

Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 41/2002 de 25 Feb. 2002, Rec. 1203/1997

Ponente: Gay Montalvo, Eugeni.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Tomás S. Vives Antón, Presidente, don Pablo Cachón Villar, don Vicente Conde Martín de Hijas, don Guillermo Jiménez Sánchez, D.^a Elisa Pérez Vera y don Eugeni Gay Montalvo, Magistrados, ha pronunciado EN NOMBRE DEL REY la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 1203/97, promovido por D.^a Ana H. B., representada por la Procuradora de los Tribunales D.^a Isabel Cañedo Vega y asistida por el Abogado don Enrique Lillo, contra la empresa Fels Werker, S.A., Han intervenido el Ministerio Fiscal y la Compañía Fels Werker, S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don Ignacio Aguilar Fernández, asistida por el Abogado don Juan Miguel Milán Criado.

Ha sido Ponente el Magistrado don Eugeni Gay Montalvo, Quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1: Por escrito registrado en este Tribunal el 21 Mar. 1997 D.^a Isabel Cañedo Vega, Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de D.^a Ana H. B., interpuso recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada de 11 Feb. 1997, por la que se desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Almería de 25 Jul. 1996, en autos núm. 531/96, y que confirma la calificación de improcedencia del despido y no así la nulidad solicitada.

2: Los hechos más relevantes de los que trae causa la demanda son los siguientes:

a) La recurrente ha venido prestando sus servicios para la empresa Fels Werker, S.A., desde el 2 Sep. 1992 con la categoría profesional de oficial administrativo de 2.^a

b) La relación laboral entre las partes se inició con un contrato de naturaleza indefinida, y poco después de reincorporarse al trabajo, tras disfrutar un permiso de maternidad por nacimiento de un hijo, la empresa procedió a la extinción del contrato de trabajo el 6 Mar. 1995, alegando razones objetivas de tipo organizativo.

c) Planteada demanda por despido, la empresa decidió readmitir a la trabajadora antes de la celebración del juicio, tras negociaciones mantenidas con el sindicato Comisiones Obreras, pero lo hizo, no en su puesto de trabajo, sino en uno distinto de nueva creación, como coordinadora del centro técnico de información y cuyas tareas residen, básicamente, en la realización de

cursillos para clientes de la empresa así como en el envío de publicidad de los productos de la empresa a posibles clientes.

d) El 7 Jun. 1996 la empresa intentó entregarle una carta en la que se le comunicaba que, por razones de carácter objetivo (amortización de puesto de trabajo), se extinguía su contrato de trabajo. En particular, se le hacía saber que no se habían cumplido las expectativas de ventas previstas por la empresa ni el volumen de visitas y cursillos esperados y que motivaron la creación de su puesto de trabajo, y que, en consecuencia, la gestión de esta parcela se llevaría directamente por los servicios centrales ubicados en Madrid y Alemania. En esta misma carta se ponía a disposición de la trabajadora una indemnización por despido y por incumplimiento del plazo de preaviso. La trabajadora se negó a recibir esta carta, por lo que le fue remitida mediante correo certificado con acuse de recibo.

e) En la fecha de este segundo despido la trabajadora estaba embarazada de 8 semanas, sin que la empresa conociera esta circunstancia.

f) La recurrente interpuso demanda, solicitando exclusivamente la nulidad del despido alegando que la empresa había utilizado el despido objetivo para encubrir un despido discriminatorio por razón de sexo y cuya verdadera razón es el hecho de estar de nuevo embarazada; hecho éste que había comunicado a varios compañeros y al Director financiero. En la demanda se alegaba que la actitud discriminatoria no era nueva pues ya la había intentado despedir tras una baja maternal alegando despido objetivo pese a contratar a otra persona en su puesto de trabajo, y que ahora la empresa lo intentaba de nuevo, pues, al comunicar su estado y con el fin de evitar asumir una nueva licencia materna, la empresa había decidido amortizar el puesto de trabajo con carácter de urgencia sin facilitarle siquiera el preaviso legal de treinta días. La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Almería de 25 Jul. 1996 estimó parcialmente la demanda y declaró el despido improcedente. Tras admitir que existe un indicio racional fáctico de discriminación como consecuencia de que los despidos se han producido en momentos conectados con la condición de mujer de la trabajadora (el primero tras una baja maternal y el segundo estando embarazada), precisa, no obstante, que el hecho de que la empresa desconociera que la trabajadora estaba embarazada al no habérselo comunicado por temor a ser despedida y que el tiempo de embarazo impidiera apreciarlo a simple vista al ser de ocho semanas impiden afirmar que la empresa haya basado su decisión de extinguir la relación laboral con la demandante por razón de sexo, aunque la empresa no haya demostrado la realidad de las causas alegadas.

g) Recurrida en suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, dictó Sentencia de 11 Feb. 1997 por la que se desestimó el mismo. La Sala no aprecia indicios de carácter discriminatorio y concluye que «si la empresa desconocía el estado de embarazo de la actora difícilmente, por no decir imposible, resulta que haya basado su decisión de extinguir la relación laboral con la recurrente en dicha circunstancia».

3: Contra estas resoluciones interpone la recurrente demanda de amparo por vulneración del principio de no discriminación por razón de sexo reconocido en el art. 14 CE.

Alega la recurrente que, aunque las Sentencias recurridas consideran insuficiente el indicio de despido objetivo tras situación de maternidad y con posterior readmisión cuando intervienen los sindicatos, éste no puede quedar neutralizado por el hecho de que la empresa no conociera la situación de embarazo, sino por una prueba empresarial sobre la existencia de una causa real suficiente y seria de extinción que acredite que el despido es ajeno a un motivo discriminatorio. Aduce en su favor las SSTC 38/1986, 166/1988, 104/1987 y 21/1992, al entender que no se ha llevado a cabo una correcta distribución de la carga de la prueba por parte del órgano judicial cuando le era exigible para obtener una convicción de que el despido era absolutamente extraño

a la utilización del mecanismo disciplinario, de modo que, aun puesta entre paréntesis la conducta discriminatoria, el despido hubiera tenido lugar verosíblemente, en todo caso, por existir causas reales suficientes y serias. Lo que no ocurre en las resoluciones impugnadas, donde no se acredita ningún tipo de causa real acreditativa del despido y se llega a la conclusión de inexistencia de móvil discriminatorio, no en virtud de una correcta interpretación constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba, sino en virtud de que la confesión de la demandante al manifestar su silencio en publicar su embarazo por miedo al despido destruye la suficiencia de indicios y, por lo tanto, la empresa queda exonerada de aportar la prueba procesal descrita que excluya el propósito discriminatorio.

Asimismo la recurrente aduce que se vulnera el art. 14 CE porque las resoluciones judiciales impugnadas no protegen la situación de embarazo y maternidad propias del sexo femenino. En particular alega la exigencia de una discriminación positiva favorable a las mujeres en materia de despido y que, según la recurrente, se desprende de las Directivas comunitarias 76/207 y 92/85, que prohíben el despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo hasta el término del permiso de maternidad, salvo en casos excepcionales no inherentes al embarazo. Aduce la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas dictada en el asunto 177/1988, por la que entiende que un despido por embarazo difícilmente puede ser justificado objetivamente por el empresario.

Concluye la recurrente solicitando que se otorgue el amparo y se anulen las resoluciones impugnadas reponiéndola a la situación que tenía con anterioridad al despido discriminatorio.

4: El 19 Dic. 1997 la Sección Cuarta del Tribunal Constitucional dictó providencia por la que acordó admitir a trámite la demanda presentada y, en aplicación de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, dirigir atenta comunicación al Juzgado de lo Social núm. 3 de Almería y a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada a fin de que, en el plazo de diez días, remitieran testimonio de los autos núm. 531/96 y del recurso de suplicación núm. 2036/96, respectivamente. Al propio tiempo se interesó que se emplazara a quienes hubiesen sido parte en el procedimiento, a excepción de la parte recurrente en amparo, para que pudieran comparecer en el presente proceso constitucional.

5: El 8 Ene. 1998 compareció ante este Tribunal don Ignacio Aguilar Fernández, Procurador de los Tribunales y de la empresa Fels-Werke, S.A., asistida por el Letrado don Juan Miguel Milán Criado, solicitando que se le tuviera personado como parte recurrida.

6: Por diligencia de ordenación de 9 Feb. 1998 la Sala Segunda del Tribunal Constitucional tuvo por personado y parte al Procurador de los Tribunales don Ignacio Aguilar Fernández, en nombre y representación de Fels Werke, S.A., y, no habiéndose recibido el testimonio del recurso de suplicación núm. 2036, se acordó igualmente dirigir nueva atenta comunicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, a fin de que se remitiera a esta Sala a la mayor brevedad.

7: El 23 Mar. 1998 la Sección Cuarta de este Tribunal, en cumplimiento del art. 52.1 LOTC, acordó dar vista de las actuaciones recibidas a todas las partes personadas y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días, a fin de que pudieran presentar las alegaciones que, en su caso, estimasen pertinentes.

8: El 22 Abr. 1998 D.^a Isabel Cañedo Vega, Procuradora de los Tribunales y de D.^a Ana H. B., asistida del Letrado don Enrique Lillo, se ratificó en su demanda de amparo y dio por reproducidas todas las alegaciones y fundamentos de derecho.

9: Por escrito registrado el 21 Abr. 1998, don Ignacio Aguilar Fernández, Procurador de los Tribunales, presentó alegaciones en este Tribunal en representación de la compañía Fels Werke, S.A., y asistida del Letrado don Juan Miguel Milán Criado, oponiéndose al otorgamiento del

amparo solicitado por el recurrente. En su escrito aduce que resulta imprescindible que quien discrimina conozca las circunstancias personales que conducen a tratar de diferente manera a un individuo por razón de su sexo, ya que, en caso contrario, no puede existir acción de discriminar, y que el único indicio que hubiera llevado a la inversión de la carga de la prueba era el conocimiento del embarazo por la empresa, por lo que, al no constar, no había lugar a demostrar que el móvil era totalmente ajeno a una vulneración de un derecho fundamental. Alega que el art. 4.1 de la Recomendación núm. 95 de la Organización Internacional del Trabajo señala que la protección del empleo de la mujer embarazada debe contarse a partir del día en que el empleador hay sido notificado por medio de un certificado médico de dicho embarazo. Exigencia de comunicación que se contiene igualmente en las Directivas comunitarias al respecto. Finaliza el escrito señalando que no es de aplicación la doctrina sobre la discriminación positiva, pues no existe norma alguna que establezca el derecho de las mujeres embarazadas a permanecer en el empleo aunque concurren causas objetivas de extinción de su contrato.

10: El Ministerio Fiscal, en escrito registrado el 23 Abr. 1998, interesa que se desestime el amparo solicitado.

Entiende que es tan sólo uno el derecho que se estima vulnerado, que consiste en el derecho de la demandante de amparo de no ser discriminada por razón de sexo, concretando su invocada vulneración en la existencia de una situación de despido acordada por la empresa para la que prestaba servicio motivada por el embarazo de aquélla, fundamentando toda su argumentación en la constatación de una previa decisión de despido en un momento anterior, en el que también se había quedado encinta, aunque finalmente fue en aquella ocasión admitida como consecuencia de la intervención de las centrales sindicales. Sobre esta base comienza analizando el segundo motivo esgrimido en la demanda de amparo, si es posible apreciar la existencia de una situación discriminatoria por razón de sexo de la trabajadora encinta por no haber tomado en consideración el Derecho comunitario sobre la materia, y examina si ante una situación de hecho de embarazo acreditado por la trabajadora el órgano jurisdiccional competente debiera haber declarado nulo el despido con independencia de que la empresa hubiera o no tenido conocimiento de dicha situación, pues la empresa no ha probado la causa aducida para acordar dicho despido y a esa conclusión debieron llegar los órganos judiciales porque así se lo imponía el Derecho comunitario. A este respecto recuerda el Ministerio Fiscal que existe una reiterada doctrina constitucional señalando que al Tribunal Constitucional no le corresponde controlar la adecuación de la actividad de los poderes públicos nacionales al Derecho comunitario, pues dicho control corresponde a los órganos de la jurisdicción, en cuanto aplicadores que son del mismo, y, en su caso, también al propio Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en cuanto órgano jurisdiccional garantizador de su observancia por todos los Estados miembros a través de la cuestión prejudicial regulada en el art. 177 Tratado constitutivo (SSTC 28/1992, 64/1991, 180/1983 y 372/93). Se trata, así pues, de una cuestión de legalidad ordinaria que queda extramuros del ámbito competencial del Tribunal Constitucional y que, además, al haberse planteado ex novo en la demanda de amparo ignora el carácter subsidiario del recurso de amparo e impide que sea atendida por este Tribunal.

Ya en relación con la discriminación por razón de sexo alegada en la demanda, el Ministerio Fiscal recuerda la doctrina constitucional por la que, dentro de la misma, se comprenden los tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones y circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como ocurre con el embarazo que, por razones obvias, incide de manera exclusiva sobre las mujeres. Asimismo recuerda la doctrina constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba cuando se alega que un despido obedece en el fondo a una causa atentatoria de un derecho fundamental. Sobre estas bases examina el supuesto de autos en el que el Juzgado de lo Social reconoce que existió un indicio racional de trato discriminatorio

al haber procedido al despido de la trabajadora tras su reintegración a la empresa después de un permiso por maternidad bajo la apariencia de un despido objetivo si bien, en este caso, la empresa tenía conocimiento previo del embarazo y del permiso maternal de la trabajadora a la que al final readmitió en un puesto distinto creado especialmente para ella. Precisa, no obstante, que en el segundo de los despidos, que es el relevante a los efectos del amparo, el hecho de que la empresa adoptara una nueva decisión de despido por causas objetivas apenas transcurrido un año desde el reingreso de la trabajadora, y que no tuviera conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora resultan datos relevantes que ponen de manifiesto que este segundo despido no puede equipararse al primero, pues el dato objetivo del embarazo no podía ser tenido en cuenta por los órganos jurisdiccionales a la hora de verificar si el indicio discriminatorio aportado había tomado entidad suficiente como para generar una presunción o sospecha de que la empresa había adoptado una decisión discriminatoria. Pese a esta realidad el Ministerio Fiscal se plantea, no obstante, si la segunda decisión de despido perseguía en definitiva el deseo de la empresa de extinguir toda relación laboral y este deseo permanecía inalterable. Desde esta perspectiva entiende que, aunque la empresa no pudo acreditar los motivos señalados en la carta de despido, también lo es que no existe ningún dato o hecho en las actuaciones que permita sostener que la intención de la empresa de despedir a la trabajadora se había apoyado exclusivamente en dicha situación de embarazo. Además alega que no tendría sentido lógico que, si el motivo de los despidos era el embarazo, tras el primer despido hubiera reintegrado a la trabajadora creando un puesto específico, y, posteriormente, cuando su actividad no afectaba a la productividad empresarial, adoptara la misma decisión apoyada en semejante causa discriminatoria cuando ahora ni siquiera tenía conocimiento de que se hubiera producido. Finalmente resalta que las resoluciones judiciales han realizado una ponderación adecuada de los elementos fácticos que concurrían en el supuesto de hecho de acuerdo con la doctrina de este Tribunal y han aplicado razonablemente la declaración del despido como improcedente.

11: Por providencia de 21 Feb. 2002, se acordó para deliberación y votación de esta Sentencia el día 25 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1: La demandante de amparo imputa a las decisiones impugnadas que declararon su despido improcedente la vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo reconocido en el art. 14 CE así como del principio de inversión de la carga de la prueba a la que debió dar lugar la alegada discriminación.

En síntesis aduce que las resoluciones judiciales impugnadas, pese a que reconocen expresamente la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, consideran insuficiente el despido objetivo del que fue objeto la recurrente tras disfrutar un permiso de maternidad (y cuya readmisión se produjo sólo tras una dura presión de los sindicatos), por entender que dicho indicio se neutraliza por el desconocimiento del estado de gestación por parte de la empresa cuando realiza el segundo despido, en vez de comprobar si la empresa se basaba en una causa real y suficiente que acreditara que el móvil de la extinción no era discriminatorio, solución ésta a la que obligaban el Derecho interno y el Derecho comunitario.

2: Para resolver la cuestión debe, en primer lugar, recordarse que este Tribunal ha declarado que no nos corresponde controlar la adecuación de la actividad de los poderes públicos nacionales al

Derecho comunitario europeo, pues este control compete a los órganos de la jurisdicción ordinaria, en cuanto aplicadores que son del Ordenamiento comunitario, y, en su caso, al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas a través del recurso por incumplimiento (antiguo art. 170 del Tratado de la Comunidad Europea, en la actualidad art. 227 del Tratado; SSTC 28/1991, de 14 Feb., FJ 7; 64/1991, de 22 Mar., FJ 4; 120/1998, de 17 Jul., FJ 4).

La tarea de garantizar la recta aplicación del Derecho comunitario europeo por los poderes públicos nacionales es, así pues, una cuestión de carácter infraconstitucional, y por ello excluida tanto del ámbito del proceso de amparo como de los demás procesos constitucionales. Como ya hemos tenido ocasión de señalar, la integración de España en la Comunidad Económica Europea «no significa que por mor del art. 93 se haya dotado a las normas del Derecho comunitario europeo de rango y fuerza constitucionales, ni quiere en modo alguno decir que la eventual infracción de aquellas normas por una disposición española entraña necesariamente a la vez una conculcación del citado art. 93 CE » (STC 28/1991, de 14 Feb., FJ 4).

El recurso de amparo se ha establecido por el constituyente y configurado por el legislador como un medio procesal para recabar la tutela de las libertades y derechos proclamados en los arts. 14 al 30 CE [arts. 53.2 y 161.1 b) CE, y 41 LOTC], y solo con la finalidad de restablecer o preservar los mismos (art. 41.3 LOTC). De modo que la única medida de enjuiciamiento aplicable, tanto en este proceso constitucional de amparo como en el proceso preferente y sumario seguido ante los Tribunales ordinarios ex art. 53.2 CE , es la integrada por los preceptos de la Constitución española que reconocen aquellos derechos fundamentales y libertades públicas, cuyo contenido y alcance, no obstante, habrá de interpretarse de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales a que hace referencia el art. 10.2 CE.

De este modo, aunque los textos y acuerdos internacionales del art. 10.2 CE constituyen una fuente interpretativa que contribuye a la mejor identificación del contenido de los derechos cuya tutela se pide a este Tribunal Constitucional, la interpretación a que alude el citado art. 10.2 del texto constitucional no los convierte en canon autónomo de validez de las normas y actos de los poderes públicos desde la perspectiva de los derechos fundamentales, es decir, no los convierte en canon autónomo de constitucionalidad (SSTC 64/1991, de 22 Mar. , FJ 4, 372/1993, de 13 Dic. , FJ 7). Consecuentemente, el único canon admisible para resolver las demandas de amparo es el del precepto constitucional que proclama el derecho o libertad cuya infracción se denuncia, siendo las normas internacionales relativas a las materias sobre las que incide la disposición o el acto recurrido en amparo un elemento más para verificar la consistencia o inconsistencia de aquella infracción.

3: En segundo lugar debe también recordarse que este Tribunal ha reiterado que la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (STC 173/1994, de 7 Jun. , FJ 2). Las decisiones extintivas basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, por tanto, una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE .

El examen de la normativa que ex art. 10.2 CE sirve de fuente interpretativa así lo corrobora. En efecto, prescribe el art. 5 d) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo que el embarazo no constituirá causa justificada para la terminación de la relación de trabajo. De otra parte, según el art. 4.1 de la Recomendación núm. 95, también de la OIT, el período durante el cual será ilegal para el empleador despedir a una mujer debe comenzar a contarse a partir del día en que le haya sido notificado el embarazo por medio de un certificado médico. Y al respecto la Declaración de 1975 sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras,

insiste en que la mujer encinta estará protegida contra todo despido por razón de su condición durante todo el período de embarazo (art. 8.1).

Aunque fuera de este marco interpretativo, el análisis del Ordenamiento comunitario depara una solución análoga. De los arts. 1.1, 2, apartados 1 y 3, y 5.1 de la Directiva 76/207/CEE se desprende que el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo (STJCE de 8 Nov. 1990, asunto Hertz), como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada (Sentencia de la misma fecha recaída en el asunto Dekker, y cuyo párrafo 21 declara que la discriminación por embarazo o maternidad es una discriminación directa en la que se excluye la posibilidad de justificar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida), y la ruptura del contrato ni siquiera puede justificarse por el hecho de que una prohibición legal, impuesta por causa del embarazo, impida temporalmente a la trabajadora desempeñar un trabajo nocturno (STJCE de 5 May. 1994, asunto Habermann-Beltermann). Posteriormente el art. 10.1 de la Directiva 92/85/CEE estableció la prohibición de despedir a la trabajadora embarazada, que haya comunicado su estado al empresario, durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad (espacio temporal sobre el que en su totalidad se extiende la protección: STJCE de 30 Jun. 1998, asunto Brown). Precepto éste que, como ha destacado la STJCE de 14 Jul. 1994 --asunto Webb--, «no ha previsto ninguna excepción a la prohibición de despido de la mujer encinta durante dicho período, salvo en los casos excepcionales no inherentes al estado de la interesada».

Cuando se alega que un despido encubre en realidad una extinción del nexo contractual lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, este Tribunal ha reiterado, desde la STC 38/1981, de 23 Nov., que incumbe al empresario probar que tal despido obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho constitucional (STC 90/1997, de 6 May., FJ 5). Pero para que opere este desplazamiento al empresario del onus probandi no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio (STC 266/1993, de 20 Sep., FJ 2), sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una «prueba verosímil» (STC 207/2001, de 22 Oct., FJ 5) o «principio de prueba» revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razón de sexo, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (por todas, STC 308/2000, de 18 Dic., FJ 3). A partir de ahí, al empresario corresponde probar que los hechos motivadores de la decisión extintiva constituyen causa legítima de despido y se presentan razonablemente como ajenos a todo móvil atentatorio de los derechos fundamentales. No se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 266/1993, de 20 Sep., FJ 2), sino de que a éste corresponde probar, sin que le baste el intentarlo (STC 114/1989, de 22 Jun., FJ 4), que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que las mismas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 74/1998, de 31 Mar., FJ 2; 29/2000, de 31 Ene., FJ 3).

En consecuencia, cuando se ventile una vulneración del art. 14 CE, «los órganos de la jurisdicción social han de alcanzar y expresar la convicción, no tanto de que el despido no fue absolutamente extraño a la utilización del mecanismo extintivo, sino más bien la de que la extinción fue enteramente extraña a una conducta discriminatoria por razón de sexo, de modo que pueda estimarse que en todo caso la extinción habría tenido lugar verosímilmente por existir causas suficientes para entender como razonable la decisión empresarial desde la mera perspectiva organizativa o disciplinaria. El órgano judicial debe considerar probado que los hechos imputados al trabajador fueron en verdad los únicos causantes de la extinción en la intención del empleador y calificar tales hechos como ajenos a todo propósito discriminatorio

(SSTC 55/1983, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 135/1990, 197/1990, 21/1992, 7/1993, 266/1993 y 180/1994)» (STC 136/1996, de 23 Jul., FJ 6).

4: En el marco de esta doctrina se ha de decidir si las resoluciones judiciales impugnadas vulneran el principio de discriminación por razón de sexo e interpretar, a la vista de las circunstancias del caso concreto, los indicios que sirven de base al presente enjuiciamiento, y todo ello sin que tal actuación suponga revisión de la valoración de la prueba efectuada por el juzgador, por encontrarse tal valoración atribuida en exclusiva a los órganos judiciales, por no ser competencia de este Tribunal su revisión salvo cuando resulte arbitraria o irrazonable (STC 136/1996, de 23 Jul., FJ 4).

Pues bien, teniendo en cuenta que nuestro enjuiciamiento no puede limitarse a comprobar que el órgano judicial efectuó una interpretación de los derechos en juego que no fue irrazonable ni arbitraria ni manifiestamente errónea, ya que aquí el canon afectado no es el del art. 24 CE, sino el de un derecho fundamental sustantivo (STC 94/1995, de 19 Jun., FJ 4), en el caso enjuiciado cabe decir que las alegaciones de la demandante no resultan convincentes en cuanto a la existencia de indicios de discriminación que prueben la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o, al menos, de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razón de embarazo.

Por lo que se refiere a la existencia de un despido anterior tras su reincorporación de la baja maternal y posterior readmisión en un nuevo puesto de trabajo creado ad hoc como consecuencia de la presión sindical, no puede aducirse como indicio del carácter discriminatorio del segundo despido, que es el que ahora se discute. Desde esta perspectiva pudiera interpretarse que, cuando la Sentencia de instancia reconoce que tales circunstancias parecen en principio constitutivas de un «indicio racional de que pudiera existir discriminación en el despido de la actora», lo hace respecto al primer despido acaecido en el que la empresa tenía conocimiento previo del embarazo de la trabajadora y del permiso maternal de la trabajadora, pero no así respecto del segundo. Este indicio, que de por sí no parece suficiente para entender justificada la prueba de un «panorama indiciario suficiente», se desvirtúa, tal y como precisan las resoluciones recurridas, cuando lo que se pretende es que el segundo despido, ahora relevante para el amparo, se declare nulo por razón de embarazo pese a que la empresa no conoce tal estado de gestación.

Como resaltan las resoluciones impugnadas, 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, constando 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.

Por otro lado, por lo que se refiere a la vulneración de la distribución de la carga de la prueba alegada, se ha de recordar que, 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 seria de extinción que acredite que el despido es ajeno a un motivo discriminatorio. Del conjunto de hechos probados no es posible deducir la existencia del hecho a probar: la existencia de un indicio o principio en el que basar la presunción de vulneración del derecho a la no discriminación por embarazo alegado por la recurrente en el recurso de amparo. El resultado es, pues, que, no habiéndose aportado

indicios suficientes de la vulneración constitucional, el órgano judicial no tiene obligación de proceder a la inversión de la carga de la prueba de modo que la empresa demandada venga obligada a probar la inexistencia del propósito lesivo del derecho fundamental.

5: Finalmente tampoco el carácter inmotivado del despido objetivo, tal y como demuestra la declaración de su improcedencia al no apreciarse motivo objetivo alguno que justifique la amortización pretendida, resulta relevante en términos constitucionales. A tal efecto es preciso recordar que este Tribunal, tanto en la STC 21/1992, de 14 Feb. (FJ 5), como en la STC 135/1990, de 19 Jul. (FJ 4), ha declarado que el hecho de que «el acto extintivo fuera improcedente no implica que, además, fuera discriminatorio», es decir, de su improcedencia no se deriva automáticamente la vulneración de derechos fundamentales. Por tanto, cuando, como ocurre en el caso que aquí enjuiciamos, los hechos a tomar en consideración resultan desconectados del derecho fundamental alegado como vulnerado, el que constituyan o no causa legal de justificación del despido debe considerarse irrelevante a efectos constitucionales. La necesidad invocada por la empresa de amortizar el puesto de trabajo por causas organizativas, si bien no justificó el despido desde la perspectiva de la legalidad ordinaria por las circunstancias concurrentes, sí es suficiente para excluir, visto cuanto antecede, que el despido se realizara con vulneración del 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 denegar el amparo solicitado por D.^a Ana H. B.

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

Dada en Madrid, a 25 Feb. 2002.