

o referido en el anterior procedimiento como para poder concluir que es un hecho ya sancionado sobre el que hubiera recaído el ejercicio del *ius puniendi* estatal.

3. Entrando en la otra lesión de derechos denunciada, este Tribunal ha reiterado que las declaraciones de los coimputados carecen de consistencia plena como prueba de cargo cuando, siendo únicas, no resultan mínimamente corroboradas por otros datos externos. La exigencia de corroboración se concreta, por una parte, en que no ha de ser plena, sino mínima y, por otra, en que no cabe establecer qué ha de entenderse por corroboración en términos generales, más allá de que la veracidad objetiva de la declaración del coimputado ha de estar avalada por algún hecho, dato o circunstancia externa, debiendo dejarse al análisis caso por caso la determinación de si dicha mínima corroboración se ha producido o no. Igualmente, este Tribunal ha afirmado que los diferentes elementos de credibilidad objetiva de la declaración —como pueden ser la inexistencia de animadversión, el mantenimiento o no de la declaración, o su coherencia interna— carecen de relevancia como factores de corroboración, siendo necesario que existan datos externos a la versión del coimputado que la corroboren, no en cualquier punto, sino en relación con la participación del recurrente en los hechos punibles que el órgano judicial considera probados. Por último, también se ha destacado que la declaración de un coimputado no puede entenderse corroborada, a estos efectos, por la declaración de otro coimputado y que los elementos cuyo carácter corroborador ha de ser valorado por este Tribunal son exclusivamente los que aparezcan expresados en las resoluciones judiciales impugnadas como fundamentos probatorios de la condena (por todas, STC 230/2007, de 5 de noviembre, FJ 3)

En el presente caso, como se refleja en las actuaciones y ha quedado expuesto en los antecedentes, el recurrente fue condenado como autor de un delito contra la salud pública al estimarse acreditado que ofreció a la otra acusada 300 euros para que transportara adheridos a su cintura desde Ceuta a Algeciras 1.440 gramos de hachis que previamente había adquirido en dicha ciudad. La Sentencia de instancia consideró probada esta conducta del recurrente en virtud de la declaración incriminatoria de la coimputada, incidiendo la Sentencia de apelación en que dicha declaración cuenta con elementos objetivos de corroboración externa, como es la veracidad de los datos que aportó para la identificación del recurrente, ya que, si bien no le pudo identificar en un principio al desconocer su nombre real, sin embargo sí aportó toda una serie de datos —tipo de automóvil en que se desplazaron hasta Algeciras, el domicilio y tipo de vivienda en que residía el recurrente y la circunstancia de su dedicación ilícita a este tipo de actividades—, que son los que permitieron a los funcionarios de la Policía Judicial la completa identificación del recurrente a partir de la actividad indagatoria desarrollada, que consta en las actuaciones y fue incorporada al debate en el plenario.

En atención a lo expuesto, habida cuenta de que la exigencia de que la declaración incriminatoria del coimputado cuente con un elemento externo de corroboración mínima no implica la existencia de una prueba directa o indiciaria sobre la participación del condenado en los hechos que se le imputan, sino, más limitadamente, una prueba sobre la veracidad objetiva de la declaración del coimputado respecto de la concreta participación del condenado, en el presente caso, y desde la posición que ocupa este Tribunal, debe concluirse que los concretos elementos de corroboración referidos por la Sentencia de apelación cumplen con las exigencias constitucionales para superar los mínimos necesarios que doten de suficiencia a la declaración de la coimputada para enervar la presunción de inocencia del recurrente. En efecto, este Tribunal ya ha destacado que la existencia de una coinci-

dencia entre lo declarado por un coimputado y las circunstancias del condenado atinentes a su conducta delictiva, «configuran una realidad externa e independiente a la propia declaración del coimputado que la avalan» (STC 233/2002, de 9 de diciembre, FJ 5). Esta es la situación que, precisamente, concurre en el presente caso, en que, conforme fue constatado por la actuación de la Policía Judicial, los datos aportados por la coimputada referidos no sólo al tipo de automóvil en que se desplazaron hasta Algeciras y el domicilio y tipo de vivienda en que residía el recurrente, sino también a la circunstancia de su dedicación ilícita a este tipo actividades, coincidieron exactamente con los del recurrente. Ello resulta suficiente para concluir la existencia de la corroboración mínima exigida por el canon constitucional y, por tanto, la desestimación de este concreto de motivo de amparo.

FALLO

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

Ha decidido

1.º Inadmitir parcialmente el amparo solicitado por don Juan Galisteo Palma respecto de la queja relativa al derecho a la igualdad ante la ley.

2.º Denegar el amparo solicitado respecto del restante contenido de la demanda.

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

Dada en Madrid, a veintiuno de julio de dos mil ocho.—
María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—
Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.—Manuel Aragón Reyes.—
Pablo Pérez Tremps.—Firmado y rubricado.

14036 *Sala Primera. Sentencia 92/2008, de 21 de julio de 2008. Recurso de amparo 6595-2006. Promovido por doña María Jesús Pérez Ledo respecto a las Sentencias del Tribunal Supremo, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura y de un Juzgado de lo Social de Badajoz que desestimaron su demanda contra la Asociación Provincial del Metal (Aspremetal) de Badajoz sobre despido.*

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en relación con el de no ser discriminada por razón del sexo: despido de una trabajadora embarazada, a pesar de que la empresa lo ignoraba, en atención a la reforma del estatuto de los trabajadores por la Ley 39/1999.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Javier Delgado Barrio, 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. 6595-2006, promovido por doña María Jesús Pérez Ledo, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Lourdes Amasio Díaz

y asistida por el Abogado don Juan Francisco Montero Carbonero, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2006, recaída en el recurso de casación para unificación de doctrina núm. 954-2005, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 17 de enero de 2005, recaída en el recurso de suplicación núm. 713-2004, y la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz de 24 de marzo de 2004, dictada en autos 220-2004, sobre despido. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente la Presidenta doña María Emilia Casas Baamonde, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 21 de junio de 2006 doña María Jesús Pérez Ledo manifestó su intención de recurrir en amparo las resoluciones judiciales citadas en el encabezamiento, a cuyo efecto solicitó la designación por el turno de oficio de Procurador que la representara ante este Tribunal, señalando que el Letrado que hasta el momento le había representado y defendido, don Juan Francisco Montero Carbonero, aceptaba continuar haciéndolo en el procedimiento de amparo.

2. Por diligencia de ordenación de la Secretaría de la Sala Primera de 28 de junio de 2006 se acordó tener por recibido el anterior escrito y librar despacho al Colegio de Procuradores de Madrid para que se designara a la citada recurrente Procurador del turno de oficio que le representara en el recurso de amparo, conforme a lo dispuesto en el art. 7.2 de la Ley 1/1996, de asistencia jurídica gratuita. Igualmente se acordó requerir al Letrado designado para que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.3 del Acuerdo del Pleno del Tribunal Constitucional de 18-6-1996 (BOE de 19 de julio de 1996), aportara en el plazo de diez días copia del escrito de renuncia a la percepción de honorarios –debidamente sellada por el Colegio de Abogados en que se hallare inscrito–, en los términos establecidos en el art. 27 de la Ley 1/1996, de asistencia jurídica gratuita.

Por nueva diligencia de ordenación de fecha 6 de septiembre de 2006 se tuvo por recibido el despacho del Colegio de Procuradores de Madrid por el que se participaba que correspondía la designación en turno de oficio a la Procuradora doña María Lourdes Amasio Díaz y por hecha dicha designación, acordándose, con traslado de los escritos y documentos presentados por la recurrente a la citada Procuradora, concederle un plazo de veinte días para formular, bajo la dirección del Letrado designado, la correspondiente demanda de amparo.

3. La demanda de amparo se formalizó mediante escrito registrado el día 9 de octubre de 2006. Los hechos de los que trae causa la demanda, relevantes para la resolución del recurso, son, en síntesis, los siguientes:

a) La demandante de amparo, que prestaba servicios como auxiliar administrativo para la Asociación Provincial del Metal (Aspremetal) de Badajoz desde junio de 1997, fue despedida el día 12 de enero de 2004 mediante carta de despido en la que se hacía constar la imposibilidad de mantener sus servicios por el encarecimiento de su nómina y por la innecesariedad de su puesto de trabajo. En el mismo acto del despido la empresa reconoció su improcedencia y ofreció a la trabajadora la indemnización legal correspondiente. En el momento del despido la trabajadora se encontraba embarazada.

b) Formulada demanda en reclamación de despido nulo por discriminatorio, y subsidiariamente improcedente, la Sentencia de 24 de marzo de 2004 del Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz rechazó la nulidad del despido, al no estimar probado que la empresa conociera el estado de embarazo de la trabajadora y, en todo caso, no

ser éste, sino razones organizativas, el motivo del despido.

c) Interpuesto por la demandante recurso de suplicación, el mismo fue desestimado (salvo en el aspecto relativo al abono de salarios de tramitación) por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 17 de enero de 2005, que ratificó el criterio de la resolución de instancia en cuanto a la improcedencia y no nulidad del despido.

d) Finalmente, la demandante interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que fue igualmente desestimado, por falta de contradicción, por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2006.

4. En su demanda de amparo la trabajadora alega que las decisiones judiciales recurridas han vulnerado sus derechos a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), al no declarar la nulidad de un despido motivado por su estado de embarazo y vulnerador, por tanto, de dicho derecho.

Afirma que fue únicamente su embarazo, que ya era perceptible con ocasión de la comida de empresa celebrada en diciembre de 2003 (siendo así que el hijo nació a los 9 meses de gestación el 9 de mayo de 2004), lo que motivó su despido y no ninguna razón relacionada con necesidades organizativas de la empresa, como lo prueba el hecho de que la empresa reconociera de inmediato la improcedencia del despido, sin tratar siquiera de acreditar sus causas, y, sobre todo, que contratara a continuación a otro trabajador al cesar aquélla. Frente a ello, los órganos judiciales han desestimado su pretensión de nulidad por la exigencia de un requisito (la comunicación al empresario del estado de embarazo, cuando éste no sea perceptible o el empresario no tenga conocimiento del mismo por otra vía) que no figura en el precepto legal y que puede considerarse desproporcionado y perjudicial para la trabajadora.

En cuanto a la Sentencia del Tribunal Supremo, alega la demandante que en ésta se desestima el recurso sin apenas motivación, limitándose a declarar la inexistencia de la identidad de hechos con la Sentencia de contraste alegada, lo que no es sino una manera de no entrar a conocer de la pretensión sometida a su decisión, desconociendo cuáles sean las diferencias reales existentes entre los dos supuestos considerados.

Considera, por todo ello, vulnerados los arts. 14 y 24.1 CE, por no haberse aplicado la norma que claramente establece que el despido de una trabajadora embarazada ha de ser declarado nulo, si no fuera procedente, de manera arbitraria, ya que en ningún caso la Ley exige que el empresario tenga conocimiento del estado de gravedad de la trabajadora, y porque el despido de ésta por una causa ficticia, estando embarazada, comporta una discriminación en la actuación empresarial, que ni siquiera acudió al procedimiento legal del despido objetivo ni intentó probar la causa alegada, sino que desde un principio reconoció su improcedencia, lo que demuestra que fue su embarazo la verdadera causa del despido. Añade la demandante, citando jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que no se puede exigir a la trabajadora que deba comunicar su estado a la empresa para que entre en juego la garantía de la nulidad, puesto que al hacerlo así, además de imponerle un requisito no exigido por la legislación, se le estarían imponiendo condiciones desproporcionadas, incluso atentatorias de su intimidad, que sólo conllevarían que se pudieran adelantar los acontecimientos (es decir, el propio despido) u otro trato degradante o vejatorio por el entorno o por el propio empleador.

5. Por providencia de 12 de septiembre de 2007 la Sección Primera acordó la admisión a trámite de la demanda de amparo, sin perjuicio de lo que resulte de los

antecedentes, así como, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, requerir atentamente al Tribunal Supremo, Tribunal Superior de Justicia de Extremadura y Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz para que en el plazo de diez días remitieran, respectivamente, testimonio del recurso núm. 954-2005, recurso de suplicación núm. 713-2004 y demanda núm. 220-2004, interesándose al propio tiempo el emplazamiento de quienes hubieran sido parte en el procedimiento, con excepción del recurrente en amparo, que aparecía ya personado, para que el plazo de diez días pudieran comparecer en este proceso constitucional, con traslado a dichos efectos de copia de la demanda presentada.

6. Por diligencia de ordenación de la Secretaría de la Sala Primera de 29 de noviembre de 2007 se tuvieron por recibidos los testimonios de las actuaciones remitidos por el Tribunal Supremo, Tribunal Superior de Justicia de Extremadura y Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz, acordándose, a tenor de lo dispuesto en el art. 52 LOTC, dar vista de todas las actuaciones en la Secretaría de la Sala, por un plazo común de veinte días, al Ministerio Fiscal y a las partes personadas, para que dentro de dicho término pudieran presentar las alegaciones que a su derecho convinieran.

7. Mediante escrito presentado en el Juzgado de Guardia el día 3 de enero de 2008 y registrado en este Tribunal el día 9 siguiente la representación procesal de la demandante de amparo presentó sus alegaciones, reiterando las contenidas en el escrito de demanda, al que se remitió íntegramente.

8. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el día 16 de enero de 2008, interesando el otorgamiento del amparo por vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación del art. 14 CE.

Comienza por señalar el Fiscal que, por lo que se refiere a la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la única imputación que se podría efectuar a la misma es la de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de derecho de acceso a los recursos, dado que el Alto Tribunal ni siquiera efectúa un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, y que, desde dicha perspectiva, la demanda carece manifiestamente de contenido al contar la resolución dictada con una motivación que, lejos de poder calificarse como arbitraria, es no sólo razonada sino absolutamente razonable, argumentándose en ella la inexistencia de identidad de supuestos entre la sentencia recurrida y la ofrecida de contraste.

Por lo que se refiere a la cuestión de fondo deducida en la demanda, lo que en ella se plantea, a juicio del Fiscal, no es otra cosa que el control o examen de la interpretación que del art. 55.5 b) del Estatuto de los trabajadores (redacción de la Ley 39/1999) han hecho tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia, en la que se concluye la imposibilidad de calificar el despido como nulo si no consta que la situación de embarazo fuera conocida por el empleador al tiempo de adoptar la decisión extintiva. Señala el Fiscal la dificultad para establecer con la suficiente claridad la línea que, en relación con el imperio de los derechos fundamentales, separa los ámbitos respectivos que corresponden a los órganos de la jurisdicción ordinaria y al Tribunal Constitucional, lo que obliga a identificar los supuestos de hecho en los que un determinado derecho fundamental resulta directamente concernido. En el caso analizado, el supuesto de hecho es el de una trabajadora que ha sido despedida hallándose embarazada, situación que no sólo evoca la vigencia del precepto constitucional del art. 14 CE sino que constituye, además, el supuesto de hecho de la norma de legalidad ordinaria contemplada en el

art. 55.5 LET, norma que lleva a cabo la transposición de las Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE y que constituye el reflejo de una «acción positiva» en defensa de la no discriminación por razón de sexo, siendo por lo tanto su finalidad exclusiva la protección y garantía del derecho a la igualdad del art. 14 CE. Ello obliga a efectuar un análisis dual del citado supuesto de hecho: en primer lugar, desde la estricta óptica del art. 14 CE; en segundo, desde la correspondiente al precepto de legalidad ordinaria como aplicación concreta y específica de ese derecho a la no discriminación del art. 14 CE. La consecuencia inmediata de este doble análisis será la de la autoridad del Tribunal Constitucional no sólo para efectuar una aplicación genérica del art. 14 CE al supuesto estudiado, sino también para la directa interpretación del art. 55.5 LET, en la medida en que dicho precepto integra una norma que concierne directamente al derecho a la igualdad.

Analizando la cuestión desde la estricta perspectiva del art. 14 CE, la jurisprudencia de este Tribunal contenida, entre otras, en la STC 17/2003 da a entender que el elemento fundamental para apreciar la existencia de una actuación empresarial hipotéticamente discriminatoria se basa en el previo conocimiento por el empresario del embarazo de la trabajadora, por lo que, faltando en el presente caso la acreditación de la realidad de ese previo conocimiento, habrá de afirmarse la inexistencia de la lesión del derecho a la igualdad del art. 14 CE.

Sin embargo, se debe efectuar igualmente dicho análisis directamente desde la óptica del precepto de legalidad ordinaria, como aplicación concreta y específica del derecho a la no discriminación, cometido que no resulta en modo alguno extraño a los propios de este Tribunal, conforme ha ido perfilando su jurisprudencia a lo largo del tiempo cuando ha tenido que analizar un determinado derecho fundamental a través del desarrollo de su concreto contenido efectuado a través de una Ley orgánica, como prevé el art. 81.1 CE, suponiendo la posibilidad de interpretar por parte del Tribunal los preceptos de ésta en tanto que no hacen sino esclarecer el contenido esencial del derecho fundamental previsto en la Constitución, toda vez que, de no permitirse al Tribunal enmendar la labor interpretativa efectuada sobre el precepto en cuestión por los órganos de la jurisdicción ordinaria, se estarían negando sus facultades para la conceptualización del derecho fundamental. En tal sentido, considera el Ministerio Fiscal que el presente supuesto puede asimilarse a los señalados, aún cuando no se trate del precepto de una Ley Orgánica, pues, al margen de diferencias formales, es lo cierto que la justificación material de este art. 55.5 presenta una clara analogía con las normas que desarrollan los derechos fundamentales, permitiendo una interpretación directa por el Tribunal del precepto de legalidad ordinaria que supere en tal labor el canon de la mera razonabilidad o no arbitrariedad y estableciendo, ante las interpretaciones alternativas del precepto, aquélla que resulte más adecuada en orden a la protección del derecho fundamental.

Señalado lo anterior, analiza el Fiscal las dos interpretaciones defendidas del precepto, sintetizadas en el contenido de una Sentencia de 19 de julio de 2006 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, dictada en Sala General de diecisiete Magistrados, y en el del Voto particular a la misma suscrito por siete de ellos, concluyendo de dicho análisis que resulta más adecuada la interpretación que efectúa el voto particular, de acuerdo con la cual la calificación de nulidad del despido de la trabajadora embarazada resulta automática, sin necesidad de que se acrediten indicios de discriminación, lo que, además de apoyarse en criterios de interpretación gramaticales y sistemáticos, resulta adecuado a la finalidad de la norma, mediante la que se materializa una eficaz «acción positiva» tendente a la protección de la mujer trabajadora, con objeto de ofrecer a la mujer trabajadora una especial

tutela como contrapartida o reparación de la histórica situación de desventaja de la mujer en relación con el hombre. Concluye, por ello, que las Sentencias de instancia y suplicación habrían lesionado el derecho a la no discriminación de la trabajadora, por lo que interesa que se dicte Sentencia otorgando el amparo solicitado, reconociendo a la trabajadora su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación del art. 14 CE y declarando la nulidad de las Sentencias del Juzgado de lo Social y del Tribunal Superior de Justicia, así como la nulidad del despido.

9. Por providencia de 17 de julio de 2008 se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el día 21 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. Se aduce en la presente demanda de amparo la vulneración por las resoluciones judiciales de instancia y suplicación de los derechos a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) de la demandante de amparo, al haber declarado improcedente y no nulo el despido del que fue objeto cuando se encontraba embarazada. Considera la demandante que el despido fue motivado por su estado de embarazo, que era ya perceptible en la fecha en que se produjo, y que, en todo caso, las resoluciones judiciales han rechazado la declaración de su nulidad por la exigencia de un requisito –la acreditación del conocimiento por la empresa de su estado de embarazo– que no figura en la norma legal –art. 55.5 b) de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET)– y cuya aplicación resulta desproporcionada y perjudicial para la trabajadora. Finalmente, imputa a la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo en casación para la unificación de doctrina el haber desestimado el recurso sin motivación, apreciando una falta de identidad entre los supuestos analizados en las Sentencias recurrida y de contraste que no concurría.

El Fiscal ante el Tribunal Constitucional interesa el otorgamiento del amparo, al apreciar que las resoluciones del Juzgado de lo Social y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia han vulnerado el derecho fundamental de la demandante a la igualdad y no discriminación del art. 14 CE, al aplicar el art. 55.5 b) en términos que no se ajustan a la interpretación gramatical, sistemática y finalista del precepto, excluyendo una interpretación alternativa más adecuada en orden a la protección del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación.

2. Antes de entrar en el estudio del núcleo de la cuestión sometida a nuestra consideración, resulta preciso analizar la queja referida a la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante al apreciar la falta de contradicción entre la Sentencia recurrida y la propuesta de contraste, por no ser coincidentes los hechos de una y otra. Aún cuando ello no aparece nítidamente plasmado en la demanda de amparo es claro que tal queja sólo puede sustentarse en la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en su vertiente del derecho de acceso a los recursos legalmente establecidos, al ser la resolución del Tribunal Supremo una decisión de alcance meramente procesal, que desestima el recurso en sentencia, sin entrar a considerar el fondo del asunto, por ausencia del requisito de la contradicción.

Pues bien, como señala el Ministerio Fiscal en sus alegaciones, tal queja no puede prosperar. Como este Tribunal ha señalado reiteradamente en relación con el derecho de acceso a los recursos «la interpretación y aplicación de las normas procesales y la concurrencia de los presupuestos que condicionan la admisión de los recursos

legalmente establecidos son, en principio, cuestiones de legalidad ordinaria cuyo conocimiento compete exclusivamente a los Jueces y Tribunales ordinarios (art. 117.3 CE), de tal modo que el control constitucional que puede realizar este Tribunal sobre dichas decisiones es meramente externo y debe limitarse a comprobar si tienen la suficiente motivación, si se apoyan en una causa legal o si han incurrido en error material patente o se fundan en una interpretación de la legalidad que resulte arbitraria o manifiestamente irrazonable» (por todas, SSTC 16/2007, de 12 de febrero, FJ 2; y 181/2007, de 16 de octubre, FJ 2). En el caso considerado, la Sentencia del Tribunal Supremo pone de manifiesto cómo las Sentencias contrastadas no resultan contradictorias, al ser diferentes los hechos en uno y otro caso en un aspecto tan esencial para la cuestión debatida como la prueba o no del conocimiento por la empresa de la situación de embarazo, de forma que, aún existiendo una contraposición doctrinal en las Sentencias, se trata de una contradicción meramente abstracta y no referida a los casos en concreto. Tal criterio aparece expresamente motivado en la resolución y se corresponde con una línea jurisprudencial estable y consolidada del Tribunal Supremo en la apreciación del requisito de la contradicción, en función de la finalidad institucional de la casación unificadora, sin que pueda ser tachado de irrazonable, arbitrario, ni producto de un error patente, por lo que satisface el derecho a la tutela judicial efectiva de la demandante, de acuerdo con nuestra doctrina.

3. Entrando en la cuestión de fondo, se plantea en la presente demanda de amparo un problema que ha sido ya analizado en diversas ocasiones por este Tribunal, cual es el relativo a la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las mujeres trabajadoras como consecuencia de su despido durante el período de embarazo.

La prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3), cualificándose la conducta discriminatoria por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia 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). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio.

Como ha recordado en diversas ocasiones este Tribunal, este tipo de discriminación no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca (por todas, recogiendo la doctrina precedente, SSTC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4; 214/2006, de 3 de julio, FJ 3; 17/2007, de 12 de febrero, FJ 3; y 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 6). Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, en tanto que hecho biológico incontrovertible, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (SSTC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4; 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3; 17/2003, de 30 de enero, FJ 3; 98/2003, de 2 de junio, FJ 4; 175/2005,

de 4 de julio, FJ 3; 214/2006, de 3 de julio, FJ 3; y 342/2006, de 11 de diciembre, FJ 3). Hemos afirmado así que «la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo» (STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4).

En fin, este Tribunal viene reiterando desde su STC 38/1981, de 23 de noviembre, que, cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Para ello es preciso que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia y que debe permitir deducir la posibilidad de su concurrencia. Sólo una vez cumplida esta primera e inexcusable carga recaerá sobre la parte demandada la de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada (por todas, reproduciendo esa doctrina, SSTC 29/2002, de 11 de febrero, FJ 5; 30/2002, de 11 de febrero, FJ 3; 17/2003, de 30 de enero, FJ 4; y 342/2006, de 11 de diciembre, FJ 4).

4. Resultando inequívoco, conforme a nuestra doctrina, que un despido motivado por el embarazo de la trabajadora –o por la concurrencia de bajas laborales causadas por el embarazo (STC 17/2007, de 12 de febrero, FJ 6)–, constituye una discriminación por razón de sexo, en el asunto ahora considerado, como en los analizados en nuestras SSTC 41/2002, de 25 de febrero, y 17/2003, de 30 de enero, así como, desde una perspectiva diferente, en la STC 62/2007, de 27 de marzo, la cuestión relativa al conocimiento o no por la empresa de la situación de embarazo ha centrado en buena medida el debate en la vía judicial. La importancia de dicha cuestión viene determinada por el hecho de que, para entender vulnerado por la empresa el derecho de la trabajadora a la no discriminación por razón de sexo, no basta con el hecho de que la trabajadora haya sido despedida hallándose embarazada. Como hemos señalado en otras ocasiones, al hecho del embarazo y a la circunstancia concurrente del despido 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. En palabras de nuestras SSTC 41/2002, de 25 de febrero, FJ 4, y 17/2003, de 30 de enero, FJ 4, «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».

Según se deduce de las Sentencias anteriormente señaladas, este Tribunal ha considerado que el conoci-

miento por parte de la empresa del estado de embarazo de la trabajadora constituye un requisito necesario para fundamentar la existencia de un presumible trato discriminatorio en relación con el despido. Así, en la STC 41/2002, de 25 de febrero, analizando un supuesto en el que constaba acreditado en hechos probados el desconocimiento por parte de la empresa del estado de la trabajadora, señalamos que «si se afirma que la causa del despido es el embarazo habrá de consignarse la existencia de tal embarazo y el conocimiento o desconocimiento de la empresa demandada, por lo que, constanding expresamente en los hechos probados que la empresa demandada no conocía el embarazo, resulta difícil imputar tal vulneración a la decisión extintiva empresarial y entender que la empresa ha basado su decisión en dicha circunstancia» (FJ 4). En el caso de la STC 17/2003, de 30 de enero, pese a que ni el conocimiento ni el desconocimiento del embarazo por el empresario figuraban expresamente acreditados en los hechos probados de las resoluciones recurridas, el Tribunal consideró que estaba fuera de controversia el conocimiento de dicho estado «en el centro de trabajo» y, en todo caso, apreció que el silencio de los hechos probados sobre esa circunstancia no era por sí solo suficiente para rechazar la existencia de un panorama indiciario de la lesión del derecho fundamental, ante la concurrencia de otros datos que permitían deducir su probabilidad. Por su parte, en la STC 62/2007, de 27 de marzo, apreciamos la existencia de una lesión –en ese caso del art. 15 CE– tomando en consideración el hecho de que, aun no estando acreditado el conocimiento por la Administración autora de la pretendida lesión del hecho del embarazo en el momento en que adoptó la decisión impugnada, sí constaba tal conocimiento en un momento inmediatamente posterior, de manera que «la inactividad administrativa a partir del conocimiento de dicho dato, permaneciendo pasiva desde aquella fecha sin ocuparse de anular el acto previo o de dictar uno que lo sustituyera en cumplimiento de la normativa aplicable, dio como resultado la lesión de los derechos fundamentales invocados» (FJ 4).

En definitiva, nuestra doctrina ha considerado necesario el conocimiento por parte de la empresa del estado de embarazo de la trabajadora para apreciar la existencia de un panorama indiciario de la lesión del derecho fundamental, bien porque conste dicho conocimiento en los hechos probados de las resoluciones recurridas, bien porque, aun no constando expresamente, existan otros datos que permitan deducir la probabilidad de la lesión. En efecto, difícilmente puede apreciarse la existencia de un tratamiento peyorativo basado en el embarazo de la trabajadora cuando no haya quedado acreditado el conocimiento por la empresa de dicho embarazo o de cualquier otra situación o circunstancia que pudiera entenderse conectada con el mismo, ni existan otros datos de los que, pese a la falta de constancia expresa del conocimiento, pueda deducirse la probabilidad de la lesión.

Pues bien, en el caso analizado ni consta tal conocimiento ni existen otros datos indiciarios de los que pudiera deducirse la probabilidad de la lesión. Atendiendo a los hechos probados de las resoluciones recurridas, cuya invariabilidad nos impone el art. 44.1 b) LOTC, dado que la revisión del *factum* judicial está vedada a nuestra jurisdicción, como hemos proclamado con reiteración desde las iniciales SSTC 2/1982, de 29 de enero, y 11/1982, de 29 de marzo, los únicos datos acreditados son los relativos a la inexistencia de causa legal para el despido de la trabajadora –admitida por la propia empresa al reconocer desde el primer momento su carácter improcedente– y el hecho de que la trabajadora se encontraba embarazada en la fecha del despido, datos estos insuficientes para operar la inversión de la carga probatoria, conforme a nuestra doctrina.

La decisión de las resoluciones judiciales recurridas de no considerar acreditada la existencia de un despido «motivado» por el embarazo es, por tanto, conforme con nuestra doctrina, en los términos en que ha quedado expuesta, al no haber aportado la trabajadora al proceso –como le incumbía– indicios de la vulneración de su derecho fundamental.

5. La anterior constatación no agota, sin embargo, el análisis de la demanda de amparo, dado que en ésta, entremezclada con la queja anterior, se plantea por la demandante una segunda queja, claramente diferenciada y que requiere de un análisis específico. Según dicha queja las resoluciones judiciales recurridas habrían vulnerado su derecho a la tutela judicial efecto del art. 24.1 CE al no haber aplicado la norma que establece que el despido de una trabajadora embarazada será nulo, exigiendo la acreditación del conocimiento por el empresario de la situación de embarazo, requisito que no figura en el precepto legal, el cual, por tanto, habría sido aplicado de manera arbitraria por los órganos judiciales. Se plantea, en definitiva, una posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la trabajadora por la interpretación efectuada por los órganos judiciales del art. 55.5 LET, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Los arts. 7 y 8 de la Ley 39/1999 citada dieron nueva redacción a las disposiciones sobre nulidad del despido contenidas en la Ley del estatuto de los trabajadores y en la Ley de procedimiento laboral, respectivamente. En lo que interesa a la presente demanda de amparo, referida a un supuesto de despido disciplinario, el art. 7.3 de la citada Ley modificó el art. 55.5 LET, redactándolo en los siguientes términos:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o están disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

La redacción anterior de dicho precepto, coincidente con la del primer párrafo de la redacción modificada expuesta, establecía exclusivamente lo siguiente:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.»

Con posterioridad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad, ha vuelto a modificar la redacción del precepto en aspectos que, sin embargo, no afectan a la regulación de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas en los términos introducidos por la Ley 39/1999, que era, en cualquier caso, la vigente en la fecha de los hechos de la presente demanda de amparo.

Como se observa de la anterior exposición, la modificación que introdujo la Ley 39/1999 consistió en añadir, a la precedente cláusula de nulidad de los despidos discriminatorios o con vulneración de derechos fundamentales, diversos supuestos de nulidad relacionados con el embarazo, la maternidad y el disfrute de determinados permisos parentales. Dichas modificaciones se introdujeron por el legislador, como señala expresamente la exposición de motivos de la Ley, con objeto de completar la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por diversas normas internacionales y comunitarias –citándose, expresamente, las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, y la Declaración de los Estados reunidos en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995–, superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas. La propia exposición de motivos enmarca dichas medidas en los derechos y principios contenidos en los arts. 14, 39.1 y 9.2 de la Constitución.

En función de la citada nueva redacción del precepto legal lo que se discute por la recurrente es la interpretación –que califica de arbitraria– del precepto legal en virtud de la cual para declarar la nulidad del despido de la trabajadora embarazada resulta necesaria la concurrencia de un ánimo empresarial discriminatorio y, por tanto, el conocimiento previo del estado de embarazo. A su juicio, los nuevos incisos añadidos al precepto legal por la Ley 39/1999 operan de manera automática, siempre que se encuentre la trabajadora (o el trabajador, en su caso) en una de las situaciones contempladas, sin necesidad de que concorra un ánimo discriminatorio, salvo que el despido se declare procedente.

La cuestión así planteada no ha sido analizada hasta la fecha por este Tribunal. En nuestras SSTC 41/2002, de 25 de febrero, y 17/2003, de 30 de enero, a las que anteriormente hacíamos referencia, se analizó por este Tribunal la exigencia o no de un previo conocimiento empresarial del estado de embarazo de la trabajadora para apreciar la existencia de un despido discriminatorio por razón de embarazo, en función de la aplicación del único supuesto de nulidad del despido disciplinario establecido en la redacción del art. 55.5 LET vigente en la fecha de los hechos, anterior a la ahora considerada. La nueva dualidad de causas de nulidad del despido introducida por la reforma fue, sin embargo, contemplada de forma indirecta en nuestra STC 342/2006, de 11 de diciembre, resolviendo una demanda de amparo en la que se reclamaba que se considerara nulo por discriminatorio por razón de embarazo en función del párrafo primero del art. 55.5 LET un despido que había sido declarado ya nulo por aplicación del nuevo párrafo segundo del precepto, siendo otorgado el amparo por el Tribunal tras entender acreditado el conocimiento por parte de la empresa de su estado de embarazo y por aplicación de nuestra doctrina general en materia de prueba indiciaria.

6. Antes de continuar con nuestro análisis resulta preciso establecer que el canon aplicable en este caso es el propio del art. 24.1 en relación con el art. 14 CE, canon que, de conformidad con nuestra reiterada doctrina, con-

lleva, en primer lugar, el derecho a obtener una resolución fundada en Derecho, favorable o adversa, que es garantía frente a la arbitrariedad e irrazonabilidad de los poderes públicos (SSTC 112/1996, de 24 de junio, FJ 2; 87/2000, de 27 de marzo, FJ 6). Ello implica, en primer lugar, que la resolución ha de estar motivada, es decir, contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión (SSTC 58/1997, de 18 de marzo, FJ 2; 25/2000, de 31 de enero, FJ 2); y en segundo lugar, que la motivación debe contener una fundamentación en Derecho (STC 147/1999, de 4 de agosto, FJ 3), lo que conlleva la garantía de que la decisión no sea consecuencia de una aplicación arbitraria de la legalidad, no resulte manifiestamente irrazonada o irrazonable o incurra en un error patente, ya que, en tal caso, la aplicación de la legalidad sería tan solo mera apariencia (SSTC 147/1999, de 4 de agosto, FJ 3; 25/2000, de 31 de enero, FJ 2; 87/2000, de 27 de marzo, FJ 3; 82/2001, de 26 de marzo, FJ 2; 221/2001, de 31 de octubre, FJ 6; 55/2003, de 24 de marzo, FJ 6; y 262/2006, de 11 de septiembre, FJ 5).

Se trata, no obstante, de un canon reforzado (SSTC 84/2001, de 26 de marzo, FJ 3; 215/2001, de 29 de octubre, FJ 2; 203/2002, de 28 de octubre, FJ 3; y 28/2005, de 14 de febrero, FJ 3) por tratarse de un supuesto en el que está en juego el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). En efecto, no puede desconocerse que la interpretación efectuada por los órganos judiciales en el presente procedimiento ha determinado la desestimación de la pretensión de la trabajadora de que se declarara la nulidad del despido del que fue objeto durante su embarazo, afectando con ello al alcance y contenido de las garantías establecidas por el legislador para la protección del derecho a la no discriminación por razón de sexo, del que indudablemente forman parte las garantías frente al despido de las trabajadoras embarazadas (entre otras muchas, SSTC 175/2005, de 4 de julio, FJ 3; 342/2006, de 11 de diciembre, FJ 3; y 171/2007, de 12 de febrero, FJ 3). Nos encontramos, por tanto, ante resoluciones judiciales especialmente cualificadas por razón del derecho fundamental a cuya efectividad sirve el precepto legal cuya interpretación se cuestiona, «sin que a este Tribunal, garante último de los derechos fundamentales a través del recurso de amparo, pueda resultarle indiferente aquella cualificación cuando se impugnan ante él este tipo de resoluciones, pues no sólo se encuentra en juego el derecho a la tutela judicial efectiva, sino que puede producirse un efecto derivado o reflejo sobre la reparación del derecho fundamental cuya invocación sostenía la pretensión ante el órgano judicial, con independencia de que la declaración de la lesión sea sólo una de las hipótesis posibles» (SSTC 84/2001, de 26 de marzo, FJ 3; 112/2004, de 12 de julio, FJ 4; 28/2005, de 14 de febrero, FJ 3; 196/2005, de 18 de julio, FJ 3).

Como recordábamos recientemente en nuestra STC 34/2008, de 25 de febrero (FJ 3), constituye doctrina consolidada de este Tribunal que las exigencias del derecho a la tutela judicial efectiva son distintas y más estrictas, «reforzadas» (por todas, SSTC 63/2001, de 17 de marzo, FJ 7; 164/2003, de 29 de septiembre, FJ 5; 63/2005, de 14 de marzo, FJ 3; 224/2007, de 22 de octubre, FJ 3), cuando, a pesar de que la decisión judicial no verse directamente sobre la preservación o los límites de un derecho fundamental, uno de estos derechos, distinto al de la propia tutela judicial, esté implicado (STC 11/2004, de 9 de febrero, FJ 2), esté vinculado (STC 180/2005, de 4 de julio, FJ 7), conectado (SSTC 25/2000, de 31 de enero, FJ 2; 11/2004, de 9 de febrero, FJ 2; 71/2004, de 19 de abril, FJ 4), o en juego (SSTC 63/2001, de 17 de marzo, FJ 7; 115/2003, de 16 de junio, FJ 3), o quede afectado (STC 186/2003, de 27 de octubre, FJ 5; 192/2003, de 27 de octubre, FJ 3) por tal decisión. En tales condiciones, lo que el art. 24.1 CE exige para entender que se ha dispensado

una tutela suficiente y eficaz es, además de una resolución motivada y fundada en Derecho, una resolución coherente con el derecho fundamental que está en juego (SSTC 11/2004, de 9 de febrero, FJ 2; 63/2005, de 17 de marzo, FJ 3), que exprese o trasluzca «una argumentación axiológica que sea respetuosa» con su contenido (STC 63/2005, de 17 de marzo, FJ 3).

7. Analizadas con el anterior canon de enjuiciamiento las resoluciones judiciales recurridas lo primero que se advierte es la parquedad del razonamiento en virtud del cual han desestimado la pretensión de nulidad de la actora, a pesar de estar en juego la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo.

En efecto, la Sentencia de instancia se limita a señalar que no ha quedado probado que la demandada tuviese conocimiento de la circunstancia del embarazo de la trabajadora, al no constar la fecha del embarazo ni, por tanto, si éste era o no patente, añadiendo a continuación que, aunque hubiese tenido conocimiento de ello, «lo que es lógico suponer», su cese en modo alguno habría obedecido a esta motivación, sino a razones puramente organizativas de la empresa. De esta forma, la Sentencia realiza una interpretación del art. 55.5 b) LET –sin exponer las razones que le conducen a ello– que implica la exigencia del conocimiento por parte de la empresa de la situación de embarazo, exigencia que entiende no acreditada, para, a continuación, tras afirmar que «es lógico suponer» la existencia de tal conocimiento, concluir que el despido no estuvo motivado por el mismo sino por razones organizativas, conclusión que se obtiene al margen por completo de la doctrina constitucional en materia de prueba indiciaria.

La Sentencia de suplicación, por su parte, sí aborda con mayor detalle la cuestión relativa a la interpretación del art. 55.5 b) LET en orden a la exigencia o no de un previo conocimiento empresarial de la situación de embarazo para determinar la nulidad del despido, por más que lo haga básicamente a través de la cita de una Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 2004 que, como la propia Sala de suplicación afirma, no aborda directamente la consideración de dicho problema interpretativo, toda vez que en el asunto analizado sí constaba expresamente el conocimiento por el superior jerárquico de la trabajadora despedida de su situación de embarazo. En todo caso, el único elemento de aquella Sentencia que la Sala de suplicación toma en consideración para desestimar la pretensión de nulidad de la trabajadora es el relativo al análisis que efectúa de la Directiva 92/85/CEE, en virtud del cual estima el Alto Tribunal que sólo puede considerarse mujer embarazada, a los efectos de la protección frente al despido contemplada en el art. 10, a aquella que haya comunicado su estado al empresario, con arreglo a la legislación y/o prácticas nacionales, conforme exige el art. 2, concluyendo que lo que en realidad se protege no es la igualdad de sexos sin más, sino la maternidad, poniendo a la mujer a salvo de decisiones empresariales motivadas, directa o indirectamente, por su embarazo, evitando con ello la finalización de su relación laboral en conexión con su estado de gravidez. Esta argumentación lleva, en fin, a la Sala de suplicación a afirmar que no puede entenderse a estos efectos a la demandante como mujer embarazada, al no haber comunicado a la empresa su estado, y que tampoco resulta posible determinar que la decisión recurrida hubiera estado motivada, directa o indirectamente, por el embarazo, al no constarle a la empresa el estado de gravidez de la recurrente. De esta forma, la Sala desestima la pretensión de la demandante con base en una interpretación del art. 55.5 b) LET que motiva, exclusivamente, por referencia al contenido de la Directiva comunitaria cuya transposición dio origen a la modificación del precepto legal interpretado.

Pues bien, resulta evidente que ninguna de dichas resoluciones judiciales satisface las exigencias del canon de motivación reforzado al que hemos hecho referencia. Limitándonos a la Sentencia de suplicación, única que argumenta sobre la interpretación del art. 55.5 b) LET, baste para dicha conclusión, por el momento, con tener en cuenta que la Directiva comunitaria reseñada tiene por objeto el establecimiento de «disposiciones mínimas» para proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, como corresponde al fundamento jurídico que la sustenta (art. 118 A del Tratado de la Comunidad Económica Europea); que las Directivas de la Unión Europea obligan a los Estados miembros destinatarios «en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de las formas y de los medios» (art. 249 del Tratado de la Unión Europea); y que, en fin, la exposición de motivos de la Ley 39/1999, que modificó la regulación del precepto legal, afirma expresamente que con ella se procede a la transposición de la Directiva «superando los niveles mínimos de protección previstos» en la misma. En consecuencia, que la Directiva comunitaria contemple la exigencia de comunicación por la trabajadora de su embarazo al empresario como requisito para la activación de los derechos y garantías previstos en la misma no constituye motivación suficiente, por sí misma y con constitución de cualquier otro criterio interpretativo, para afirmar la exigencia de idéntica condición en la aplicación del art. 55.5 b) LET.

8. En el ejercicio de la función constitucional que le es propia, a este Tribunal corresponde interpretar la constitucionalidad de la ley en todo tipo de procesos de que conoce, juicio de constitucionalidad que, con autoridad suprema, le está reservado, al igual que la delimitación de su propia jurisdicción y la fijación de los límites entre la constitucionalidad y la legalidad.

Hemos así de señalar que nada en el art. 55.5 b) LET permite apreciar que el legislador haya establecido como exigencia para la declaración de nulidad de los despidos no procedentes efectuados durante el período de embarazo de una trabajadora la acreditación del previo conocimiento del embarazo por el empresario que despide y, menos aún, el requisito de una previa notificación por la trabajadora al empresario de dicho estado. Antes al contrario, todos los criterios de interpretación gramatical, lógica y teleológica aplicables (art. 3.1 del Código civil) además del criterio último y superior, que es el de interpretación conforme a la Constitución, conducen a considerar que, como sostienen la demandante y el Ministerio Fiscal, la nulidad del despido tiene en el art. 55.5 b) LET un carácter automático, vinculado exclusivamente a la acreditación del embarazo de la trabajadora y a la no consideración del despido como procedente por motivos no relacionados con el mismo.

La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo proclamado en el art. 14 CE, por más que puedan igualmente hallarse vínculos de la misma con otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos: así, con el derecho a la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, por cuya garantía deben velar los poderes públicos conforme al art. 40.2 CE (STC 62/2007, de 27 de marzo, FJ 5), que constituye particularmente el fundamento de la regulación establecida en la Directiva 92/85/CEE; o con el aseguramiento de la protección de la familia y de los hijos al que se refieren los apartados 1 y 2 del art. 39 CE.

Como ha señalado este Tribunal en diversas ocasiones, para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es preciso atender a circunstancias tales

como la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre (SSTC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6; y 3/2007, de 15 de enero, FJ 2). De hecho, el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad de las mujeres trabajadoras constituye probablemente el problema más importante –junto a la desigualdad retributiva– con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales, problema de cuya trascendencia y gravedad dan cuenta los datos revelados por las estadísticas (referidos al número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia, a diferencia de los varones) e, incluso, la propia reiteración con que problemas de esta naturaleza han debido de ser abordados por la jurisprudencia de este Tribunal. Invariablemente, como antes recordábamos, el Tribunal ha declarado que un despido motivado por el embarazo de la trabajadora debe considerarse nulo, por discriminatorio, lo que en la regulación legal precedente a la que ahora se analiza recibió cobertura mediante la declaración como nulos en el art. 55.5 LET de los despidos que tuvieran por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o que se produjeran con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. En aplicación de la doctrina de la prueba indiciaria establecida por este Tribunal, los Tribunales de Justicia y este Tribunal Constitucional en amparo han venido declarando la nulidad de aquellos despidos en los que, tras haberse aportado por la trabajadora un indicio razonable de vulneración de su derecho fundamental, no se hubiera acreditado por el empresario la existencia de una causa real suficiente y seria de extinción que acreditara que el despido era ajeno a un motivo discriminatorio, habiéndose exigido, para entender aportado por la trabajadora el referido panorama indiciario, que se acreditara el conocimiento por la empresa del estado de embarazo, pues, como anteriormente señalábamos, difícilmente puede considerarse que posee un móvil discriminatorio aquel despido en el que quien despide desconoce la concurrencia del factor de diferenciación en que consiste la discriminación.

Pues bien, es sobre este panorama legislativo y jurisprudencial consolidado sobre el que actuó la reforma del legislador de la Ley 39/1999, denominada «de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras». Y lo hizo, añadiendo al supuesto de nulidad ya contemplado en el art. 55.5 LET para el caso de despidos discriminatorios o con vulneración de derechos fundamentales, un nuevo supuesto que, en lo que aquí interesa, declara también la nulidad («será también nulo» dice la Ley) del despido de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo. Y lo hace sin contemplar requisito específico alguno ni de comunicación previa del embarazo al empresario (a diferencia de lo que contempla la Directiva comunitaria), ni de conocimiento previo por parte de éste, por cualquier otra vía, del hecho del embarazo. Tanto el sentido propio de las palabras, al enunciar un nuevo supuesto de nulidad adicional al previsto en el párrafo primero, al no contemplar otra excepción o condición a la declaración de nulidad que la procedencia del despido (ni siquiera la acreditación de una causa real, suficiente y seria, no discriminatoria, aún improcedente) y al delimitar el ámbito temporal de la garantía por referencia a «la fecha de inicio del embarazo» (ni siquiera a la fecha en que el embarazo sea conocido por la propia trabajadora, menos aún por el empresario), como la interpretación contextual del precepto en su relación con el párrafo primero –inmodificado– del mismo y la referida a la necesaria finalidad

de innovación del ordenamiento jurídico que debe perseguir toda reforma legal, conducen a una interpretación del precepto como configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.

Frente a esta claridad interpretativa no puede oponerse el hecho de que la Directiva comunitaria prevea expresamente la necesidad de comunicación del estado de embarazo; antes al contrario, es manifiesto el apartamiento por el legislador nacional del texto de la Directiva en este aspecto concreto, cuya transposición omite íntegramente, advirtiéndose en la propia exposición de motivos que la transposición se efectúa «superando los niveles mínimos de protección» previstos en la Directiva. Es cierto que la propia exposición de motivos, al explicar la medida, hace referencia al «despido motivado» por razón de embarazo, pero dichos términos no imponen necesariamente una conclusión contraria a la obtenida. Es evidente que la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios, los despidos «motivados» por razón de embarazo, lo que constituye, como decíamos, uno de los principales desafíos a los que ha de hacer frente el derecho a la no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, y es lógico que así lo resalte el texto en el que se exponen los motivos de la norma. Pero que sea esa la finalidad última no implica que el instrumento elegido por el legislador para su articulación no pueda consistir en una garantía objetiva y automática, que otorgue la protección al margen de cualquier necesidad de prueba del móvil discriminatorio, como en el presente caso ocurre.

Se configura así por el legislador un mecanismo de garantía reforzada en la tutela de las trabajadoras embarazadas, reforzamiento que posee, además, una clara relevancia constitucional. En primer lugar desde la perspectiva prioritaria del derecho a la no discriminación por razón de sexo, que se ve reforzado al dispensar a la trabajadora de una prueba que en ocasiones puede ser enormemente complicada y cuya exigencia limitaría la eficacia del derecho fundamental, como lo ponen de manifiesto no sólo los diferentes recursos analizados por este Tribunal en los que, de una u otra forma, ha sido ésta la cuestión controvertida, sino la propia Sentencia de instancia dictada en este procedimiento, suficientemente expresiva de la dificultad probatoria al considerar finalmente no acreditado que la empresa tuviera conocimiento del embarazo de la trabajadora en la fecha del despido pese a afirmar que «es lógico suponer» que sí lo tuviera. Se exige con ello, además, de la necesidad de demostrar el conocimiento por un tercero de un hecho que pertenece a la esfera más íntima de la persona y que la trabajadora puede desear mantener, legítimamente, fuera del conocimiento de los demás y, en particular, de la empresa, por múltiples razones, incluida la del deseo de preservar un puesto de trabajo que puede entender amenazado como consecuencia del embarazo. Exonerar de esta prueba del conocimiento del embarazo y, con ella, de toda obligación de declaración previa, sustituyéndola por la prueba en caso de despido de un hecho físico objetivo como es el embarazo en sí, constituye, sin duda, una medida de fortalecimiento de las garantías frente al despido de la trabajadora embarazada, al tiempo que plenamente coherente con el reconocimiento de su derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE). Del mismo modo que, por definición, constituye también un reforzamiento de las restantes finalidades constitucionales a las que sirve la medida no directamente relacionadas con la tutela antidiscriminatoria, ya sean éstas las relacionadas con la protección de su salud y seguridad a las que alude la Directiva comunitaria, ya sean las referidas a la protec-

ción de la familia y de los hijos, amparando la libre determinación de la trabajadora en favor de su maternidad con una «garantía de indemnidad» reforzada.

9. La garantía frente al despido del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas no exige necesariamente un sistema de tutela objetiva como el previsto por el legislador en la Ley 39/1999. Serían posibles, desde esta perspectiva, otros sistemas de protección igualmente respetuosos con el art. 14 CE como, en particular, el que estaba en vigor en el momento de la reforma legal. Sin embargo, una vez que el legislador ha optado por un desarrollo concreto del art. 14 CE, que incrementa las garantías precedentes conectándolas con una tutela también reforzada de otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos, no puede el órgano judicial efectuar una interpretación restrictiva y ajena a las reglas hermenéuticas en vigor que prive al precepto legal de aquellas garantías establecidas por el legislador y con las que la trabajadora podía razonablemente entenderse amparada en su determinación personal, pues con ello se estaría impidiendo la efectividad del derecho fundamental de acuerdo con su contenido previamente definido (STC 229/2002, de 9 de diciembre, FJ 4). Tal decisión no satisface las exigencias del canon de razonabilidad y motivación reforzadas y de efectividad del derecho fundamental que impone la afectación –particularmente intensa, en el presente caso– del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora y de los restantes derechos y bienes constitucionalmente relevantes implicados.

En virtud de lo señalado no cabe sino concluir que las Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz de 24 de marzo de 2004 y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 17 de enero de 2005 han vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de la demandante (art. 24.1 CE) en relación con su derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Para reponer a la demandante en la integridad de su derecho haremos de anular las citadas resoluciones judiciales y declarar la nulidad de su despido, sin que sea procedente extender esta anulación a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2006, razonablemente motivada, independientemente de que se vea indirectamente afectada por nuestro fallo.

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 Jesús Pérez Ledo y, en su virtud:

1.º Reconocer su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en relación con su derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

2.º Anular las Sentencias de 24 de marzo de 2004, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz, dictada en autos 220-2004, sobre despido, y 17 de enero de 2005, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, recaída en el recurso de suplicación núm. 713-2004 interpuesto contra la anterior.

3.º Declarar la nulidad de su despido con los efectos legales previstos.

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

Dada en Madrid, a veintiuno de julio de dos mil ocho.–María Emilia Casas Baamonde.–Javier Delgado Barrio.–Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.–Manuel Aragón Reyes.–Pablo Pérez Tremps.–Firmado y rubricado.