

había condicionado la aceptación del cargo al pago de una provisión de fondos, sin embargo, se aquietó con dicha situación durante toda la fase probatoria, limitándose a ponerlo verbalmente en conocimiento de la Secretaría del Juzgado. No desarrolló, en una materia regida por el principio dispositivo, ninguna actividad procesal dirigida a hacer que el órgano judicial adoptara alguna decisión para poder hacer efectiva la práctica de la prueba, como podía haber sido comunicar la imposibilidad de hacer frente al pago de la provisión de fondos solicitada o, si discrepaba con dicha condición, la designación de nuevos peritos para que practicaran la prueba. Por otro lado, con posterioridad, cuando la entidad recurrente puso de manifiesto que tanto esta prueba pericial como otra documental no habían sido practicadas, solicitando su práctica, en el escrito de conclusiones, el Juzgado, por providencia de 5 de febrero de 2001, tuvo por efectuada su solicitud con carácter de diligencia para mejor proveer para el momento procesal oportuno, pero haciendo la advertencia expresa de que el perito suplente no había vuelto a ponerse en comunicación con el Juzgado y la propia representación de la recurrente manifestó que había solicitado una provisión de fondos para aceptar, sin que se solicitara nueva designación de otro perito.

Ello evidencia la absoluta disposición del órgano judicial a posibilitar la práctica de esta prueba, llegando incluso a indicar a la entidad recurrente la actuación procesal que debía desarrollar para propiciar su efectiva práctica, a través de la advertencia de la necesidad de que solicitara nueva designación de perito. Por el contrario, la entidad recurrente ni en ese momento procesal ni en el ulterior decurso del procedimiento, durante la fase de diligencias para mejor proveer, llegó a solicitar la designación de un nuevo perito, como presupuesto necesario ya hecho expreso por el órgano judicial para que la prueba pudiera practicarse, a pesar de seguir insistiendo en su relevancia. Es más, incluso cuando el Juzgado acordó por providencia de 15 de febrero de 2001 tener como única diligencia para mejor proveer una prueba documental no practicada, la entidad recurrente volvió a aquietarse, no impugnando dicho acuerdo, lo que tampoco hizo con la posterior providencia de 21 de marzo de 2001 por la que se acordaba pasar los autos para dictar sentencia.

Por tanto, en la medida en que ha quedado acreditado que la falta de la práctica de esta prueba no puede ser imputada al órgano judicial sino a la conducta procesal desarrollada por la entidad recurrente, la vulneración aducida debe desestimarse.

#### FALLO

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

Ha decidido

Denegar el amparo solicitado por la entidad mercantil UCA-Sarriá, S.L.

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

Dada en Madrid, a cuatro de julio de dos mil cinco.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.—Manuel Aragón Reyes.—Pablo Pérez Tremps.

**13453** Sala Primera. Sentencia 175/2005, de 4 de julio de 2005. Recurso de amparo 2928-2001. Promovido por doña Raquel Gómez Sainz en relación con las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria y de un Juzgado de lo Social de Santander, que declararon improcedente su despido de la Clínica Mompía.

*Vulneración del derecho a no ser discriminada por razón del sexo: extinción de contrato temporal de una trabajadora a causa de su embarazo; prueba y nulidad radical (STC 17/2003).*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

#### EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

#### SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 2928-2001 promovido por doña Raquel Gómez Sainz, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Adela Gilsanz Madroño y bajo la asistencia de la Letrada doña Isabel Lavat Escalante. Interpuesto contra Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 30 de mayo de 2000, que desestima recurso de suplicación (núm. 465-2000) contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander, de 31 de enero de 2000, y contra esta misma, recaída en autos sobre despido núm. 774/99. Ha comparecido la empresa Clínica Mompía, S.A., representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Juliá Corujo. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, quien expresa el parecer de la Sala.

#### I. Antecedentes

1. Por escrito registrado en este Tribunal el 23 de mayo de 2001 se interpuso el recurso de amparo del que se ha hecho mención en el encabezamiento por considerar que las resoluciones judiciales impugnadas vulneran el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo que garantiza el art. 14 CE.

2. Los fundamentos de hecho de la demanda de amparo son los siguientes:

a) La recurrente en amparo ha venido trabajando como auxiliar de clínica para la empresa Sanatorio Madrozo, S.A. (actualmente, Clínica Mompía, S.A.), a través de los siguientes contratos temporales:

1) Contrato eventual (29 de abril de 1998-5 de mayo de 1998), que se concertó verbalmente. La empresa comunicó al Instituto Nacional de Empleo la contratación.

2) Cuatro contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras mientras disfrutaban de sus vacaciones, de las siguientes duraciones, respectivamente: 18 de mayo de 1998-16 de junio de 1998; 1 de julio de 1998-30 de julio de 1998; 1 de agosto de 1998-30 de agosto de 1998; y 1 de septiembre de 1998-30 de septiembre de 1998. Al término de cada uno de ellos, la recurrente percibió la liquidación de vacaciones, paga extra y firmó finiquito.

3) Contrato eventual (23 de octubre de 1998-19 de noviembre de 1998), que se concertó verbalmente. La empresa comunicó al Instituto Nacional de Empleo la contratación.

4) Contrato por acumulación de tareas (20 de noviembre de 1998-31 de marzo de 1999). El contrato de trabajo se firmó el día 10 de diciembre de 1998, conviniéndose una duración inicial de sesenta y tres días, prorrogándose posteriormente hasta el día 31 de marzo de 1999.

5) Contrato por acumulación de tareas (1 de abril de 1999-17 de mayo de 1999). La demandante firmó un finiquito por el trabajo que había venido prestando en dicha empresa desde su ingreso (23 de octubre de 1998) hasta el cese por fin de contrato a fecha de 17 de mayo de 1999.

6) Posteriormente se concertan a través de Gesper E.T.T., S.L., tres contratos de interinidad (con duración de 2 de junio de 1999-1 de julio de 1999, 2 de julio de 1999-15 de julio de 1999 y 16 de julio de 1999-14 de agosto de 1999, respectivamente) para prestar sus servicios en la empresa Clínica Mompía, S.A. con el objeto de sustituir a dos trabajadoras en vacaciones.

7) Tras los anteriores contratos, se concerta un contrato con Clínica Mompía, S.A. del 3 de septiembre de 1999 al 10 de septiembre de 1999 para cubrir una baja por incapacidad temporal, y, después, dos más de interinidad para sustituir a trabajadores en vacaciones (con una duración respectiva del 16 de septiembre de 1999-30 de septiembre de 1999 y 1 de octubre de 1999-30 de octubre de 1999).

8) Asimismo, antes de 1998, la recurrente había prestado servicios por cuenta de la entidad Sanatorio Madrazo, S.A. y dentro de su ámbito de dirección y organización según consta en su informe de vida laboral, suscribiéndose para ello los correspondientes contratos de trabajo.

b) La recurrente quedó embarazada hacia el 2 de mayo de 1999, con fecha probable de parto el 7 de febrero de 2000. Su estado era conocido en la Clínica Mompía, S.A., en el mes de octubre de 1999.

c) Al concluir la duración del último de los contratos de interinidad el 30 de octubre de 1999 la recurrente no fue contratada nuevamente, por lo que interpuso demanda sobre despido contra las entidades Clínica Mompía, S.A., Sanatorio Madrazo, S.A. y Gesper E.T.T., S.L. (autos núm. 74/99 seguidos ante el Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander). Solicitó en ella la declaración de la nulidad del despido por discriminación por motivos de embarazo y, subsidiariamente, su calificación como despido improcedente.

d) El Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander estimó parcialmente la demanda por Sentencia de 31 de enero de 2000, en la que acogió la pretensión subsidiaria de la recurrente relativa a la declaración de la improcedencia del despido. Entendió el órgano judicial que el despido era improcedente al resultar que, de entre los contratos sucesivos concertados, el contrato eventual por circunstancias de la producción de 20 de noviembre de 1998 debía entenderse celebrado por tiempo indefinido ya que había incumplido inicialmente la exigencia de la forma escrita, pese a ser superior en duración a las cuatro semanas previstas en el artículo 6.1 Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, y no había especificado la causa o circunstancia que lo justificaba, conforme a lo exigido en el citado Real Decreto. Por tal motivo se declara que dicho contrato, y los posteriores contratos de trabajo que le siguieron, han de considerarse celebrados en fraude de ley debido a que, al tiempo de su celebración, la relación laboral era indefinida por el motivo antes indicado, debiendo prosperar, así, la pretensión subsidiaria de la actora.

En cuanto a la pretensión principal, el órgano judicial de instancia niega la declaración de la nulidad del despido. Entiende que no había quedado acreditada, ni siquiera de forma indiciaria, la discriminación alegada,

salvo que por indicio se entendiese el mero hecho del embarazo. Antes al contrario, había resultado probado a través, principalmente, de la declaración del presidente del Comité de empresa, que «el estado de la actora era conocido en la Clínica Mompía, S.A., en octubre de 1999», lo que no había impedido su contratación, así como que había trabajadoras temporales embarazadas que habían seguido trabajando, y que incluso se había contratado a mujeres en tal estado. Tras negar la discriminación, se puntualiza, no obstante, que de haberse producido la extinción del último contrato de trabajo sólo siete días más tarde (el 7 de noviembre de 1999, fecha en que entró en vigor la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), el despido habría sido declarado nulo, puesto que dicha Ley había introducido una modificación en el apartado 5 del art. 55 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores de 1994, que impedía que en tales casos se declarase la improcedencia al ser únicamente posible en casos de despido de embarazada, la alternativa entre la calificación de procedencia o de nulidad.

e) Contra esta Sentencia interpusieron recurso de suplicación tanto la parte actora como la Clínica Mompía, S.A. Fueron desestimados por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 30 de mayo de 2000 (recurso núm. 465-2000), que confirmó la resolución impugnada. Por lo que se refiere a la vulneración del principio de igualdad del art. 14 CE, la Sala niega la existencia de la discriminación denunciada por entender que concurrían circunstancias excepcionales no inherentes al estado de embarazo que justificaban la decisión empresarial. Tiene en cuenta, de un lado, que la demandada había concertado tres contratos temporales estando la recurrente embarazada y que tal circunstancia era conocida por la empleadora, al menos, al celebrar el último de los contratos (mes de octubre de 1999); de otro lado, que también debía tenerse en cuenta que para la empresa demandada prestaban sus servicios trabajadoras embarazadas y que había contratado a mujeres embarazadas. Además, había acreditado la existencia de una causa justificativa de la extinción del contrato ajena al hecho del embarazo, que era la reincorporación en su puesto de la trabajadora a la que la recurrente sustituía a través del contrato de interinidad, lo que, en abstracto, constituía una causa lícita de terminación del contrato. Por ello, al no existir relación entre el hecho del embarazo y la medida de poner fin al contrato por expiración del término pactado, se concluye diciendo que nada hacía suponer que la empresa hubiese actuado de forma distinta si no se hubiera conocido el embarazo de la recurrente.

f) La recurrente interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina (recurso núm. 2707-2000) frente a dicha Sentencia. El Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2001 declaró la inadmisión del recurso por falta de contradicción.

3. La recurrente en amparo dirige su queja contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander de 1 de enero de 2000, y contra la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 30 de mayo de 2000, que la confirma en suplicación.

Alega que ambas resoluciones han vulnerado su derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE) y sostiene que su despido debió calificarse como nulo, en lugar de improcedente. Entiende que su estado de embarazo ha sido el único motivo por el que la empresa no le ha vuelto a contratar tras la terminación de su último contrato temporal. Dice al respecto que aunque existen indicios racionales para apreciar la discriminación denunciada (a saber, la inmediatez entre el conocimiento de la empresa de su estado de gestación y su despido) la empresa demandada

no ha justificado que su decisión resulte ajena al móvil de discriminación denunciado, pues no cumple con su carga probatoria alegando que se ha producido la reincorporación de la trabajadora a la que interinamente sustituía la recurrente ya que al tiempo de concertarse el contrato de interinidad en cuestión, su relación laboral con la empresa tenía el carácter de indefinida, como han declarado las resoluciones recurridas. Niega que pueda tomarse en consideración para rechazar la discriminación que la empresa tenga contratadas otras trabajadoras embarazadas, pues éstas no tienen como ella una relación indefinida y no puede saberse cuál sería la reacción de la empresa en el caso en que así fuera. También muestra su disconformidad con la afirmación que las resoluciones judiciales contienen respecto a que la parte demandada conocía su estado de embarazo cuando concertó con ella el último contrato temporal (1 de octubre de 1999), cuando no consta el momento en que tal conocimiento se produjo, y bien pudo producirse el mismo tras celebrar el contrato a lo largo del referido mes.

En segundo lugar, la recurrente también considera vulnerado su derecho a la igualdad (ex art. 14 CE) por no haberse aplicado al caso la Directiva 92/85/CEE. Afirma que la citada Directiva se traspuso en nuestro ordenamiento con la Ley 39/1999 (Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), a raíz de la cual se declara nulo el despido de la trabajadora durante su embarazo, salvo que la empresa acredite su procedencia. Sostiene que, si bien es cierto que no fue posible aplicar esta Ley interna al caso por entrar en vigor pocos días después de que la recurrente fuese despedida, se siente discriminada respecto de las trabajadoras que sí pueden acogerse a ella, ya sea porque el despido se haya producido tras la entrada en vigor de esa Ley o por pertenecer a países en los que la transposición de la normativa comunitaria al derecho interno se ha efectuado dentro del plazo fijado para ello. En consecuencia postula que, ante la tardanza en la transposición de la Directiva comunitaria mediante la aprobación de la Ley 39/1999, se le tendría que haber aplicado la Directiva comunitaria en virtud de su efecto directo.

4. Por escrito registrado el 21 de noviembre de 2001 la recurrente señala que, en un supuesto semejante al de autos, el Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Europeas ha dictado Sentencia el 4 de octubre de 2001 (C-438-99, *Jiménez Melgar y Ayuntamiento de Los Barrios*) en la que se establece que es de aplicación al Estado español lo dispuesto en el art. 10 de la Directiva 92/85/CEE y que la protección que la misma dispensa a la trabajadora embarazada confiere derechos a los particulares ante los órganos jurisdiccionales en caso de que el Estado no haya adoptado las medidas necesarias para su aplicación.

5. En providencia de la Sala Primera de 31 de mayo de 2002 se tiene por recibido el anterior escrito y documento adjunto y se acuerda, conforme al art. 50.3 LOTC, conceder un plazo común de diez días al Ministerio Fiscal y a la recurrente para efectuar alegaciones sobre la eventual inadmisión de la demanda de amparo por falta de contenido que justifique su admisión a trámite conforme al art. 50.1.c LOTC.

6. El 14 de junio de 2002 la recurrente cumplimenta el trámite conferido interesando la admisión a trámite de la demanda sobre la base de los argumentos expuestos en la misma.

7. El 21 de junio de 2002 el Ministerio Fiscal presenta escrito de alegaciones. Señala que del relato de hechos probados se desprende que la actora venía siendo contratada por la demandada desde hace varios años de forma ininterrumpida, bajo diversas modalidades de contratos

temporales (el último celebrado el día 1 de octubre de 1999 con un periodo de duración de treinta días con el objeto de sustituir a una trabajadora en vacaciones). También destaca que en ese mes de octubre de 1999 la empresa conoció su embarazo y que cuando finalizó el contrato de interinidad se abstuvo de volverla a contratar. Asimismo, que a largo de la vida laboral de la recurrente hubo ciertas irregularidades contractuales que determinaron el reconocimiento judicial de que la relación laboral tenía carácter indefinido y, por consiguiente, la declaración de la improcedencia del despido.

Prosigue diciendo que la pretensión de la recurrente relativa a que se declarase su despido nulo por discriminatorio no fue acogida judicialmente porque las Sentencias recurridas desvincularon la decisión empresarial de no volver a contratar a la recurrente de su situación de embarazo, al tener en cuenta, de un lado, que hubo reincorporación de la trabajadora a la que la demandante sustituía en el último de sus contratos y, de otro lado, que la empresa había contratado a otras trabajadoras embarazadas. En opinión del Fiscal, la primera de las razones aducidas carece de virtualidad justificativa dado el carácter indefinido de la relación laboral, la fraudulencia declarada de sus sucesivas contrataciones temporales y que el contrato último seguía sin interrupción a otro igual precedente. En cuanto a la segunda de las razones, entiende que tampoco tiene entidad para desvirtuar la discriminación alegada porque la celebración de contratos temporales por cortos periodos de tiempo con otras trabajadoras embarazadas no prueba que la empresa no tenga un comportamiento discriminatorio por razón de sexo y considera que, para que así fuese, hubiese sido necesario acreditar qué mujeres embarazadas habían sido contratadas de forma indefinida o especificar cuál era la plantilla de trabajadoras con relación laboral de ese carácter. Hace referencia el Ministerio Fiscal a la utilización fraudulenta que las empresas realizan de la contratación temporal en tanto que les permite extinguir las relaciones laborales con facilidad y evitar su carácter indefinido y, tras ello, afirma que en el caso de autos la demandante estuvo trabajando embarazada de ese modo hasta que a la empresa le convino.

Concluye el Fiscal que la relación laboral de la recurrente se extinguió por el empresario tras conocer su embarazo, siendo indiferente si conocía o no tal circunstancia cuando suscribió el último contrato de interinidad o lo supo después, ya que ese contrato seguía a otro inmediatamente anterior celebrado para sustituir a un trabajador en vacaciones y, en aquel caso, la reincorporación del sustituido no impidió la celebración del subsiguiente contrato, como en este supuesto ha ocurrido. Por todo ello, debió demostrar que tras el despido de la recurrente no realizó nuevas contrataciones temporales o indefinidas. A la vista de lo cual, finaliza su escrito interesando la admisión a trámite de la demanda por considerar que existe en el caso de autos un indicio claro de discriminación por razón de embarazo que no ha sido rebatido por la empresa demandada al resultar inadmisibles la justificación del comportamiento empresarial por la vía de que el último contrato temporal –fraudulento– había vencido, o de que contrataba temporalmente a mujeres embarazadas.

8. Por proveído de la Sala Primera de 23 de julio de 2003 se acuerda la admisión a trámite de la demanda y, conforme a lo dispuesto en el art. 51 LOTC, que se remita testimonio de los autos y se emplaze a quienes fueran parte en el procedimiento con excepción del recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudiesen comparecer en el proceso constitucional.

9. Con fecha de 28 de agosto de 2003 la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Juliá Corujo se persona en

nombre y representación de la Clínica Mompía, S.A., y solicita que se le tenga por parte en el procedimiento.

10. Por diligencia de ordenación de la Sala Primera de 24 de septiembre de 2003 se tiene por personada y parte a la expresada Procuradora doña Isabel Juliá Corujo en nombre de la empresa Clínica Mompía, S.A. y, a tenor de lo dispuesto en el art. 52 LOTC, se acuerda dar vista de las actuaciones por un plazo común de veinte días al Ministerio Fiscal y a las partes personadas, para que dentro de dicho término pudiesen presentar alegaciones.

11. El 15 de octubre de 2003 el Ministerio Fiscal presenta escrito de alegaciones en el que interesa la estimación del recurso de amparo, dando por reproducidos los hechos y fundamentos de derecho recogidos en su anterior escrito de 21 de junio de 2002 al evacuar el trámite del art. 50.3 LOTC. Refuerza su alegato trayendo a colación las SSTC 98/2003 y 17/2003. En concreto, transcribe parte del fundamento jurídico 3 de la última de estas resoluciones, según la cual, «la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado». Y añade que en ese mismo fundamento, al examinar la normativa que, ex art. 10.2 CE, sirve de fuente interpretativa del art. 14 CE y corrobora la amplitud de su protección (a saber, el art. 5.d del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo y Directivas comunitarias 76/207/CEE y 92/85/CEE), también se declara que «la protección frente a la extinción del contrato de trabajo por razón de embarazo tiene, así pues, fundamento constitucional, reflejo en las normas legales y sustento, ex art. 10.2 CE, en las fuentes interpretativas del art. 14 CE».

Teniendo en cuenta estos pronunciamientos, en opinión del Fiscal la empresa demandada no ha cumplido con la exigencia de la doctrina constitucional sobre la inversión de la carga de la prueba en los casos en que se invoca y ha quedado acreditada por parte de la trabajadora la existencia de un indicio de lesión de su derecho fundamental. En efecto, partiendo de que el empresario había prescindido de los servicios de la recurrente tras conocer su avanzado estado de gestación, mantiene que no puede considerarse como causa lícita de la extinción la reincorporación a su puesto de la trabajadora a la que aquella sustituía, cuando el contrato de sustitución era fraudulento y en casos similares e inmediatamente anteriores, tal reincorporación no había impedido otra contratación posterior. Asimismo, entiende que el empresario no pueda justificar su comportamiento en la suscripción de contratos temporales con otras trabajadoras embarazadas, pues tal circunstancia no neutraliza el hecho probado de que tras conocer el estado de gestación de la recurrente, prescindió de sus servicios. En definitiva, el Fiscal concluye el escrito interesando la estimación del amparo por vulneración del derecho fundamental a la igualdad y que se declare la nulidad del despido por tal causa.

12. Con fecha de 17 de octubre de 2003 presenta su escrito de alegaciones la recurrente en amparo reproduciendo las formuladas en su demanda de amparo.

13. El mismo 17 de octubre de 2003 presenta alegaciones la representación de la empresa Clínica Mompía, S.A. En primer lugar, alega la extemporaneidad de la demanda

de amparo, señalando al respecto que si la última resolución recaída en el procedimiento (Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 15 de marzo de 2001) fue notificada a la recurrente con fecha de 24 de abril de 2001 –como consta en el encabezamiento de su recurso de amparo– cuando presentó su demanda en el Registro del Tribunal el 23 de mayo de 2001 había transcurrido el plazo de veinte días previsto en el art. 44.2 LOTC.

Niega, en cuanto al fondo, la existencia de despido discriminatorio por motivos de embarazo y aduce que las afirmaciones realizadas por la recurrente en amparo no se corresponden con los hechos declarados probados en las Sentencias recurridas. Con referencia a la alegación relativa a que la empresa cesó a la recurrente con inmediatez al hecho del conocimiento de su estado de gestación, afirma que no puede sostenerse tal aseveración ya que precisamente lo que se recoge en el hecho probado noveno es que «el estado de la actora era conocido por la Clínica Mompía, S.A., en octubre de 1999 y no impidió que fuera contratada». Añade que tampoco se puede obviar que la propia empresa tenía al tiempo de desarrollarse aquel proceso judicial en primera instancia (al igual que ocurre en la actualidad) trabajadoras embarazadas con contratos temporales. De este modo, manifiesta que los hechos declarados probados permiten desvirtuar cualquier tipo de presunción en contra de la existencia de discriminación pues resulta evidente que la empresa contrató a la actora sabiendo que estaba embarazada (hecho probado noveno), que tenía contratadas a varias trabajadoras embarazadas con contrato temporal (hecho probado décimo) y que, salvo el dato objetivo del embarazo, la recurrente no aportó indicio alguno de discriminación que conlleve la inversión de la carga probatoria hacia el empresario. Además destaca, en cuanto a la causa por la que se declaró la improcedencia del despido, que: 1) Los contratos de interinidad no merecían reproche alguno (FJ 7); 2) El contrato eventual por circunstancias de la producción suscrito el día 10 de diciembre de 1998 es el que debía entenderse celebrado por tiempo indefinido al haberse incumplido lo dispuesto en el art. 3 y 2.ª del Real Decreto 2546/1994 (FFJJ 8 y 11); y 3) Los restantes contratos de trabajo celebrados con posterioridad al mismo desde el 2 de junio de 1999 hasta el último de 1 de octubre de 1999 estaban suscritos legalmente. No obstante, se calificaron judicialmente realizados en fraude de ley porque al tiempo de su celebración la relación laboral era ya indefinida (FJ 13) como consecuencia de que un contrato eventual anterior (el arriba mencionado), no cumplió determinados requisitos especificados en la normativa que lo regula (forma escrita y designación de la causa que lo justificaba).

Posteriormente, y con referencia al segundo motivo del recurso de amparo (vulneración del principio de igualdad por no aplicarse al caso la normativa comunitaria), interesa su inadmisión conforme al art. 44.1 b) LOTC en tanto que la inaplicación de la Directiva pretendida no sería imputable de modo directo e inmediato al órgano judicial sino, en su caso, al poder legislativo ya que se alega la falta de trasposición al derecho interno. En este sentido, sostiene que las resoluciones recurridas se limitaron a aplicar la normativa estatal reguladora de la materia que en el momento del despido se encontraba vigente y que no podía ser aplicada aún la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, conforme a lo dispuesto en su propia disposición final segunda y al principio de irretroactividad de las normas. Asimismo, con cita de la STC de 17 de marzo de 1994, y de las cuestiones de inconstitucionalidad 2010/89 y 969/91, trae a colación la doctrina constitucional según la cual la igualdad ante la ley proclamada en el art. 14 de la Constitución no impide que, a través de cambios normativos pueda producirse un trato desigual entre diversas situaciones, derivado de la diferencia de fechas en que se originaron; ni el art. 14 del Texto fundamental

exige, en todo caso, la aplicación retroactiva de la Ley más favorable. Es decir, la diferenciación normativa entre sujetos debida a una sucesión legislativa no puede considerarse, por sí sola, generadora de discriminación. En aplicación de tal doctrina, concluye que en el presente caso los órganos judiciales aplicaron la norma legal que entonces se encontraba vigente y que resulta inadmisibles intentar sustentar la vulneración del art. 14 CE por el hecho de que la calificación del despido en cuestión hubiese sido distinta de acontecer en fecha posterior, por ser entonces de aplicación la nueva normativa que contempla específicamente el despido durante el embarazo de la trabajadora. En cualquier caso, prosigue diciendo que el precepto en el que pretende basarse la recurrente (art. 55 del Estatuto de los trabajadores tras la modificación operada por la citada Ley 39/1999) es consecuencia de una opción de legalidad ordinaria que proporciona mayor protección a la mujer embarazada limitando la calificación del despido realizado durante el embarazo a la procedencia o la nulidad, pero que el despido discriminatorio ya se encontraba amparado antes de tal reforma a través de la norma estatutaria (despido discriminatorio regulado en el art. 55 del Estatuto de los trabajadores) y en el Texto fundamental (art. 14 CE). Por todo lo cual, concluye el escrito de alegaciones interesando la inadmisión del recurso por extemporaneidad y, en el caso de que se entre a conocer del fondo, se desestime por falta de vulneración de los derechos constitucionales de la recurrente.

14. Por providencia de 16 de junio de 2005 se señaló para deliberación y fallo de la presente Sentencia el día 20 del mismo mes y año, trámite que ha finalizado en el día de hoy.

## II. Fundamentos jurídicos

1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de amparo es si las resoluciones judiciales recurridas han vulnerado el derecho de la recurrente a la igualdad sin sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), al no calificar como nulo su despido, producido cuando se encontraba embarazada.

Sostiene la recurrente, como indicios de la discriminación que denuncia, que existía una situación de embarazo conocida por la empresa que despide y la inmediatez en la falta de formalización de otro contrato temporal, tras la finalización del último de los contratos de interinidad celebrados con ella. Estos indicios determinan una inversión de la carga de la prueba y no han sido contrarrestados debidamente por la empresa demandada. Sostiene asimismo que se ha vulnerado su derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo al no aplicarse al caso el artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE, en lo relativo a la prohibición del despido de la trabajadora embarazada. Esa norma comunitaria tenía que haber sido debidamente ejecutada en nuestro ordenamiento interno en el plazo de dos años, pero no fue traspuesta en nuestra regulación del despido hasta la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que entró en vigor el día 7 de noviembre siguiente (es decir, con posterioridad al despido de la trabajadora). Por ello, la recurrente sostiene que al no estar vigente en ese momento la Ley se le debió aplicar la Directiva comunitaria, y declararse nulo su despido, conforme a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 4 de octubre de 2001 (*Jiménez Melgar contra Ayuntamiento de Los Barrios*, asunto C-438-99). Al no haber admitido esta pretensión las resoluciones judiciales se le ha discriminando con relación a los nacionales de otros países que ya habían materializado en su derecho interno

las previsiones comunitarias y también respecto de los propios nacionales españoles que, por una mera circunstancia temporal, pudieron acogerse a la nueva normativa reguladora del despido (esto es, la que se adecúa a la Directiva tras la reforma operada por la citada Ley 39/1999, y limita únicamente la calificación del despido de la trabajadora embarazada a la nulidad o a la procedencia).

El Ministerio Fiscal interesa la estimación del amparo por vulneración del derecho a la igualdad (art. 14 CE) pues considera que la empresa demandada no ha cumplido con su obligación de acreditar que la decisión extintiva del contrato laboral obedeció a un motivo ajeno al denunciado, capaz de neutralizar los indicios acreditados por la trabajadora. Por su parte, la empleadora solicita la inadmisión de la demanda y, en cuanto al fondo, la denegación del amparo por las razones recogidas en el extracto de antecedentes.

2. Debemos comenzar por el examen de las causas de inadmisión de la demanda planteadas por la representación procesal de la empleadora en tanto que, conforme hemos tenido oportunidad de señalar en múltiples ocasiones, el análisis de los presupuestos procesales para la viabilidad de la acción de amparo –que puede tener lugar de oficio o a instancia de parte– puede llevarse a cabo en la Sentencia que ponga fin al proceso constitucional (por todas, STC 185/2004, de 2 de noviembre, FJ 2).

La empresa plantea dos causas de inadmisión de la demanda ya que afirma que es extemporánea [art. 50.1 a) en relación con el art. 44.2 LOTC] y, con relación al alegato sobre vulneración del derecho a la igualdad por inaplicación de la Directiva comunitaria, que la lesión no es imputable al órgano judicial [art. 50.1 a) con relación al art. 44.1 b) LOTC]. Ambas causas de inadmisión deben ser rechazadas. El recurso no es extemporáneo ya que la notificación del Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2001 no se realizó el día 24 de abril de 2001 (tal y como alega la empresa siguiendo la indicación que la propia recurrente en amparo efectúa en el encabezamiento de su demanda) sino el posterior día 26 de abril de 2001, como consta fehacientemente en los autos. En consecuencia, la recurrente presentó su demanda dentro del plazo establecido para recurrir en amparo, al hacerlo el 23 de mayo siguiente ante el Registro General de este Tribunal.

Tampoco puede prosperar la segunda causa de inadmisión formulada, toda vez que la eventual vulneración del art. 14 CE resultaría imputable a los órganos judiciales en la medida en que no habrían dado efecto directo a la Directiva comunitaria ante el retraso del legislador al efectuar su trasposición en nuestro Derecho.

3. Ya en cuanto al fondo, la recurrente aduce como primer motivo de su recurso de amparo que las decisiones judiciales que declararon su despido improcedente han vulnerado el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, al no calificarlo como despido nulo cuando existen indicios de que la decisión empresarial cuestionada de no volver a contratar a la solicitante de amparo tuvo por causa exclusiva su estado de embarazo, indicios que no han sido rebatidos por la empresa demandada a través de la acreditación de una causa ajena al móvil de discriminación denunciado.

Siendo esa la primera queja de la recurrente, hemos de comenzar recordando que el art. 14 CE, junto a la cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley con el que inicia su contenido, contiene la prohibición de una serie de motivos concretos de discriminación que representa una explícita interdicción de determinadas diferencias 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 posi-

ciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 5; 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 2; 145/1991, de 1 de julio, FJ 2; 17/2003, de 30 de enero, FJ 3). En este sentido, este Tribunal ha venido declarando la ilegitimidad constitucional de los tratamientos diferenciados respecto de los que operan como factores determinantes o no aparecen fundados más que en los concretos motivos o razones de discriminación que dicho precepto prohíbe, al tratarse de características expresamente excluidas como causas de discriminación por el art. 14 CE, como por ejemplo, la discriminación por razón de sexo (entre otras, SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 6; 207/1987, de 22 de diciembre, FJ 2; 145/1991, de 1 de julio, FJ 3; 147/1995, de 16 de octubre, FJ 2; 126/1997, de 3 de julio, FJ 8).

Centrándonos en esta causa de discriminación, que es, precisamente, la que se aduce en la demanda de amparo, conviene recordar que su exclusión tiene razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (STC 166/1988, de 26 de septiembre). Por tanto, en contraste con el principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia de trato, la prohibición de discriminación entre los sexos impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres, resultando, por lo que aquí interesa, un principio también vigente en materia de empleo (por todas, SSTC 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2; y 17/2003, de 30 de enero, FJ 3). Igualmente, se ha de tener presente que la conducta discriminatoria se cualifica en este caso por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en ella de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE).

Tal clase de discriminación comprende sin duda 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, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (STC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2; 136/1996, de 23 de julio, FJ 5; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4; 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3; y 17/2003, de 30 de enero, FJ 3). Por ello, partiendo de que los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE, hemos estimado diversos recursos de amparo relativos a la materia aquí enjuiciada, no sólo con relación a decisiones causales como el despido, sino también respecto de decisiones empresariales *ad nutum*, como la resolución de la relación laboral en período de prueba (SSTC 94/1984, de 16 de octubre, y 166/1988, de 26 de septiembre) o la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994, de 7 de junio). Ciertamente como mantuvimos en esta última Sentencia (FJ 3), «no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza, y mucho menos cuando esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva, y ello no se produce a consecuencia del hecho del embarazo sobrevenido de la mujer. De sostenerse la postura anterior, quedarían al margen de tutela algunas de las más notorias consecuencias de la discriminación

como mal social a erradicar por mandato constitucional (las especiales dificultades en el acceso al empleo de los colectivos discriminados o, en el caso de la mujer, la continuidad de su propia carrera profesional por la maternidad) y, además, quedarían virtualmente vacíos de contenido compromisos internacionales adquiridos por España en esta materia, de cuya virtualidad interpretativa de lo dispuesto en el art. 14 CE no cabe dudar (art. 10.2 CE). Así sucedería con lo establecido en el Convenio núm. 111 de la OIT, que prohíbe también las discriminaciones “en el empleo y la ocupación” (lo que obviamente incluye los momentos preliminares a la contratación). Y así sucedería con lo establecido en el Convenio sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979 (ratificado el 16 de diciembre de 1983), cuyo art. 11 extiende el compromiso de los Estados firmantes a establecer mecanismos adecuados de tutela contra la discriminación de la mujer en relación con el empleo y el ejercicio del “derecho al trabajo, como derecho inalienable de todo ser humano”».

4. También conviene traer a colación la doctrina de este Tribunal relativa a la inversión de la carga de la prueba en casos como el presente en el que se alega que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado. En virtud de dicha inversión incumbe al autor de la medida la carga de probar que obedece a motivos razonables y ha sido ajena a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Sin embargo para que opere este desplazamiento de la carga probatoria no basta que el actor la tache de discriminatoria sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato. Ahora bien, una vez producida esta prueba indiciaria, el demandado asume ya la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo –la no discriminación–, sino la de acreditar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales. Por este motivo es exigible un principio de prueba revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de la discriminación (por todas, STC 171/2003, de 29 de septiembre, FJ 3).

En consecuencia, como dijo esta Sala en la STC 17/2003, de 30 de enero (FJ 4), en casos como el presente, «al hecho del embarazo y a la circunstancia concurrente de la extinción del contrato será preciso añadir otros elementos que pongan indiciariamente en conexión lo uno (el factor protegido: embarazo) con lo otro (el resultado de perjuicio que concretaría la discriminación: extinción contractual), por cuanto que el estado de gestación constituye únicamente, en principio, un presupuesto de la posibilidad misma de la lesión del art. 14 CE, pero no un indicio de vulneración que por sí solo desplace al demandado la obligación de probar la regularidad constitucional de su acto». Es decir, en palabras de la STC 41/2002, de 25 de febrero, «para que se produzca la inversión pretendida por la recurrente, no basta con que la trabajadora esté embarazada y demuestre tal dato objetivo, sino que, a partir de tal constatación, es preciso alegar circunstancias concretas en las que fundamentar la existencia de un presumible trato discriminatorio. En la medida en que no basta la mera alegación, sino la muestra de un panorama indiciario, no puede apreciarse una valoración incorrecta de la carga de la prueba por parte de los

órganos judiciales por el hecho de que la empresa no haya probado la existencia de una causa real suficiente y sería de extinción que acredite que el despido es ajeno a un motivo discriminatorio».

5. En el marco de esta doctrina se ha de decidir si las resoluciones judiciales impugnadas vulneran el principio de discriminación por razón de sexo, analizando para ello, a la vista de las circunstancias del caso concreto, si la trabajadora recurrente aportó indicios de discriminación suficientes y si, en tal supuesto, como consecuencia de la inversión de la carga de la prueba, la empleadora cumplió con su obligación de rebatirlos justificando que su actuación fue absolutamente ajena a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales. A tal fin, es preciso tener en cuenta que nuestro enjuiciamiento no puede limitarse a comprobar que el órgano judicial efectuó una interpretación del derecho en juego que no fue irrazonable ni arbitraria ni manifiestamente errónea, ya que aquí el parámetro de enjuiciamiento no es el del art. 24 CE sino el del derecho fundamental sustantivo cuestionado (STC 94/1995, de 19 de junio, FJ 4), es decir, el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

Como ha quedado dicho, la recurrente en amparo sostiene que su despido debe ser declarado nulo en tanto que constituye una actuación discriminatoria por razón de sexo que tuvo por causa exclusiva su estado de embarazo. La discriminación ha sido rechazada por el Juzgado de lo Social para quien la recurrente no ha aportado indicio alguno que imponga la inversión de la carga probatoria, salvo que pueda calificarse como tal indicio el hecho mismo del embarazo (FJ 8). Confirmando lo decidido en la instancia, el Tribunal Superior de Justicia negó la conexión entre el hecho del embarazo y la decisión empresarial de no volver a contratar a la solicitante de amparo una vez que finalizó el último de los contratos temporales, pues había quedado probada la causa del cese por la reincorporación de la trabajadora sustituida por la recurrente a través del contrato de interinidad. Rechazada la pretensión principal de la recurrente y estimándose parcialmente la formulada con carácter subsidiario, se declaró judicialmente la improcedencia del despido sobre la base de que uno de los contratos temporales suscritos (eventual por circunstancias de la producción del mes de diciembre de 1998) se debía entender celebrado por tiempo indefinido. Por consiguiente, todos los contratos temporales que a aquél siguieron, incurrieron en fraude de ley en tanto que al tiempo de celebrarse la relación laboral ya era indefinida.

Sin embargo, en contra de lo mantenido en la vía judicial, hemos de afirmar –coincidiendo con lo manifestado por el Ministerio Fiscal en su escrito de alegaciones– que el despido de la recurrente ha de calificarse como nulo dado que se dan indicios racionales de discriminación por embarazo que la empresa demandada no ha rebatido a través de la justificación de que la medida extintiva adoptada resulta ajena a cualquier propósito atentatorio de derechos fundamentales. Ciertamente, se impone tal conclusión teniendo en cuenta cuál ha sido el desenvolvimiento de la relación contractual existente entre ambas partes (caracterizada por la celebración sin solución de continuidad de sucesivos contratos de trabajo temporales y la adquisición de la condición de fija de la recurrente como consecuencia de un contrato de trabajo eventual firmado en diciembre de 1998, en fraude de ley), así como por la coincidencia temporal entre el estado de gestación de la recurrente y la decisión empresarial de no volverla a contratar en el mes de octubre de 1999, al finalizar el último de los contratos de interinidad celebrados entre las partes.

En efecto, ha resultado probado que desde el mes de abril de 1998 la recurrente venía prestando sus servicios

como auxiliar de clínica para la empleadora a través de la suscripción, sin solución de continuidad en la mayor parte de los casos, de contratos de trabajo temporales dirigidos principalmente a la sustitución de trabajadoras en vacaciones o en baja por enfermedad. De esta forma, de los catorce contratos suscritos entre el día 29 de abril de 1998 al 1 de octubre de 1999, diez eran contratos de interinidad y los cuatro restantes eventuales por acumulación de tareas. Antes de los citados contratos temporales, la recurrente ya había trabajado para la empresa tal y como consta en el informe de vida laboral que se aportó con la demanda en la vía judicial (hecho probado tercero de la Sentencia de instancia). De todo ello se desprende que, lo que venía siendo habitual hasta el mes de octubre de 1999 era que cada vez que se extinguía uno de los contratos temporales celebrados entre las partes litigantes, la empresa procedía a contratar nuevamente a la recurrente a través de otro contrato temporal, normalmente de interinidad. No obstante, en el mes de octubre de 1999, mes en el que la empresa conocía el estado de embarazo de la recurrente (hecho probado 9), la extinción del contrato de interinidad con vigencia durante ese mes, no fue seguido –como hasta entonces sucedía– de la celebración de otro contrato de esa misma modalidad. Y tal cambio de actitud de la empresa, decidida a prescindir de los servicios de la recurrente, se conecta por esta última a su estado de embarazo, único motivo por el que entiende que fue despedida.

6. Acreditado por la recurrente el panorama indiciario anteriormente expuesto, del que surgía, al menos, la sospecha razonable de la eventual relación causa-efecto entre el estado de embarazo de la recurrente y la decisión empresarial de prescindir de sus servicios, correspondía a la empresa la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión fueron legítimos y ajenos al móvil de discriminación que se le imputaba. Sin embargo, tal carga probatoria no se ha cumplido en el presente caso por la empresa demandada en los juicios *a quibus* ya que si la relación laboral cuestionada tenía carácter de indefinida y todos los contratos temporales celebrados por las partes litigiosas a partir del contrato eventual del mes de diciembre de 1998 fueron concertados en fraude de ley, no podía aceptarse como justificación de la proporcionalidad y razonabilidad de la medida y su carácter absolutamente ajeno a la discriminación denunciada, el que el último de los contratos de interinidad, tuviese, considerado en abstracto, una causa lícita de extinción. De este modo, la justificación dada por la empresa para negar el móvil discriminatorio resulta inadmisibles al encontrarnos ante una relación laboral inicialmente temporal que devino indefinida como consecuencia de la celebración en fraude de ley de un precedente contrato temporal. Y siendo así, como advierte el Ministerio Fiscal, con la medida extintiva en cuestión la demandada estaría «discriminando a la recurrente mediante la denegación de acceso al empleo de carácter indefinido y/o la novación de su contratación temporal en contratación indefinida».

En definitiva, el hecho de que el último de los contratos de interinidad celebrados entre las partes llegase a su término con fundamento en una causa lícita desde la perspectiva de la legalidad (a saber, por reincorporación de la trabajadora objeto de sustitución) no es, por sí mismo, suficiente para despejar las dudas razonables sobre la existencia de la conducta discriminatoria alegada dados los indicios de discriminación alegados. Si en reiteradas e idénticas ocasiones precedentes (hasta nueve), la extinción de los contratos de interinidad por la reincorporación de la trabajadora sustituida no llevó aparejada la cesación de la prestación de servicios de la recurrente

sino su nueva contratación, en el caso de autos se imponía que la empresa rebatiese la denuncia de la recurrente –conexión entre su cese y estado de embarazo– alegando el motivo por el cual en esta ocasión cambió de criterio y decidió prescindir de sus servicios. Finalmente, tampoco podría desvirtuar los indicios de discriminación apuntados el que haya trabajadoras temporales embarazadas que han seguido trabajando en la empresa y que esta última incluso haya contratado a mujeres en tal estado (hecho probado décimo de la Sentencia de instancia) pues las situaciones que se pretenden comparar no son iguales, en tanto que sólo la recurrente tiene una relación laboral de carácter indefinido.

7. Todo lo anterior evidencia que la empresa demandada no acreditó la existencia de causa alguna, seria y real, que hubiera permitido destruir la apariencia discriminatoria creada y alcanzar la necesaria convicción de que su decisión había sido ajena a todo propósito atentatorio del derecho fundamental al no tener por causa el estado de embarazo de la recurrente. Esa ausencia de prueba trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por la demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho garantizado en el art. 14 CE. En consecuencia, hemos de concluir que las Sentencias impugnadas no cumplieron las exigencias de la doctrina constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba en estos supuestos, y lesionaron, por tanto, el derecho a la no discriminación por razón de sexo de la recurrente (art. 14 CE) en tanto que ampararon la conducta empresarial cuestionada.

8. La estimación del primero de los motivos en los que se funda la demanda de amparo hace innecesario el examen del segundo (relativo a la aplicabilidad directa de la normativa comunitaria invocada por la recurrente) y aboca ya a la declaración de la nulidad de las Sentencias impugnadas y la calificación del despido como nulo, por vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

#### 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 Raquel Gómez Sainz y, en su virtud:

1.º Reconocer a la recurrente su derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

2.º Declarar la nulidad de las Sentencias de 31 de enero de 2000, del Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander y de 30 de mayo de 2000, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, dictadas en los autos sobre despido núm. 774/99 y en el recurso de suplicación 465-2000, respectivamente.

3.º Declarar la nulidad del despido.

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

Dada en Madrid, a cuatro de julio de dos mil cinco.–María Emilia Casas Baamonde.–Javier Delgado Barrio.–Roberto García-Calvo y Montiel.–Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.–Manuel Aragón Reyes.–Pablo Pérez Tremps.

**13454** *Sala Primera. Sentencia 176/2005, de 4 de julio de 2005. Recurso de amparo 3512-2001. Promovido por RentCaixa, S.A., frente a Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que estimó el recurso de casación presentado por varias secciones sindicales en conflicto colectivo sobre el derecho de rescate del fondo de previsión del personal de la Caixa.*

*Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: falta de emplazamiento a la compañía aseguradora de una empresa litigante que no causa indefensión, por conocimiento extraprocesal del litigio.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

#### SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 3512-2001, promovido por RentCaixa, S.A., representada por la Procuradora doña Concepción Albacar Rodríguez y asistida por el Letrado don Rafael Saez Carbó, contra el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2001, que declara no haber lugar al incidente de nulidad de actuaciones núm. 3939/99 en el proceso concluido por la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 31 de enero de 2001. Han sido partes la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores, representada por la Procuradora doña María José Millán Valero y asistida por el Letrado don José Félix Piniella Porlan; la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, representada por la Procuradora doña Isabel Cañedo Vega y asistida por el Letrado don Carlos Bravo Fernández; la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, representada por la Procuradora doña María Luisa Montero Correal y asistida por el Letrado don Martín Godino Reyes; la sección sindical del Sindicato de Empleados de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, representada por el Procurador don Juan Ignacio Valverde Cánovas y asistida por el Letrado don Valentín Carcel Miret; el Sindicat Independent de Balears, representado por la Procuradora doña María Isabel Díaz Solano y asistido por el Letrado don Pedro Feced Martínez; y la Federació d'Estalvi de Catalunya, representada por la Procuradora doña Inmaculada Concepción Gail López y asistida por el Letrado don Pedro Feced Martínez. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Manuel Aragón Reyes, quien expresa el parecer de la Sala.

#### I. Antecedentes

1. Mediante escrito registrado en este Tribunal el 21 de junio de 2001, la Procuradora de los Tribunales doña Concepción Albacar Rodríguez, en nombre y representación de RentCaixa, SA, interpuso recurso de amparo contra el Auto al que se hace referencia en el encabezamiento.