pues, aparte de versar nitidamente cada uno de ellos sobre materias distintas, ese pretendido enlace desvirtuaría, como se acaba de decir, la naturaleza del amparo constitucional para convertir a este Tribunal en una instancia revisora de todas las decisiones judiciales en el orden de la aplicación de la legalidad.

23800 Sala Segunda. Recurso de amparo número 988/1987, Sentencia número 166/1988, de 26 de septiembre de 1988.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por doña Gloria Begué Cantón, Presidenta; don Angel Latorre Segura, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Jesús Leguina Villa y don Luis López Guerra, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 988/87, interpuesto por doña Evangelina Rojas González, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega, y asistida de la Letrada doña Eva Silván Deigado, contra Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 12 de mayo de 1987. Ha comparecido, además del Ministerio Fiscal, el Instituto Nacional de la Salud (INSALUD), representado por el Procurador de los Tribunales don Julio Padrón Aienza, y ha sido Ponente el Magistrado don Carlos de la Vega Benayas, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Doña Isabel Cañedo Vega, Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de doña Evangelina Rojas González, por medio de escrito presentado en el Juzgado de Guardia el 13 de julio de 1987, interpone recurso de amparo contra Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de fecha 12 de mayo de 1987, en procedimiento sobre despido (rollo núm. 638/87 y procedimiento de Magistratura núm. 9.806/1986), seguido a instancia de la recurrente contra el Instituto Nacional de la Salud, por la que se revoca y anula la anteriormente dictada por la Magistratura de Trabajo núm. 9 de Madrid, de 13 de diciembre de 1986.

2. La demanda se basa en los siguientes hechos:

A. Doña Evangelina Rojas González formuló demanda, con fecha de 29 de julio de 1986, solicitando la declaración de nulidad radical del despido contra el Instituto Nacional de la Salud.

B. Con fecha 13 de diciembre de 1986 se dictó por la Magistratura de Trabajo núm. 9 de Madrid Sentencia en la que se recogían literalmente los siguientes hechos probados:

1) Que la actora, Evangelina Rojas González, ha prestado sus servicios por cuenta y orden del Instituto Nacional de la Salud, como Auxiliar de clínica, desde el 1 de julio de 1986 y con un salario mensual por todos los conceptos de 72.000 pesetas.

2) Que el día 20 de junio de 1986, la actora suscribió un contrato para sustituir durante las vacaciones de verano de julio a Matilde de la Torre Ruiz, en agosto a María Luisa Sánchez Romero y en septiembre a Primitiva Luengos Viñas, dicho contrato unido a autos, se da por reproducido.

3) Que Matilde de la Torre Ruiz prestaba servicios en la Sección de Cirugía con carácter fijo.

4) Que la actora fue destinada a la Sección de Diálisis.

5) Que la actora estaba embarazada.

6) Que el contrato suscrito establecía un período de prueba de quince días.

7) Que la actora manifestó que al estar embarazada no podía estar en la Sección de Diálisis, por lo que solicitó ser enviada a otra sección.

8) Que el día 7 de julio de 1986 se le comunicó que dejaba de prestar sus servicios, por no haber superado el período de prueba.

9) Que agotó la vía previa.

10) Que solicita que se declare que el despido es radicalmente nulo.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Desestimar el presente recurso de amparo.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid a veintiséis de septiembre de mil novecientos ochenta y ocho.—Francisco Tomás y Valiente.—Francisco Rubio Llorente.—Luis Díez-Picazo y Ponce de León.—Antonio Truyol Serra.—Eugenio Díaz Emil.—Miguel Rodríguez Piñero y Bravo-Ferrer.—Firmados y rubricados.

En la citada Sentencia se señalaba que para la decisión del caso había de partirse de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981, que en su fundamento jurídico 3.º *in fine* dice: «Que el empresario asume la carga de probar los hechos generadores de la extinción de la relación laboral...». Ello significa que el INSALUD debió acreditar que la extinción de la relación laboral no tuvo causa en motivo discriminatorio. A continuación, completando el razonamiento se señalaba que si se admite, como alega el INSALUD, que la actora no solamente debía ser destinada, o podía ser destinada a la Sección de Cirugía, sino a cualquier otra, como la de Diálisis, no se explica razonablemente por qué el INSALUD no destinó a la actora a otra sección diferente de la Diálisis y que fuera compatible con su estado de embarazada. Además, el Magistrado precisaba que la facultad resolutoria del INSALUD en el período de prueba tiene un límite en el respeto de los derechos fundamentales de la persona, de tal suerte que, si se invoca la violación de uno de ellos, y no se acredita una actuación razonable, debe calificarse el despido de radicalmente nulo. En consecuencia, la Sentencia estimaba la demanda y acordaba la nulidad radical del despido.

Contra la citada Sentencia interpuso recurso de suplicación el INSALUD y el Tribunal Central de Trabajo dictó Sentencia con fecha 12 de mayo de 1987, en la que estima el recurso y anula la Sentencia recurrida absolviendo al INSALUD de la pretensión articulada en la demanda.

La citada Sentencia del Tribunal Central de Trabajo respeta expresamente los hechos probados. Ahora bien, la *causa decidendi* de la misma es que es facultad del Instituto destinar a la actora a puestos de trabajo distintos del que viniera desempeñando la sustituida, y que dicho Instituto no buscó, de propósito, un destino de la actora que resultara incompatible con su estado de gravidez, ya que fue ante la manifestación posterior de la actora, revelando su embarazo y su imposibilidad de permanecer en la Sección de Diálisis cuando el Instituto hizo uso de la facultad consagrada en el art. 14.2 del E.T.

Se llama la atención, como elemento de juicio importante, que el Tribunal Central de Trabajo señala que como no se da por acreditado en el relato histórico que el Instituto tuviera otro puesto en sección distinta donde ubicar a la demandante, no cabe apreciar en el comportamiento del Instituto actitud discriminatoria alguna, sino antes al contrario, correcto uso de la facultad resolutoria consagrada en el art. 14.2 E.T.

En la demanda de amparo se señala que, ciertamente, el relato histórico de la Sentencia no contiene el dato de que existiese otro puesto en sección distinta donde ubicar a la demandante. Ahora bien, tal argumento olvida que el Juzgado de Instancia señaló como elemento importante para el fallo del pleito que si la actora podía ser destinada a cualquier sección diferente de la que ocupaba la sustituida, que era la de Cirugía, no existe una explicación razonable de por qué el INSALUD, al tener conocimiento de su estado y de su imposibilidad de prestar servicios en la Sección de Diálisis, no la destinó a cualquier otro que fuera compatible con su estado.

3. La demanda invoca la vulneración del derecho a la no discriminación por razón del sexo (art. 14 C.E.) e interesa se revoque la Sentencia del T.C.T. impugnada, confirmando íntegramente la dictada por la Magistratura de Trabajo núm. 9 de Madrid, de fecha 13 de diciembre de 1986.

En la demanda se sostiene la vulneración del derecho a la igualdad, reconocido por el art. 14 C.E., en que se fundamenta la pretensión de amparo.

La vulneración del derecho a la igualdad, reconocido por el art. 14 C.E. se sostiene en la demanda, en base a la siguiente argumentación:

1.º El contenido del indicado derecho fundamental comporta el que para lograr la igualdad esencial exista un tratamiento formalmente desigual diferenciado, o «discriminación positiva» de grupos de ciudadanos, mediante la cual los Poderes Públicos asumen el deber que tienen de remover los obstáculos que impidan o dificulten la indicada igualdad material o efectiva (STC 25 de enero de 1983, C.I. 222/1982); dicha

exigencia se proyecta sobre el derecho al trabajo, tanto en el sentido de «libertad al trabajo» como en el de derecho a un puesto de trabajo, en iguales condiciones de desarrollo y estabilidad en el empleo (STC 2 de julio de 1981, C.I. 223/1981) sin discriminación por razón del sexo [STC 23 de noviembre de 1981, arts. 14 y 35.1 C.E. y 4.2, c), y 17 del Estatuto de los Trabajadores y 38.2 de la Ley Básica de Empleo], en consecuencia está justificada una normativa dirigida a la protección de la maternidad y en una interpretación finalista de los Convenios núms. 103 y 111, art. 3.1 de la OIT. Cabe deducir, asimismo, que para evitar atentados o vulneraciones a la igualdad por razón del sexo, la Empresa no sólo está igualmente obligada a conceder vacaciones o suspender el contrato de trabajo, sino también a ofrecer otro puesto idóneo a la situación de embarazo, ya que, en todo caso el derecho a la organización empresarial sería un interés subordinado o claudicante ante el derecho fundamental reconocido en el art. 14 C.E. En el presente caso, por tanto, se habría lesionado el derecho a la igualdad en el puesto de trabajo de la recurrente y habría sido discriminada como consecuencia de que no se le ofreció por el INSALUD un puesto de trabajo idóneo a la situación de embarazo.

2.º También se produce la vulneración del derecho aunque no se parta de ese deber positivo de protección a la embarazada. La discriminación es consecuencia de que, si bien la actora podía ser destinada a cualquier sección, en principio, no se encuentra argumento ni motivo razonable de por qué no se le destinó cuando se tuvo noticia de su embarazo por el INSALUD a otra sección distinta (de la de Diálisis), y por qué se limitó a dar por resuelto el contrato de trabajo. El INSALUD en vez de limitarse a alegar formalmente la existencia de un periodo de prueba debió invocar, justificar y probar la causa razonable que impidiese la ubicación de la trabajadora en otra sección diferente. Ante la posición adoptada por el INSALUD surge la vehemente sospecha de que actuó discriminando por razón del sexo, y como estimó el Magistrado de Trabajo, debería entenderse, en consecuencia, producida una inversión de la carga de la prueba.

A mayor abundamiento la calificación del despido como discriminatorio se refuerza en virtud del principio vinculante para todos los Tribunales, de efectuar la interpretación de las normas como la del periodo de prueba, como la del art. 14.2 del E.T., en el sentido más favorable para la efectividad del derecho fundamental a la no discriminación, por lo que el Tribunal era lógico que exigiese una justificación para legitimar la resolución *ad natum*.

4. Por providencia de 16 de septiembre de 1987, la Sección Cuarta de la Sala Segunda de este Tribunal Constitucional, acordó admitir a trámite la demanda de amparo formulada por doña Evangelina Rojas González, y por personada y parte en nombre y representación de la misma a la Procuradora de los Tribunales señora Cañedo Vega. Asimismo se requiere al T.C.T. y a la Magistratura de Trabajo núm. 9 de Madrid para que remitan testimonio de las actuaciones y se emplaze a quienes fueron parte en mencionados procedimientos, para que en el plazo de diez días puedan comparecer en este proceso constitucional.

5. Por providencia de 3 de noviembre de 1987 la Sección Cuarta acordó tener por recibidas las actuaciones remitidas por el T.C.T. y la Magistratura de Trabajo núm. 9 de Madrid. Asimismo acuerda tener por personado y parte en nombre y representación del Instituto Nacional de la Salud al Procurador señor Padrón Atienza.

Según lo dispuesto en el art. 52 de la LOTC, se concede un plazo común de veinte días al Ministerio Fiscal y a los Procuradores señores Cañedo Vega y Padrón Atienza, para que, con vista de las actuaciones, aleguen lo que a su derecho convenga.

6. El Fiscal, en escrito presentado el 30 de noviembre de 1987, alega que las cláusulas del contrato de prueba suscrito entre el INSALUD y la actora no contienen dato alguno que permita extraer la conclusión expresa o tácita de que el INSALUD no la hubiera contratado de saber su estado de gravidez. Tampoco de forma general, sin contravenir el sentir del art. 14 de la C.E., puede afirmarse que el estado de embarazo de una trabajadora le inhabilita sin más para trabajar, ni tampoco puede reprocharse a la actora de insinceridad al no revelar su estado interesando al contratar. Ello se reafirma más si se piensa que la actora fue contratada a prueba para efectuar inicialmente una sustitución en la Sección de Cirugía y no a la de Diálisis. La incompatibilidad de su estado de gravidez era sólo para la Sección de Diálisis y no respecto de otras secciones hospitalarias. Al INSALUD le correspondía el hilo y consecuencia de lo anterior, probar que no existía posibilidad alguna de vacante en otra sección, algo que no ha hecho fehacientemente. Por ello, si la actora no fue contratada para la Sección de Diálisis ni su estado de embarazo propio de su condición femenina, le impedía desarrollar su trabajo en otras secciones, como la de cirugía, a la que fue inicialmente asignada. El hecho coyuntural de que esta sección estuviese cerrada por vacaciones veraniegas durante el periodo de prueba no puede llevar a la conclusión de que la actora, por su estado grávido, no superó, al no poder trabajar en la Sección de Diálisis, el periodo de prueba.

No se ha logrado probar, pues, que el despido de la actora no lo haya sido como consecuencia de su estado de embarazo, fruto de su condición femenina y al hacerlo así se vulneró, como sostiene la demanda, el

derecho a no ser discriminado por razón de sexo que tutela el art. 14 de la C.E. Por ello, solicita la estimación de la demanda.

7. Don Julio Padrón Atienza, Procurador de los Tribunales y del Instituto Nacional de la Salud, en escrito presentado el 30 de noviembre de 1987, alega, oponiéndose al recurso, que inicialmente y según la actora, la única razón invocada por el INSALUD para la resolución contractual era el estado de embarazo; posteriormente la misma parte introduce ya una matización según la cual al iniciar la prestación de servicios fue destinada a la Sección de Diálisis y como ella misma consideraba que al estar embarazada no podía estar en dicha sección (alegación que nunca ha sido objeto de prueba), solicitó el traslado a otra sección, a lo que respondió el INSALUD comunicándole que por no haber superado el periodo de prueba dejaba de prestar sus servicios.

Estas manifestaciones de la recurrente son ya de por sí bastante elocuentes, y de las mismas se infiere que, por el hecho de que una trabajadora quede encinta, nace a su favor un derecho singularmente privilegiado y *erga omnes*, que ha de prevalecer frente a todos los demás, frente al derecho de organización empresarial («... el INSALUD tenía un deber jurídico exigible... consistente en ofrecer otro puesto en otra sección... con independencia de que no existan puestos de trabajo idóneos... el INSALUD ni alegó, ni acreditó, ni probó la concurrencia de necesidades productivas y organizativas que impidiesen ubicar a mi representada en otras secciones»), e incluso frente al derecho de otras trabajadoras —posiblemente también embarazadas— que incluso deberían ser removidas de su puesto de trabajo para cedérselo a la actora y, a su vez, desempeñar los que a ella no le agradaban; y por otra parte se infiere que el empleador practica sistemáticamente una política de persecución de las embarazadas, ya que el simple hecho de conocer el estado de gestación es motivo suficiente —según la actora— para que proceda al despido.

Sin embargo, para esta parte, la realidad de los hechos es muy distinta, y a partir de ella es imposible llegar a las conclusiones que llega la recurrente. El INSALUD es una Entidad Gestora de la Seguridad Social, que forma parte de la Administración del Estado y, por ello, sometido al principio de legalidad, que dicha Entidad tiene encomendada la prestación de asistencia sanitaria, para lo cual prestan servicios gran número de personas, la mayoría de ellas de sexo femenino. Para el cumplimiento de dichos fines celebró contrato de interinidad con la actora, Evangelina Rojas González, con un plazo de duración de tres meses, la cual, una vez iniciada la prestación de servicios, puso objeciones a los distintos puestos de trabajo que le fueron encomendados, por lo que, habida cuenta de que se encontraba dentro del periodo de prueba y que el Estatuto de los Trabajadores establece en su art. 14 que en dicho tiempo cualquiera de las partes podrá instar la resolución de la relación laboral, lo que efectivamente hizo el INSALUD, a sabiendas de que tal proceder le acarrearía la carga de proceder a una nueva selección y contratación de otra Auxiliar de clínica, que podría también encontrarse en estado de gestación.

8. Doña Isabel Cañedo Vega, Procuradora de los Tribunales y de doña Evangelina Rojas González, en escrito presentado el 30 de noviembre de 1987, da por reproducidas las alegaciones contenidas en la demanda, y añade que el despido sufrido por su representada es radicalmente nulo, al no cumplir el INSALUD la obligación impuesta por el art. 14 de la C.E., que exige un tratamiento favorecedor de situaciones desiguales para alcanzar la igualdad, y que, consecuentemente, el INSALUD, en cumplimiento de este mandato constitucional, debió proteger el embarazo y la maternidad de la actora mediante su traslado a otra sección, lo que, como se ha visto, no hizo, pese a la ausencia absoluta de la mínima excusa razonable.

Igualmente, y por otro camino, se llega a la conclusión de que dicho despido es radicalmente nulo, ya que el INSALUD se limita a la alegación formal de un periodo de prueba, pese a que estéhmos ante un supuesto de despido cuyas circunstancias hacían deducir la posibilidad de que la decisión empresarial carecía de justificación razonable y estaba animada por un propósito discriminatorio, con lo que el INSALUD debió acreditar la existencia de una causa razonable del despido, pese a estar en periodo de prueba, y al no hacerlo así, el despido debe ser declarado radicalmente nulo, como correctamente se hizo por el Magistrado de instancia.

9. Por providencia de 12 de septiembre de 1988, se señaló para deliberación y votación de esta Sentencia el día 26 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. Se plantea en el presente recurso de amparo el problema —ya suscitado en anterior ocasión y considerado por Sentencia 94/1984— de la aplicación, y posible relevancia constitucional del art. 14.2 del Estatuto de los Trabajadores, que permite la resolución unilateral del contrato de trabajo pendiente el periodo de prueba, en los casos en que así proceda, como una modalidad específica de extinción de la relación laboral.

Para la actora, que pactó un contrato de esa clase —interino— con el INSALUD, así como para la Magistratura de Trabajo de instancia, la aplicación que del precepto hizo ese organismo al resolver el contrato supuso una discriminación, vulnerando el art. 14 de la C.E., ya que

el art. 14.2 del E.T. no puede ejercitarse de forma arbitraria, discriminatoria por razón de sexo, y era el INSALUD a quien correspondía, según doctrina del Tribunal Constitucional, probar que la causa del despido o resolución contractual obedecía a una causa razonable, excluyente de la violación del derecho constitucional, que ampara la igualdad en el acceso al trabajo (art. 35 C.E.) y, según la actora, también a su permanencia e incluso el derecho a un puesto de trabajo dentro de la empresa compatible con su estado.

Sin embargo, en la opinión y tesis del INSALUD, aceptada por el T.C.T. que revocó la Sentencia de la Magistratura, dicha empresa actuó en el ejercicio de un derecho que no necesitaba de motivación, puesto que se trataba de un contrato de interinidad, por plazo de tres meses, y, hallándose aún en el período de prueba de quince días, cualquiera de tales partes podía instar su resolución, lo que hizo el INSALUD conforme al art. 14.2 del E.T., ya que, por lo demás, la actora no manifestó su estado de embarazo más que después de ser destinada al puesto de diálisis, sin que ese estado fuera el determinante del hecho, sino el no superar el período de prueba.

Ocurre, pues, que, así planteado el debate, es obligado referirse a la posibilidad de valorar la resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba, y ello desde la perspectiva del principio de igualdad y la prohibición de discriminación que contiene el art. 14 de la C.E. Como se dijo en la citada Sentencia 94/1984, «pronunciarse sobre el significado jurídico de la resolución del contrato de trabajo en el período de prueba, el modo de proceder a la misma o las causas que la justifican no compete a este Tribunal, bastándonos con comprobar que la Ley ha previsto un sistema extintivo diferente al del despido, cuyas reglas y principios no le son aplicables, que se manifiesta, según aduce la Sentencia que se impugna, en la falta de necesidad de motivación. Ahora bien, el problema no se plantea aquí como una cuestión de legalidad, sino en confrontación con un precepto constitucional que prohíbe toda discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y cuyo predominio debe quedar garantizado». Procede, por ello, hacer ciertas consideraciones previas.

2. Ciertamente es que la igualdad que reconoce el art. 14 C.E. no omite la toma en consideración de razones objetivas que razonablemente justifiquen la desigualdad de tratamiento legal, e incluso el art. 9.2 de la C.E. impone a los Poderes Públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, superando el más limitado ámbito de una igualdad meramente formal y propugnando un significado del principio de igualdad acorde con la misma definición del art. 1 C.E. De ello cabe claramente deducir la legitimidad constitucional, desde las exigencias del principio de igualdad, de una normativa o de decisiones y actos de dichos Poderes Públicos, que, contemplando condicionamientos diferenciales, como puede ser en ciertos supuestos el sexo o el embarazo, regule o reconozca requisitos, efectos o consecuencias jurídicas diversas o específicas favorecedoras, en su caso, de una equiparación material en el puesto de trabajo.

En este sentido, la Sentencia 128/1987 afirmaba que el art. 14 de la C.E. viene a establecer, en su primer inciso, una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley. Pero, a continuación, procede a referirse expresamente a una serie de prohibiciones de motivos de discriminación concretos. Esta referencia constitucional expresa no implica (como ya ha señalado este Tribunal: STC 75/1983, fundamento jurídico 3.º, entre otras) la creación de una lista cerrada de supuestos de discriminación; pero sí representa una explícita interdicción del mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los Poderes Públicos, como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 de la C.E. En este sentido no debe ciertamente olvidarse que la expresada exclusión de la discriminación por razón del sexo halla su razón concreta, como resulta de los mismos antecedentes parlamentarios del art. 14 C.E., y es unánimemente admitido por la doctrina científica, en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina; situación que, en el aspecto que aquí interesa, se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo.

3. Lo decisivo en el caso, por consiguiente, y avanzando en el razonamiento, será determinar la existencia o no de la discriminación denunciada. Por la actora se dice que su embarazo, y sólo el embarazo, fue lo determinante de la decisión empresarial y que —como razonaba la Sentencia de la Magistratura que accedió a su demanda— ningún obstáculo había para destinarla a otra sección compatible con su estado, constando el dato probado de que su tarea laboral era sustituir a otra empleada, pero en la Sección de Cirugía, no de Diálisis. Ninguna explicación se le dio para no acceder a su petición de traslado: sólo la resolución del contrato. Ni siquiera consta en los hechos probados de la Sentencia, ni en las actuaciones, que se justificara que otras secciones, que no fueran la de diálisis, estuvieran temporalmente cerradas por razones veraniegas, y que eso impidiera su traslado a cualquiera de ellas sin perjuicio de su estado prenatal. Es evidente que eso pudiera

constituir una causa razonable para la decisión empresarial, teniendo en cuenta, por lo demás, la naturaleza temporal interina del contrato suscrito, sin que ello implicara para el INSALUD un sacrificio excesivo ni alterara su ámbito organizativo. No hay que echar en olvido que si bien la empresa no está vinculada por un principio absoluto de igualdad de trato (STC 34/1984), no es menos cierto, como se dijo en la STC 127/1987, fundamento jurídico, 3.º, que «ello no excluye la prohibición de distinciones basadas en factores que el ordenamiento catalogue como discriminatorias: prohibición que, en buena lógica, debe operar en forma más intensa cuando se trata, como aquí ocurre (también el INSALUD), de un empleador de carácter público».

4. Tampoco se está aquí en el supuesto de otras situaciones en las que pudiera plantearse el derecho de la mujer trabajadora embarazada a exigir un puesto de trabajo distinto cuando el que sirve fuera incompatible con ese estado. Como antes se dijo, no es la legalidad, sino la relevancia constitucional del caso concreto que aquí se enjuicia, lo que es decisivo. De otro lado, aquellas situaciones pudieran encajar en la normativa del Estatuto de los Trabajadores, relativa a la suspensión del contrato por pacto (art. 48.4) o en las previsiones de la Ley General de la Seguridad Social [arts. 126.1 c) y 127, sobre incapacidad laboral transitoria].

Lo que aquí se plantea —repetimos— es si la resolución contractual unilateral por el INSALUD, aun al amparo de la legalidad vigente (art. 14.2 E.T.), ha vulnerado o no el principio de no discriminación por razón de sexo (art. 14 C.E.), al traspasar los límites que a la propia legalidad impone la Constitución cuando obliga al respeto de los derechos fundamentales. Por eso decía la Sentencia 94/1984, fundamento jurídico 3.º, que el ámbito de libertad reconocido por el art. 14.2 E.T. no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales, y que aunque la resolución del contrato no esté fundada en motivos tasados, sino en una decisión no motivada, no excluye que desde la perspectiva constitucional sea igualmente ilícita una resolución discriminatoria, ya que esa facultad resolutoria, de la que ha hecho uso la empresa, está limitada en el sentido de que no se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental, como es el de la igualdad recogido en el art. 14 C.E.

5. En el caso, como se ha visto, el INSALUD, como pudo haber hecho, no dio más explicación al despido que la de su voluntad resolutoria. Ante la presencia de un derecho a no ser discriminada, que la actora alegó informando de su embarazo, la empresa debió explicitar que los motivos que la movieron eran ajenos a tal hecho o situación, significativa de un plus o añadido al concreto derecho laboral —condición de mujer digna de protección más fuerte por desigualdad justificada— que la obligaba a su vez —a la empresa— a justificar la razonabilidad de su conducta resolutoria. Este deber ha sido señalado, por lo demás, por este Tribunal Constitucional al propugnar con su doctrina el uso de la inversión del *onus probandi*. Así se dijo ya en STC 38/1981, fundamento jurídico 3.º: «un principio de justicia, que opera en el tratamiento de las reglas de la prueba, apoya la conclusión de que asuma el empresario la carga de probar los hechos generadores de la extinción de la relación laboral, bien constituyan causa legítima subsumible en alguna de las de ruptura unilateral de aquélla, a impulso del empresario, bien sin legitimar el despido por causas excluyentes de su procedencia o por incurrir en nulidad, se presenten razonablemente como ajenos a todo propósito discriminatorio atentatorio a un derecho constitucional». Doctrina reiterada *mutatis mutandi*, en las SSTC 103/1983 y 104/1983. Es aplicable aquí, en consecuencia, por semejanza de los hechos, sustancialmente considerada, la doctrina precedentemente expuesta, y estimar que el INSALUD, pese a sus facultades resolutorias al amparo del art. 14.2 E.T., traspasó indebidamente el ámbito de la legalidad, contra un derecho fundamental (art. 14 C.E.), produciendo un acto arbitrario en cuanto discriminatorio por razón del sexo. La demanda, por tanto, debe ser estimada.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Otorgar el amparo solicitado por doña Evangelina Rojas González y, en su virtud:

Declarar la nulidad de la Sentencia de 12 de mayo de 1987, de la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo (Registro 638/1987), quedando así, con la firmeza de la Sentencia de la Magistratura de Trabajo de 13 de diciembre de 1986, restablecida la recurrente en su derecho a la igualdad.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veintiséis de septiembre de mil novecientos ochenta y ocho.—Gloria Begué Cantón.—Ángel Latorre Segura.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—Carlos de la Vega Benayas.—Jesús Leguina Villa.—Luis López Guerra.—Firmado y rubricado.