

ensión de fondo. Se ha apreciado la caducidad de la acción con argumentos no aceptables, contrarios a la efectividad de la tutela judicial reconocida en el art. 24.1 C.E.

Atendida así la queja principal del recurrente en amparo, ningún pronunciamiento es preciso hacer sobre la subsidiaria, relativa a la consideración, como días hábiles para interponer la demanda, de los correspondientes al mes de agosto.

FALLO

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

Ha decidido

Estimar el recurso de amparo interpuesto por don Jesús Morata Cerda y, en consecuencia:

1.º Reconocer el derecho del recurrente a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 C.E.

2.º Anular la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Castellón, de 24 de marzo de 1994, que estimó la excepción de caducidad de la acción para impugnar la sanción impuesta por la empresa.

3.º Retrotraer las actuaciones al momento procesal oportuno para que se dicte nueva resolución que reponga al recurrente en su derecho a la tutela judicial efectiva.

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

Dada en Madrid a veintitrés de julio de mil novecientos noventa y seis.—Álvaro Rodríguez Bereijo.—Vicente Gimeno Sendra.—Pedro Cruz Villalón.—Enrique Ruiz Vadillo.—Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.—Javier Delgado Barrio.—Firmados y rubricados.

18658 *Sala Primera. Sentencia 136/1996, de 23 de julio de 1996. Recurso de amparo 1.793/1994. Contra Sentencia de la Sala de lo Social del T. S. J. de Madrid, desestimatoria de recurso de suplicación interpuesto contra la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 22 de Madrid recaída en autos sobre despido. Vulneración del principio de igualdad: discriminación por razón de sexo.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Álvaro Rodríguez Bereijo, Presidente; don Vicente Gimeno Sendra, don Pedro Cruz Villalón, don Enrique Ruiz Vadillo, don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera y don Javier Delgado Barrio, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 1.793/94, promovido por doña María Isabel Rubio Martínez, representada por el Procurador de los Tribunales don Juan Ignacio Ávila del Hierro y asistida del Letrado don José Manuel Martín Martín, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre de 1992, desestimatoria del recurso de suplicación interpuesto contra la dictada por el Juzgado de lo Social

núm. 22 de Madrid en 10 de enero de 1992, recaídas en autos sobre despido. Han comparecido el Ministerio Fiscal y el Partido Popular, representado por el Procurador don Argimiro Vázquez Guillén y asistido del Letrado don Cristóbal Páez Vicedo. Ha sido Ponente el Magistrado don Pedro Cruz Villalón, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado en este Tribunal el 24 de mayo de 1994 el Procurador de los Tribunales don Juan Ignacio Ávila del Hierro, en nombre y representación de doña María Isabel Rubio Martínez, interpuso recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre de 1992, desestimatoria del recurso de suplicación interpuesto contra la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 22 de Madrid en 10 de enero de 1992.

2. La demanda se basa en los siguientes hechos:

a) La ahora recurrente, que desde el 1 de marzo de 1983 prestaba servicios laborales por cuenta y en la sede del Partido Popular, fue despedida, con efectos desde el día 30 de septiembre de 1991, por ausencias injustificadas del puesto de trabajo y reiteradas faltas de puntualidad, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación de despido concretaba la primera causa a la ausencia injustificada al trabajo durante los días laborables comprendidos entre el 16 y el 30 de agosto. «Pese a que —precisaba— antes de sancionarle por este motivo se le ha requerido para que justifique esta ausencia, las razones esgrimidas en su carta el día 24 de los corrientes no son admisibles, toda vez que su presunta situación de Incapacidad Laboral Transitoria en ese período tan sólo puede ser legitimada por el médico correspondiente de la Seguridad Social a través de los oportunos partes de baja y confirmación plasmados en los documentos oficiales establecidos al efecto, sin que la mera solicitud de esa situación de un médico particular, adscrito a una Fundación Médica de carácter privado, enerve ese único y posible sistema de acreditación de la situación de I.L.T.».

La segunda aludía a sus reiteradas faltas de cumplimiento de horario los días 8, 10 y 11 de julio y los días 3 a 6 y 9 a 13 de septiembre, de modo que en los dos últimos meses de trabajo efectivo había acumulado un total de cuarenta y cuatro horas y diez minutos no trabajados.

b) Impugnado el despido ante la jurisdicción social, la demanda exponía que la causa real de la extinción no residía en razones disciplinarias, sino que obedecía, entre otros motivos, al embarazo de la recurrente, relatando las circunstancias del mismo y las de otros tres estados de gestación previos, así como la negativa a aceptar la propuesta empresarial de causar baja definitiva con una indemnización.

c) El Juzgado de lo Social núm. 22 de Madrid, en Sentencia de 10 de enero de 1992, declaró procedente el despido y extinguida la relación laboral que unía a las partes, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Declaró probados, entre otros, los siguientes hechos:

— Que las funciones desempeñadas por la actora, dentro del equipo de la Diputada doña Isabel Tocino, consistían en el «seguimiento de los asuntos parlamentarios a través de la prensa, temas de agenda y llamadas» (hecho primero). En cuanto al trabajo a realizar dependía directamente de aquélla, aunque administrativamente el

superior jerárquico era el Gerente Nacional (hecho segundo).

— Que por diversas razones la referida parlamentaria prácticamente no acudió a la sede del Partido desde junio hasta el 13 de septiembre de 1991 (hecho cuarto).

«La actora [le] comunicó su estado de embarazo ... cuando tuvo la certeza del mismo, y en ningún momento ... que el médico le hubiera prescrito reposo absoluto ... Tampoco le dice nada al respecto el 13 de septiembre cuando ambas se ven en la sede del Partido Popular, fecha en la que sí [le] comunicó ... su interés en marcharse de la empresa con una baja incentivada, pidiéndole que se la gestionara con la Gerencia, a lo que accedió ...» (hecho quinto).

— «Ha quedado probado que la actora tenía autorizadas y disfrutó sus vacaciones del 15 de julio al 15 de agosto, y que no se incorporó al trabajo el 16 de agosto, sino el 2 de septiembre, sin comunicar ... a ninguna persona del Partido Popular los motivos, ni solicitar la oportuna licencia. También han quedado probadas las faltas de cumplimiento del horario imputadas en la carta de despido» (hecho sexto).

— «El 24 de septiembre de 1991 la actora presentó al Gerente ... un informe médico fechado el 30 de mayo de 1991 en el que» un ginecólogo de una clínica privada le certificaba «la siguiente patología: de gestación de siete semanas. Gestación de riesgo, con riesgo de aborto y mala historia obstétrica. por todo ello deberá permanecer de baja laboral y a partir del día jueves 30 de mayo de 1991, hasta las quince semanas de gestación» (hecho octavo).

— «Con fecha 10 de octubre de 1991 la Doctora ... del Centro de Salud del INSALUD que corresponde a la trabajadora facilita a ésta un parte de baja con fecha 19 de agosto de 1991 y alta de 26 de septiembre de 1991, que ha sido anulado por la Inspección Médica del INSALUD por su irregularidad» (hecho séptimo).

Y en su fundamentación jurídica, tras afirmar que «no existe el más mínimo indicio en las actuaciones» de discriminación por razón de sexo y condición personal de embarazada (fundamento de Derecho segundo), razonaba:

«... Habiendo acreditado la empresa en el acto del juicio, que son ciertas las causas alegadas en su carta de despido de 30 de septiembre de 1991, ... ha de concluirse que la trabajadora ha incurrido en un incumplimiento contractual grave y culpable contemplado como causa justa de despido disciplinario en el art. 54.2 a) del E.T., ... habiendo faltado la actora a su trabajo desde el 16 de agosto al 2 de septiembre, sin haber puesto en ningún momento en conocimiento de la empresa, ni de su Jefe ..., el presunto alto riesgo de su embarazo, ni que el médico le hubiera prescrito reposo absoluto, ni haber tramitado en su caso la correspondiente baja, ni haber presentado documentación alguna en la empresa, haciendo llegar al Gerente el 24 de septiembre de 1991 tan sólo un informe de un ginecólogo fechado en mayo ... A todo lo anterior han de añadirse las reiteradas faltas de cumplimiento del horario, también probadas, sin tener en cuenta las correspondientes al mes de julio, prescritas, de acuerdo con el art. 60 E.T., tal y como reconoció la empresa en el acto del juicio, y a cuyo respecto ha de resaltarse que si bien la Jefe de la actora ..., no controlaba el horario de la misma, dada su escasa presencia en la sede del Partido, lo que sin duda daba a la trabajadora una gran libertad en cuanto a flexibilizar su horario y organizar su trabajo, ello no obsta para que su obligación sea la realización de la jornada diaria, que unilateralmente ha dejado reducida a menos de la mitad en las fechas aludidas en la carta de despido. Todo lo anterior ha de contemplarse tenien-

do en cuenta que aun cuando fuera cierta la necesidad de la actora de hacer reposo, en ningún momento le comunicó ni a su Jefe ni al Gerente, ni al Jefe de Personal, ni tan siquiera les presentó el informe de su ginecólogo particular fechado en mayo sino hasta finales de septiembre, por lo que en todo caso las faltas han sido injustificadas» (fundamento de Derecho tercero).

d) Recurrída en suplicación, el recurso fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre de 1992. En primer lugar rechazó la revisión de los hechos probados porque:

«... Examinadas las peticiones y los documentos en que se apoyan, se comprueba que en forma alguna tales revisiones se sustentan en errores del juzgador en la apreciación de las pruebas, puesto que siendo sólo objeto de alegación para la defensa del presente motivo la cita de documentos, los que el recurrente indica, los utiliza partidariamente para sustentar sus tesis, rebatiendo así al juzgador, quien en ejercicio de las atribuciones y facultades legalmente otorgadas, ya los tuvo en cuenta, para entresacar de los mismos las conclusiones que concretó en hechos declarados probados con repercusión y relación directa con el objeto del litigio, que no es otro que el de conocer si los hechos imputados en la carta de despido a la trabajadora tuvieron lugar, y si las faltas de puntualidad y ausencias reprochadas estuvieron o no justificadas ...» (fundamento de Derecho tercero).

En segundo término confirmó la procedencia del despido y descartó la existencia de discriminación razonando lo siguiente:

«... La trabajadora, en lugar de hacer caso de las recomendaciones médicas, ponerlo en conocimiento de la empresa y proceder a cumplimentar baja por enfermedad, dejando a la demandada la opción de sustituir a la trabajadora en este período, decide unilateralmente compatibilizar el trabajo y su estado de salud sin contar con la empresa, la cual sólo podía saber la situación de embarazo, pero no otras circunstancias invalidantes derivadas del mismo, dando como resultado un incumplimiento contractual por parte de la actora al ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso durante quince días seguidos, y disminuir de forma continuada su jornada laboral durante el mes de septiembre ...».

«... La trabajadora el 13 de septiembre de 1991 comunica a su Jefa directa su interés en marcharse de la empresa, lo que haría voluntariamente con una baja incentivada: Esto significa que antes de que la empresa pidiera explicaciones a la actora sobre justificación de ausencias, ésta ya había decidido extinguir su relación laboral, dejando su conclusión sólo pendiente de una negociación de carácter económico, por lo que ni siquiera como planteamiento dialéctico, puede admitirse móvil alguno discriminatorio en la decisión sancionadora de la empresa, que ha podido basar en causas objetivas, previstas y sancionadas en el art. 54.2 a) del E.T. ...» (fundamento de Derecho cuarto).

e) Contra la misma interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en Auto de 11 de marzo de 1994 lo inadmitió por omitir en el escrito de interposición una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada, y faltar la igualdad sustancial que exige el art. 216 de la L.P.L., tras un pormenorizado examen de la Sentencia recurrida y las invocadas como contradictorias.

3. El recurso de amparo se dirige contra las expresadas Sentencias del Juzgado de lo Social y del Tribunal Superior de Justicia, a las que imputa haber lesionado los arts. 14, 15 y 24.1 C.E. Se argumenta a propósito de este último, desde la premisa según la cual las faltas de puntualidad y asistencia no operan de forma automática y objetiva y deben ser consideradas en atención a los antecedentes y circunstancias, sin desconocer el factor humano, que la actora ya puso de relieve en su demanda la existencia de tres embarazos problemáticos durante la vigencia de la relación laboral, concretamente en los años 1986, 1988 y 1989, y que a raíz de quedar embarazada de nuevo en 1991 con riesgo de aborto, flexibiliza su asistencia y horario con conocimiento no sólo de su jefe inmediato, sino también de la empresa. En el acto del juicio se practicó abundante prueba al respecto, ignorada por el juzgador, y en suplicación se intentó incorporar al relato histórico tales circunstancias. Sin embargo, la Sala, al ignorar y rechazar los correspondientes motivos del recurso porque el objeto de la litis se centra en determinar si los hechos imputados en la carta de despido están o no acreditados, niega a la recurrente el derecho a la tutela judicial efectiva.

En segundo lugar, las Sentencias impugnadas consagran una actuación de discriminación por razón de sexo y condición de la mujer embarazada desconociendo el derecho a la vida y a la integridad física, interpretados a la luz del art. 5 de la Directiva CEE 76/207, arts. 3 y 4 del Convenio núm. 3 de la O.I.T., arts. 1.2 c), 3 y 6 del Convenio núm. 103 de la O.I.T. y art. 1-2 de la Recomendación núm. 95 de la O.I.T. La actora es mujer y además en avanzado estado de gestación, con precedentes de tres embarazos traumáticos, y se la despide a sabiendas de que su ausencia se ha justificado con un certificado médico que acredita el riesgo de aborto, constanding además que su trabajo es inexistente por ausencia de su jefe. Las causas del despido enraizan con su condición de mujer embarazada, pues si no hubiese concurrido esa circunstancia, no habría tenido necesidad de ausentarse del trabajo y tampoco habría sido despedida. Frente al derecho a su integridad física y la de su hijo, la empresa antepone la obligación rígida y sin fisuras de acudir a la sede del Partido para encontrar unas oficinas desiertas por vacaciones de agosto sin su jefe.

En fin, conculcan el art. 14 en relación con el art. 24 C.E., que prohíben la discriminación y la actuación contraria a la dignidad personal y a los valores éticos. La empresa ha actuado de modo torticero y malicioso, exigiendo lo inexigible (legitimar un certificado médico particular por otro de la Seguridad Social) para situar a la actora en peor posición una vez que quiso negociar la baja incentivada.

Interesa, por ello, la nulidad de las resoluciones impugnadas con retroacción de las actuaciones al momento anterior a dictar Sentencia el Tribunal Superior de Justicia, al objeto de que responda adecuadamente a la revisión fáctica propuesta en el recurso de suplicación o, en su defecto, se declare la nulidad radical o la nulidad del despido.

4. La Sección Segunda, por providencia de 18 de julio de 1994, acordó admitir a trámite la demanda, sin perjuicio de lo que resulte de los antecedentes; tener por personado y parte, en nombre y representación de la demandante, al Procurador señor Ávila del Hierro y, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 de la LOTC, requerir a los órganos judiciales para que remitan testimonio de las actuaciones y practiquen los correspondientes emplazamientos.

La Sección, por providencia de 24 de enero de 1995, acordó tener por personado y parte al Procurador señor

Vázquez Guillén, en nombre y representación del Partido Popular; acusar recibo al Tribunal Supremo, al Tribunal Superior de Justicia de Madrid y al Juzgado de lo Social núm. 22 de dicha capital del testimonio de las actuaciones remitidas y, a tenor del art. 52 de la LOTC, dar vista de las mismas, por un plazo común de veinte días, al Ministerio Fiscal y a los Procuradores personados para que puedan presentar las alegaciones que a su derecho convengan.

5. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional interesó la denegación del amparo. Tras reseñar los antecedentes y fundamentación jurídica de la demanda, rechaza la vulneración del art. 24.1 C.E. Las Sentencias del Juzgado de lo Social y del Tribunal Superior de Justicia razonan sobre la prueba en sus fundamentos de Derecho. No sólo examinan las actuaciones de la recurrente —que calló su estado y circunstancias ante la empresa y no siguió, al parecer, las prescripciones médicas—, sino que incluso analizan las irregularidades padecidas en los informes médicos aportados por la actora y también su voluntad, manifestada antes del despido y de que la empresa tuviera conocimiento de la dificultad de su gestación, de causar baja voluntaria incentivada en la empresa. No puede, pues, defenderse con éxito que las Sentencias ignoraran la prueba y no dieran respuesta motivada a la pretensión de la parte. Cosa distinta es que la valoración que les haya merecido no coincida con la querida por la recurrente o que a consecuencia de esa valoración judicial conjunta de la prueba se hayan redactado unos hechos declarados como probados con los que la actora no esté de acuerdo. Al respecto debe recordarse que este Tribunal no es una tercera instancia ni puede entrar a revisar los hechos probados y la valoración judicial de las pruebas, cuando la efectuada no es arbitraria o inexistente, como ocurre en el caso presente.

Tampoco es acogible la alegación de discriminación por razón de sexo. No hay en las Sentencias impugnadas ni en la carta de despido dato alguno que permita reconducir la decisión empresarial a motivaciones relacionadas con el sexo de la despedida o con su estado de alto riesgo de gestación. Se trata de un despido basado en faltas de puntualidad y de asistencia al trabajo, que no puede apoyarse en otras circunstancias de gestación difícil que al parecer venía padeciendo la recurrente, porque ni ella había comunicado ese estado a la empresa ni los informes médicos que tardíamente acompaña ofrecen garantías —según el hecho probado séptimo—, ni su voluntad de causar baja voluntaria, que ya tenía expresada a su jefa y transmitida a su través a la empresa con anterioridad, justificaba por parte de la demandada otro entendimiento de la situación que no fuera el de penalizar un incumplimiento irregular de la empleada. El informe médico ginecológico que la actora presentó al Gerente el 24 de septiembre de 1991 ha sido, por lo demás, valorado por los órganos judiciales de acuerdo con la ausencia de credibilidad que les merece, dadas las circunstancias concurrentes y que expresan en sus Sentencias de manera razonable.

En todo caso, la valoración judicial de la prueba no ha sido arbitraria, existiendo una justificación suficiente en las Sentencias recurridas. Por ello, ni vulneran el derecho a la no discriminación ni tampoco el derecho a la vida o a la integridad física, porque la declaración sobre la procedencia del despido tiene unas motivaciones ajenas a cualquier lesión de los citados derechos.

6. La representación de la recurrente básicamente reiteró las consideraciones ya vertidas en su demanda. La representación del Partido Popular no formuló alegaciones.

7. Por providencia de fecha 22 de julio de 1996 se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el siguiente día 23 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. La demandante de amparo imputa, en síntesis, a las decisiones impugnadas —la ya citada Sentencia del Juzgado de lo Social, confirmada en suplicación por la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, que declararon procedente su despido al estimar acreditadas las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo, alegadas por la empresa en la comunicación de despido—, una vulneración de los arts. 14, 15 y 24.1 C.E.

2. Ante todo, la pretendida lesión del derecho a la vida y a la integridad física reconocido en el art. 15 C.E. carece de consistencia. Aunque la pasividad de un Juez ante una conducta empresarial que pusiera en peligro la vida o integridad física de sus trabajadores podría vulnerar este derecho (AATC 868/1986 y 17/1995), el presente recurso se alza frente a ciertas resoluciones judiciales que se limitaron a enjuiciar un despido basado en faltas de asistencia y puntualidad al trabajo, declarándolo finalmente procedente porque las reputaron injustificadas y, por tanto, en modo alguno incidieron sobre los bienes protegidos por el referido precepto constitucional.

3. De otra parte se achaca a la empresa haber obrado de modo torticero y malicioso, de forma contraria a la dignidad personal y a los valores éticos, queja ésta ajena a los derechos fundamentales susceptibles de protección a través de este proceso constitucional. Ciertamente, el art. 10.1 C.E. contempla la dignidad de la persona, pero el contraste aislado de las decisiones impugnadas con lo dispuesto en dicha norma no puede servir de base para una pretensión autónoma de amparo, por impedirlo los arts. 53.2 y 161.1 b) C.E. y 41.1 LOTC (SSTC 101/1987 y 57/1994 y ATC 241/1985).

4. Asimismo se denuncia una vulneración del art. 24.1 C.E. porque los órganos judiciales no han incorporado al relato fáctico el dato de los tres previos embarazos problemáticos acaecidos durante la vigencia de la relación laboral, ni que a raíz del nuevo embarazo flexibilizara su asistencia y jornada de trabajo con conocimiento de la empresa, pese a la abundante prueba practicada al respecto en el acto del juicio.

Se olvida, sin embargo, que el derecho a la tutela judicial efectiva se satisface normalmente con la obtención de una resolución, favorable o adversa, sobre el fondo de la pretensión ejercitada. La valoración de las pruebas está atribuida en exclusiva a los órganos judiciales en el ejercicio de la función jurisdiccional que les es propia (art. 117.3 C.E.) y no corresponde a este Tribunal revisar en vía de amparo sus apreciaciones, ni la ponderación llevada a cabo por aquéllos (por todas, STC 140/1994). El art. 24.1 C.E. no conlleva la obligación judicial de aceptar todos los extremos del relato fáctico alegado por la parte actora, descartando los resultados de la actividad probatoria desarrollada por la parte contraria (STC 99/1994). Los Jueces y Tribunales ostentan la potestad de valorar la prueba producida en el proceso y declarar los hechos probados (STC 72/1982) y, por tanto, no compete a este Tribunal controlar si los hechos probados se corresponden con las pruebas practicadas o si existen otras que, por su naturaleza documental o pericial [art. 190 b) de la Ley de Procedimiento Laboral entonces vigente], pueden modificarlos, y ello en una operación enderezada a demostrar la equivocación del juzgador. El art. 44.1 b) LOTC, al impedir

entrar a conocer de los hechos que dieron lugar al proceso, veda corregir el contenido de los hechos declarados probados dándoles un contenido diferente, so pretexto de valorar y analizar un acto procesal —la negativa a adicionar un hecho probado— que no puede ser objeto de un control de mera legalidad (ATC 183/1983). Que el órgano judicial no acceda a la revisión de los hechos probados interesada al formalizar un recurso no entraña una indefensión constitucionalmente relevante (ATC 296/1983).

Es más, la Sala rechazó los correspondientes motivos del recurso de suplicación porque la revisión fáctica sólo puede ampararse en las pruebas documentales practicadas —no en testificales—, algunos de los documentos ya fueron valorados sin incurrir en error de apreciación por el juzgador y otros son irrelevantes para el objeto del litigio. Al efecto no es ocioso recordar que en virtud del art. 105 de la L.P.L. la carta de despido delimita los términos de una controversia, en la que la carga de la prueba de la veracidad de los hechos imputados incumbe al demandado (STC 47/1985 y ATC 108/1992). La Sala, pues, efectuó una interpretación desde luego no irrazonable ni arbitraria del art. 190 b) de la L.P.L.

La necesidad de no circunscribir el debate procesal a las faltas de asistencia y puntualidad cabría extraerla del tenor del art. 96 de la L.P.L. (en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad), pero la virtualidad en su caso de tal norma, que ciertamente revela la importancia de las reglas del *onus probandi* para la efectividad de la tutela antidiscriminatoria, no engarza con el contenido del art. 24.1, sino con el del art. 14 C.E.

5. Resta resolver si estamos ante un despido discriminatorio, contrario, por tanto, al art. 14 C.E. La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (STC 173/1994, fundamento jurídico 2.º). Los tratos desfavorables basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, por tanto, una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 C.E. Este Tribunal ya ha tenido ocasión de declararlo incluso respecto de decisiones empresariales *ad nutum*, como la resolución de la relación laboral en período de prueba (SSTC 94/1984 y 166/1988) o la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994) y sin duda la conclusión debe proyectarse a decisiones causales, como es el despido.

El examen de la normativa que ex art. 10.2 C.E. sirve de fuente interpretativa así lo corrobora. En efecto, prescribe el art. 5 d) del Convenio núm. 158 de la O.I.T. que el embarazo no constituirá causa justificada para la terminación de la relación de trabajo. El Convenio núm. 103 de la O.I.T. precisa el alcance y ámbito temporal de la prohibición y, tras declarar que la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario en caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo (art. 3.5), reputa ilegal que por y durante tal ausencia al trabajo el empleador comunique a la mujer su despido (art. 6); análogas previsiones contempla el art. 4 del Convenio núm. 3. De otra parte, según el art. 4.1 de la

Recomendación núm. 95, también de la O.I.T., el período durante el cual será ilegal para el empleador despedir a una mujer debería comenzar a contarse a partir del día en que le haya sido notificado el embarazo por medio de un certificado médico. Y al respecto la Declaración de 1975 sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, insiste en que la mujer encinta estará protegida contra todo despido por razón de su condición durante todo el período de embarazo (art. 8.1).

El análisis del ordenamiento comunitario depara una solución análoga. De los arts. 1.1, 2, apartados 1 y 3, y 5.1 de la Directiva 76/207/CEE se desprende que el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo (Sentencia del T.J.C.E. de 8 de noviembre de 1990, asunto Hertz), como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada (Sentencia de la misma fecha recaída en el asunto Dekker), y la ruptura del contrato ni siquiera puede justificarse por el hecho de que una prohibición legal, impuesta por causa del embarazo, impida temporalmente a la trabajadora desempeñar un trabajo nocturno (Sentencia del T.J.C.E. de 5 de mayo de 1994, asunto Habermann-Beltermann). Posteriormente, la Directiva 92/85/CEE estableció la prohibición de despedir a la trabajadora embarazada que haya comunicado su estado al empresario, durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones o las prácticas nacionales (art. 10.1). Precepto éste que —como ha destacado la Sentencia del T.J.C.E. de 14 de julio de 1994, asunto Webb— «no ha previsto ninguna excepción a la prohibición de despido de la mujer encinta durante dicho período, salvo en los casos excepcionales no inherentes al estado de la interesada».

6. Desde la STC 38/1981 este Tribunal ha reiterado que cuando se alegue que un despido formalmente disciplinario encubre en realidad una extinción del nexo contractual lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, incumbe al empresario probar que tal despido obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho constitucional. Pero para que opere este desplazamiento al empresario del *onus probandi* no basta simplemente con que el trabajador tilde el despido de discriminatorio, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el empresario asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión extintiva constituyen una legítima causa de despido y se presentan razonablemente como ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. Al efecto, lo relevante no es sólo la realidad o no de la causa disciplinaria alegada, sino también si su entidad permite deducir que la conducta del trabajador hubiera verosimilmente dado lugar en todo caso al despido, al margen y prescindiendo por completo de su actividad relacionada con el ejercicio de derechos fundamentales; es decir, debe tratarse de una conducta que razonablemente explique por sí misma el despido y permita eliminar cualquier sospecha o presunción de lesión a derechos fundamentales. No se impone, pues, al empresario la prueba diabólica de un hecho negativo —la no discriminación—, sino la de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter enteramente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.

En consecuencia, cuando se ventile una vulneración del art. 14 C.E., los órganos de la jurisdicción social han de alcanzar y expresar la convicción, no tanto de que el despido no fue absolutamente extraño a la utilización

del mecanismo disciplinario, sino más bien la de que el despido fue enteramente extraño a una conducta discriminatoria por razón de sexo, de modo que pueda estimarse que el despido en todo caso habría tenido lugar verosimilmente por existir causas suficientes, razonables y serias para entender como razonable la decisión empresarial desde la mera perspectiva disciplinaria. El órgano judicial debe considerar probado que los hechos imputados al trabajador, además de tener una realidad histórica, fueron en verdad los únicos causantes del despido en la intención del empleador y calificar tales hechos como ajenos a todo propósito discriminatorio (SSTC 55/1983, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 135/1990, 197/1990, 21/1992, 7/1993, 266/1993 y 180/1994).

En este sentido, el razonamiento de los órganos judiciales es rotundo y más bien parco. Según el Juzgado de lo Social no existe en las actuaciones el más mínimo indicio de la pretendida discriminación, olvidando que el art. 14 C.E. obliga al juzgador, ante una situación que pueda suponer razonablemente una discriminación por razón de sexo, a expresar los motivos por los cuales entiende que no existió la aparente discriminación (STC 38/1986, fundamento jurídico 4.º). A juicio de la Sala, que la actora hubiera previamente decidido extinguir su relación laboral, decisión sólo pendiente de una negociación de carácter económico, impide admitir, ni siquiera como planteamiento dialéctico, móvil discriminatorio alguno en la conducta empresarial. Pero que se haya truncado una negociación tendente a extinguir de mutuo acuerdo el contrato de trabajo no puede ser un dato determinante para excluir que el despido pudiera encubrir una discriminación constitucionalmente vedada.

Para discernir la justeza de la apreciación judicial es imprescindible, por el contrario, ahondar en el significado de la prohibición de despedir por razón de embarazo, pues en el caso presente las causas disciplinarias alegadas por el empresario e incluso los argumentos en cuya virtud las Sentencias impugnadas estiman acreditado el incumplimiento contractual grave y culpable imputado a la trabajadora, difícilmente pueden disociarse del estado de gestación de la recurrente. Como se ha reflejado en los antecedentes, en opinión de la empresa las faltas de asistencia al trabajo no podían reputarse justificadas porque una situación de incapacidad laboral transitoria sólo puede legitimarse por los servicios médicos de la Seguridad Social. Por su parte, el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia reprocharon a la actora haber procedido unilateralmente a compatibilizar el trabajo y su estado de salud, sin comunicar a la empresa los riesgos de su embarazo hasta el 24 de septiembre de 1991, ni tramitar la oportuna baja de enfermedad.

Ahora bien, la prohibición pretende evitar a la trabajadora embarazada cualquier riesgo de despido por motivos relacionados con su estado y, por lo que aquí interesa, comprende la hipótesis de las ausencias al trabajo debidas a una enfermedad o trastorno fisiológico causados por el embarazo y que impidan desarrollar la prestación laboral convenida, las cuales, por tanto, no pueden justificar un despido.

7. Con todo, no puede ignorarse el específico condicionamiento que sufren los derechos fundamentales en el seno de una relación laboral. Ya dijimos en las SSTC 99/1994, 6/1995 y 106/1996 que la inserción en una organización ajena modula el ejercicio de los derechos fundamentales en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva, reflejo a su vez de derechos que han recibido consagración en el texto constitucional (arts. 33 y 38 C.E. —y en este caso también

los arts. 6 y 22—). Los derechos del trabajador deben adaptarse a los requerimientos de la organización productiva en que se integra, pero no basta con la afirmación del interés empresarial, sino que tales exigencias organizativas deben venir especialmente cualificadas por razones de necesidad, siendo preciso acreditar que la restricción del derecho del trabajador es el único medio razonable para el logro del legítimo interés empresarial.

Se explica así la obligación que incumbe al trabajador de comunicar al empresario su ausencia al trabajo, aunque obedezca a una situación de enfermedad. El deber básico del trabajador es realizar con la debida diligencia y colaboración el trabajo convenido (art. 20.1 y 2 E.T.), la inasistencia frustra el objeto del nexo contractual y el desconocimiento de la causa que la motiva genera en el empleador una incertidumbre sobre la eventual reincorporación del trabajador, con la consiguiente imposibilidad de planificar su sustitución. Obligación, desde luego, igualmente exigible cuando la ausencia deriva del embarazo de la trabajadora.

En este caso, según los hechos declarados probados, antes de proceder al despido la empresa conocía el embarazo de la recurrente y también un informe médico que en atención al riesgo de aborto había prescrito su baja laboral. Frente a este alegato de la trabajadora para justificar las faltas de asistencia y puntualidad, el empresario podía verificar la realidad de tal patología instando la práctica del oportuno reconocimiento médico (art. 20.4 E.T.). Sin hacer uso de tal facultad, exclusivamente valoró el incumplimiento de la obligación de presentar los correspondientes partes de baja y confirmación extendidos por facultativo de la Seguridad Social, reglamentariamente prevista a efectos de la contingencia de incapacidad laboral transitoria (arts. 17 y 18 de la O.M. de 13 de octubre de 1967 y 5 de la O.M. de 6 de abril de 1983). Las Sentencias impugnadas, asimismo, hicieron hincapié en la inobservancia de la referida obligación y en la tardía comunicación del peligro que comportaba el embarazo.

De este modo, los órganos judiciales se detuvieron en el plano de la legalidad —la concurrencia de la causa de despido disciplinario prevista en el art. 54.2 a) E.T.—, sin adentrarse en el de la constitucionalidad. No enjuiciaron la conducta de la trabajadora desde la perspectiva del derecho fundamental invocado, esto es, si su incumplimiento de ciertos deberes contractuales enervaba la prohibición de despedir por razón de embarazo y legitimaba la decisión empresarial al tratarse de una medida razonable y proporcionada desde la óptica de las exigencias de la organización productiva, como preceptúa el referido art. 96 L.P.L. que incorporó la jurisprudencia constitucional sobre los despidos discriminatorios.

En este contexto, un análisis reflexivo de los antecedentes de la *litis* (SSTC 46/1982 y 47/1985) permite destacar los siguientes extremos: antes del despido se había participado al empleador el embarazo y su riesgo mediante el oportuno certificado médico y aquél declinó comprobar la realidad de tal situación por el cauce previsto en el art. 20.4 E.T.; en segundo lugar, las inasistencias y la minoración de la jornada laboral por parte

de la recurrente coincidieron con el lapso de tiempo en que su inmediato superior jerárquico, de quien dependía directamente en cuanto al trabajo a realizar, permaneció ausente de la sede del Partido; por último, una vez reanudado el normal cumplimiento de la prestación, y cercano ya el período de descanso por maternidad (art. 48.4 E.T.), y sólo después de fracasar la negociación dirigida a lograr una extinción consensuada del contrato, se requiere a la trabajadora para que justifique las faltas de asistencia y puntualidad.

A la vista de las circunstancias concurrentes, el que no acreditara dichas faltas a través de los servicios médicos de la Seguridad Social, ni hubiera comunicado con prontitud su dolencia, no es suficiente para concluir que la extinción del contrato se basó en causas ajenas al estado de gestación y tampoco la estricta necesidad de sacrificar el derecho fundamental, adoptando la sanción disciplinaria de mayor gravedad para salvaguardar el interés empresarial. Las Sentencias nada explicitan acerca de que resultaba imprescindible privar de virtualidad al derecho fundamental para satisfacer el legítimo interés de la empresa, porque no cabía adoptar otras medidas menos drásticas e igualmente eficaces en orden a la consecución de tal fin, lo que desvela una reacción contractual utilizada de forma desproporcionada.

8. Estas consideraciones conducen a la estimación del amparo y a declarar la nulidad radical del despido, que es el tipo de ineficacia predicable de todo despido lesivo de un derecho fundamental, con las consecuencias previstas en el art. 113.1 L.P.L. de 1990 entonces en vigor.

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 María Isabel Rubio Martínez y, en consecuencia:

1.º Reconocer el derecho de la demandante a no ser discriminada por razón de sexo.

2.º Anular las Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 22 de Madrid, de 10 de enero de 1992, dictada en autos 868/91, y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre de 1992, recaída en el recurso núm. 2.207/92.

3.º Declarar la nulidad radical del despido con las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

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

Dada en Madrid a veintitrés de julio de mil novecientos noventa y seis.—Álvaro Rodríguez Bereijo.—Vicente Gimeno Sendra.—Pedro Cruz Villalón.—Enrique Ruiz Vadiño.—Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.—Javier Delgado Barrio.—Firmados y rubricados.