

**RESUMEN**

*Se recurre la sentencia que entendió que el despido de la trabajadora social recurrente por el ayuntamiento en el que prestaba sus servicios, estaba suficientemente justificado en que no existía obligación de volver a contratarla una vez finalizado su contrato temporal. El TC estima el recurso considerando que el hecho de que los contratos temporales se extingan en la fecha y en las condiciones previstas por las partes al tiempo de su celebración, no es dato suficiente para entender que no existe discriminación. No habiendo probado el consistorio la existencia de una causa fundada y real que destruya el indicio probatorio de lesión alegada por la demandante, debe entenderse que el despido fue motivado por su estado de embarazo y la situación de incapacidad temporal resultante.*

**NORMATIVA ESTUDIADA**

CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española  
art.14

**CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS**

## COMERCIO

## EMPRESA

## EMPRESARIO Y COMERCIANTE

Cargas en el proceso laboral

## CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

## ÓRGANOS CONSTITUCIONALES

Tribunal Constitucional

## PROCESOS CONSTITUCIONALES

Recurso de amparo

Sentencia

Fallo estimatorio

Nulidad de decisión, acto o resolución impugnada

Reconocimiento de derecho o libertad pública

Restablecimiento del recurrente en la integridad de su derecho o libertad

## PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Igualdad

Alcance

Desigualdad discriminatoria

Se aprecia

Materias

Despido

## CONTRATOS

## CONTRATO DE TRABAJO

Suspensión

Maternidad

Extinción

Despido

Proceso

Prueba

Indicios

Nulo

## DERECHOS DE LA MUJER

## DISCRIMINACIÓN

## EMBARAZO Y MATERNIDAD

En general

**FICHA TÉCNICA**

Favorable a: *Ministerio Fiscal, Trabajador*; Desfavorable a: *Administración local, Empresario/Empleador*

Procedimiento: *Recurso de amparo*

## Legislación

Aplica art.14 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Cita art.10.1, art.24 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

## Jurisprudencia

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 5 noviembre 2007 (J2007/205904)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 10 septiembre 2007 (J2007/151834)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 12 febrero 2007 (J2007/8038)

Cita en el mismo sentido sobre DERECHOS DE LA MUJER - DISCRIMINACIÓN, DERECHOS DE LA MUJER - EMBARAZO Y MATERNIDAD - En general STC Sala 1ª de 11 diciembre 2006 (J2006/324758)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 3 julio 2006 (J2006/105182)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 5 junio 2006 (J2006/88985)

Cita en el mismo sentido sobre COMERCIO - EMPRESA - EMPRESARIO Y COMERCIANTE - Cargas en el proceso laboral STC Sala 1ª de 24 abril 2006 (J2006/58619)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 4 julio 2005 (J2005/139376)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 20 junio 2005 (J2005/118939)

Cita en el mismo sentido sobre DERECHOS DE LA MUJER - DISCRIMINACIÓN, DERECHOS DE LA MUJER - EMBARAZO Y MATERNIDAD - En general STC Sala 1ª de 4 julio 2005 (J2005/118911)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 6 junio 2005 (J2005/67809)

Cita en el mismo sentido sobre COMERCIO - EMPRESA - EMPRESARIO Y COMERCIANTE - Cargas en el proceso laboral STC Sala 2ª de 29 septiembre 2003 (J2003/89780)

Cita en el mismo sentido sobre DERECHOS DE LA MUJER - DISCRIMINACIÓN, DERECHOS DE LA MUJER - EMBARAZO Y MATERNIDAD - En general STC Sala 1ª de 2 junio 2003 (J2003/11358)

Cita en el mismo sentido sobre DERECHOS DE LA MUJER - DISCRIMINACIÓN STC Sala 1ª de 30 enero 2003 (J2003/704)

Cita en el mismo sentido sobre DERECHOS DE LA MUJER - DISCRIMINACIÓN, DERECHOS DE LA MUJER - EMBARAZO Y MATERNIDAD - En general STC Sala 2ª de 25 febrero 2002 (J2002/5738)

Cita en el mismo sentido sobre COMERCIO - EMPRESA - EMPRESARIO Y COMERCIANTE - Cargas en el proceso laboral STC Sala 1ª de 11 febrero 2002 (J2002/3375)

Cita en el mismo sentido sobre COMERCIO - EMPRESA - EMPRESARIO Y COMERCIANTE - Cargas en el proceso laboral STC Sala 1ª de 11 febrero 2002 (J2002/3373)

Cita en el mismo sentido sobre DERECHOS DE LA MUJER - EMBARAZO Y MATERNIDAD - En general, DERECHOS DE LA MUJER - DISCRIMINACIÓN STC Sala 2ª de 29 enero 2001 (J2001/467)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 23 julio 1996 (J1996/4532)

Cita en el mismo sentido sobre DERECHOS DE LA MUJER - DISCRIMINACIÓN STC Sala 1ª de 7 junio 1994 (J1994/14452)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 29 noviembre 1990 (J1990/10905)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 26 septiembre 1988 (J1988/482)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 16 octubre 1984 (J1984/94)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATOS - CONTRATO DE TRABAJO - Extinción - Despido - Proceso - Prueba - Indicios STC Sala 2ª de 23 noviembre 1981 (J1981/38)

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 4 de mayo de 2006 la Procuradora de los Tribunales Dª Elisa Hurtado Pérez, actuando en nombre y representación de Dª María Paz, presentó demanda de amparo constitucional contra las resoluciones citadas en el encabezamiento.

SEGUNDO.- 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 prestaba servicios como trabajadora social para el Ayuntamiento de Bormujos desde el 23 de marzo de 2000, a través de sucesivos contratos anuales por obra o servicio determinados, bien a tiempo completo o a tiempo parcial, vinculados a programas públicos igualmente anuales en materia de servicios sociales. El último de los contratos, celebrado el 1 de enero de 2003, fue un contrato por obra o servicio determinado a tiempo parcial, transformado posteriormente, con efectos del 8 de septiembre de 2003, en contrato a tiempo completo "para el desarrollo de las actividades relacionadas con el plan provincial de servicios sociales comunitarios para el año 2003".

b) El 2 de junio de 2003 la trabajadora causó baja por enfermedad, por problemas relacionados con su embarazo, hasta el 1 de agosto de 2003; y nuevamente, el 15 de septiembre de 2003, hasta el 24 de enero de 2004, dando a luz al día siguiente.

c) Mediante carta datada el día 11 de diciembre de 2003, la corporación municipal notificó a la actora que con fecha 31 de diciembre finalizaría su contrato de trabajo. Unos días antes, el 11 de noviembre, dicha corporación había contratado a otra trabajadora para cubrir una plaza de trabajadora social.

d) La recurrente formuló demanda por despido, que fue estimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Sevilla de 30 de marzo de 2004, que declaró despido nulo el cese de la demandante, por discriminatorio. En la Sentencia, el Juez de lo Social aprecia que, habiéndose aportado por la actora indicios razonables de discriminación por razón de sexo, la argumentación alegada en contrario por el Ayuntamiento demandado -la de que no podía renovar el contrato de la actora por el hecho de encontrarse ésta de baja e impedida para trabajar- era manifiestamente irrazonable y carente de justificación.

e) Interpuesto por el Ayuntamiento recurso de suplicación contra la anterior resolución, recayó Sentencia estimatoria de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 5 de noviembre de 2004. En la Sentencia la Sala razona que, frente a los indicios aportados por la actora, el Ayuntamiento había justificado suficientemente la causa del cese como ajena a todo móvil discriminatorio, dado que encontrándonos ante una válida contratación temporal para obra o servicio determinados, ello implica que a la finalización de cada contrato la empresa no tiene ninguna obligación de volver a contratar a la trabajadora, máxime cuando no consta que para el año 2004 se hubiera concertado un nuevo programa, produciéndose en definitiva el cese de forma ajustada a la regulación de este tipo de contratos.

f) Interpuesto finalmente por la trabajadora recurso de casación para la unificación de doctrina éste fue inadmitido, por falta de contradicción, por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2006.

TERCERO.- En el recurso de amparo se aduce que la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, ha vulnerado su derecho a no ser discriminada por razón de sexo, consagrado en el art. 14 CE, entendiéndose, de una parte, que su cese constituyó en realidad un despido, al ser fraudulentas las sucesivas contrataciones temporales efectuadas y debiendo reputarse por ello su contrato como indefinido y, de otra, que tal despido estuvo únicamente motivado por su estado de embarazo y la situación de incapacidad temporal resultante, lo que constituye discriminación por razón de sexo. En efecto, alega la demandante, fue su embarazo lo que determinó la extinción de la relación laboral, pretendiendo el Ayuntamiento encubrir dicha decisión bajo la motivación de fin de contrato por terminación de la obra o servicio. Sin embargo, no se había producido esta terminación, como lo demuestra la contratación para el año 2004 de la trabajadora que sustituyó a la demandante durante su baja médica. Lo que sí finalizó fue el período de la subvención concedida que financiaba dicho contrato, la cual era renovable anualmente, y así se hizo para 2004. De ahí que la demandante viniera desarrollando ininterrumpidamente su trabajo desde el 23 de marzo del 2000, prorrogándose sus contratos anualmente.

Ningún año anterior se le había comunicado a la demandante la finalización de su contrato, sino que se le renovaba automáticamente, siendo únicamente el 12 de diciembre de 2003 cuando se le notifica por escrito que con fecha 31 de diciembre causaría baja por terminación de la obra o servicio, hecho incierto, dado que todo el resto del personal de servicios sociales del Ayuntamiento continuó en sus funciones, incluida la trabajadora que fue contratada para sustituirla durante la baja médica por riesgo durante el embarazo, por continuar las actividades y acciones sociales que desarrollaba la demandante bajo su categoría de trabajadora social.

CUARTO.- Por providencia de 12 de septiembre de 2007 la Sección Primera de este Tribunal acordó la admisión a trámite de la demanda de amparo, sin perjuicio de lo que resultara de los antecedentes. En esa providencia se dispuso también que, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, se requiriera atentamente a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y al Juzgado de lo Social núm. 8 de Sevilla para que en el plazo de diez días remitieran, respectivamente, testimonio del Recurso 1040/2005, del Recurso 2661/04 y del Procedimiento 175/2004, interesándose al propio tiempo que se emplazara a quienes hubieran sido parte en el mencionado procedimiento, con excepción de la recurrente en amparo, para que el plazo de diez días pudieran comparecer en este proceso constitucional, con traslado a dichos efectos de copia de la demanda presentada.

QUINTO.- Mediante diligencia de ordenación de la Secretaría de la Sala Primera de 20 de noviembre de 2007 se tuvieron por recibidos los testimonios de las actuaciones remitidos por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y por el Juzgado de lo Social núm. 8 de Sevilla, 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.

SEXTO.- El Fiscal ante el Tribunal Constitucional evacuó el indicado trámite mediante escrito registrado el día 11 de enero de 2008, en el que interesó el otorgamiento del amparo. En sus alegaciones el Fiscal rechaza, en primer lugar, que pueda dirigirse reproche alguno al Auto de la Sala Social del Tribunal Supremo que inadmitió el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado (reproche que sería, en todo caso, el de vulneración del art. 24.1 CE, no del art. 14 CE), al apreciar que la inadmisión del recurso se produce mediante una motivación que, lejos de poder

calificarse como arbitraria, es no sólo razonada sino absolutamente razonable. Por lo que se refiere a la Sentencia de suplicación, tras recordar la doctrina de este Tribunal Constitucional en materia de discriminación por razón de sexo, señala el Ministerio Fiscal que tanto la Sentencia de instancia como la de suplicación han apreciado la existencia de indicios de discriminación que obligaban a la empresa a demostrar que en la decisión extintiva del contrato no existía razón alguna derivada de la condición de mujer de la trabajadora o, más concretamente, de la concurrencia de circunstancias materializadas en sus bajas médicas por causa de las incidencias de su embarazo. Habiendo aplicado correctamente ambas resoluciones judiciales la doctrina constitucional relativa a la inversión de la carga de la prueba, la Sentencia de suplicación se aparta, sin embargo, de los criterios de valoración adoptados por este Tribunal Constitucional en supuestos como el considerado, obviando la existencia de hasta cuatro contrataciones sucesivas a lo largo de tres años, no valorando la coincidencia de las bajas laborales de la actora con la adopción de la medida extintiva, aduciendo lo innecesario de su colaboración por falta de ocupación efectiva, y no teniendo en cuenta, en fin, el hecho contradictorio de la nueva contratación de otra trabajadora social, que evidencia la necesidad de colaboración para la realización de la actividad en el nuevo período en cuestión.

En base a los propios hechos probados de la Sentencia, los órganos judiciales tácitamente establecen como causa motivadora del cese las bajas previas por incapacidad laboral transitoria derivadas de la situación de embarazo, por lo que las valoraciones jurídicas realizadas por la Sentencia de suplicación al considerar la suficiencia de la prueba aportada por el Ayuntamiento de Bormujos a fin de desvirtuar los indicios de discriminación aportados no se ajustarían a la doctrina constitucional y estarían obviando la causa determinante de los hechos, en el sentido de que, suprimiendo imaginariamente el evento, el cese no se habría producido. Resultan, por ello, plenamente aplicables las consideraciones efectuadas por la demandante acerca de la discriminación por razón de sexo. La demandante de amparo no presentó alegaciones.

SÉPTIMO.- Por providencia de 19 de junio de 2008 se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el día 23 del mismo mes y año.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- Nos corresponde analizar en la presente demanda de amparo si la Sentencia de 5 de noviembre de 2004 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (con sede en Sevilla), recaída en el recurso de suplicación 2661/04, dimanante de los autos 175/04 del Juzgado de lo Social núm. 8 de Sevilla, al revocar la Sentencia de instancia, que había declarado la nulidad del despido de la actora, y desestimar su demanda, ha vulnerado el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de la demandante. A juicio de ésta, su cese en el puesto de trabajo que desempeñaba para el Ayuntamiento de Bormujos constituyó en realidad un despido, al ser fraudulentas las sucesivas contrataciones temporales efectuadas y debiendo reputarse por ello su contrato como indefinido, y tal despido estuvo únicamente motivado por su estado de embarazo y la situación de incapacidad temporal resultante, lo que constituye discriminación por razón de sexo. Este criterio es sustentado por el Fiscal ante el Tribunal Constitucional, que interesa el otorgamiento del amparo y la anulación de la Sentencia recurrida al considerar que de los propios hechos probados de la Sentencia de instancia (inmodificados en la de suplicación) se desprende que la causa del cese de la trabajadora fue su previa situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de su situación de embarazo, resultando plenamente aplicables las consideraciones que la demandante efectúa acerca de la existencia de una discriminación por razón de sexo.

Antes de analizar esta cuestión habremos de precisar que, como pone igualmente de manifiesto el Ministerio Fiscal, aún cuando la demandante recurre también en amparo el Auto dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el día 26 de enero de 2006, que inadmitió, por falta de contradicción, el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la Sentencia de suplicación, ningún reproche se efectúa en la demanda respecto de esta resolución, cuyo análisis deberá quedar, por tanto, al margen de nuestro enjuiciamiento, sin perjuicio de que, de otorgarse el amparo, sus efectos hayan de alcanzar indirectamente a aquélla, en la medida en que declaró la firmeza de la Sentencia recurrida.

SEGUNDO.- Centrado así el objeto de nuestro enjuiciamiento, debemos comenzar por recordar que 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). Por ello, partiendo de que los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo, o motivados por la concurrencia de bajas laborales causadas por el embarazo (STC 17/2007, de 12 de febrero, FJ 6), al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación directa por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE; la doctrina de este Tribunal ha estimado diversos recursos de amparo por este motivo también en relación con decisiones no causales, a saber, en concreto, respecto de la resolución del contrato de trabajo en periodo de prueba (SSTC 94/1984, de 16 de octubre, y 166/1988, de 26 de septiembre) o la no renovación del contrato de trabajo temporal (STC 173/1994, de 7 de junio).

Ciertamente, como hemos dicho en la STC 17/2003, de 30 de enero (FJ 3), la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado. 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).

TERCERO.- Conforme a nuestra doctrina anteriormente sintetizada nos corresponde determinar si la resolución judicial impugnada ha vulnerado la prohibición de discriminación por razón de sexo, analizando para ello, a la vista de las circunstancias del caso concreto, si la trabajadora recurrente en amparo aportó indicios de discriminación suficientes y si, en tal supuesto, como consecuencia de la inversión de la carga de la prueba, la empleadora cumplió con su obligación de rebatirlos justificando que su actuación fue absolutamente ajena a todo propósito atentatorio del derecho fundamental. A tal fin es preciso tener en cuenta que nuestro enjuiciamiento no puede limitarse a comprobar si el órgano judicial ha efectuado una interpretación del derecho en juego que no resulte irrazonable ni arbitraria ni manifiestamente errónea, ya que aquí el canon de enjuiciamiento no es el del art. 24 CE sino el del derecho fundamental sustantivo cuestionado, es decir, el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (por todas, SSTC 175/2005, de 4 de julio, FJ 5; y 342/2006, de 11 de diciembre, FJ 5). En tal sentido, de la lectura de las resoluciones judiciales de instancia y de suplicación se desprende de manera clara que ambas parten de considerar suficientemente acreditada la existencia de indicios de discriminación, apreciando por ello, de conformidad con la doctrina de este Tribunal Constitucional en materia de carga de la prueba, la necesidad de que fuera el Ayuntamiento demandado el que acreditara que no se había producido la vulneración de derechos que se le imputaba y que existió, por el contrario, una causa cierta y válida para extinguir la relación laboral, alejada de cualquier móvil discriminatorio.

La Sentencia de instancia consideró acreditado que el cese tuvo por causa exclusiva la situación de baja de la trabajadora, que en otras circunstancias habría visto previsiblemente renovado su contrato, puesto que así había venido ocurriendo en años anteriores y la necesidad persistía. Por su parte, la Sentencia de suplicación, sin cuestionar la anterior conclusión relativa a la motivación del cese, considera la misma irrelevante a los efectos interesados, toda vez que la extinción de la relación laboral se produjo a la finalización de un contrato para obra o servicio determinado válidamente celebrado, por ejecución total o parcial del programa que constituía su objeto, y sin que tuviera obligación el Ayuntamiento de volver a contratar a la trabajadora, aunque lo hubiera hecho con anterioridad, tratándose, así, de una extinción ajustada a la normativa reguladora de este tipo de contratos. Pues bien, este criterio de la Sentencia de suplicación no se ajusta a la doctrina de este Tribunal en materia de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales y, en particular, en lo referido a decisiones de despido o de extinción de la relación laboral. Como hemos señalado en otras ocasiones en relación con la finalización de contratos temporales, el hecho de que los mismos se extingan en la fecha y en las condiciones que habían sido previstas por las partes en el momento de su celebración puede permitir neutralizar el indicio probatorio de la vulneración de derechos fundamentales aportado, pero, sin embargo, "este dato no es siempre por sí mismo suficiente para entender que ello deba ser necesariamente así" (SSTC 144/2005, de 6 de junio, FJ 7; y 171/2005, de 20 de junio, FJ 5).

También hemos afirmado reiteradamente que la carga probatoria que recae sobre el empresario una vez que el trabajador ha aportado indicios de una conducta discriminatoria opera igualmente en los supuestos de decisiones discrecionales, o no causales, y que no precisan por tanto ser motivadas, pues ello no excluye que, desde la perspectiva constitucional, sea igualmente ilícita una decisión discrecional contraria a los derechos fundamentales

del trabajador (por todas, SSTC 29/2002, de 11 de febrero, FJ 7; 171/2003, de 29 de septiembre, FJ 6; y 120/2006, de 24 de abril, FJ 6). En fin, hemos declarado también que la discriminación puede viciar actuaciones relativas al acceso al empleo o a su mantenimiento y que, cuando así ocurre, sus efectos pueden ser equiparados a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, esto es, a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental, determinando la ineficacia absoluta del acto empresarial extintivo, ilícito por discriminatorio (STC 183/2007, de 10 de septiembre, FJ 4). De esta forma, ni el hecho de que la extinción del contrato se hubiera producido en la fecha y por el motivo inicialmente previsto en el mismo, ni la consideración referida a la ausencia de toda obligación para el Ayuntamiento de volver a contratar a la trabajadora para el ejercicio siguiente permiten neutralizar los indicios aportados por la trabajadora y descartar la existencia de una decisión discriminatoria.

Frente a ello es lo cierto que, aún cuando la trabajadora había sido contratada para obra o servicio determinado para el desarrollo de las actividades relacionadas con el plan provincial de servicios sociales comunitarios para el año 2003, con vigencia hasta el 31 de diciembre de dicho año, había venido siendo contratada mediante acuerdos idénticos desde el 23 de marzo de 2000, suscribiéndose un nuevo pacto para cada nuevo plan provincial anual a la finalización del anterior. Resulta también acreditado que, en fecha 11 de noviembre de 2003 y encontrándose de baja la trabajadora por una causa directamente relacionada con su situación de embarazo, el Ayuntamiento contrató a otra trabajadora social, para cubrir una plaza de tal categoría en el departamento de Servicios Sociales. Y, finalmente, es también cierto que, manteniéndose la trabajadora en situación de baja por enfermedad hasta el 24 de enero de 2004 y dando a luz el siguiente día 25, fecha en que comenzó el período de descanso por maternidad, no volvió a ser contratada, a diferencia de los años anteriores, para el desarrollo de las actividades correspondientes al año 2004, justificando el Ayuntamiento en el escrito de formalización de su recurso de suplicación tal decisión en base a su libertad para volver a contratar o no la ejecución de los programas y para contratar a quien quisiera, así como en el hecho de que "estando una persona de baja médica, no es posible físicamente efectuar una contratación". En base a las consideraciones que se acaban de efectuar no cabe entender que, en el presente caso, el hecho de que el contrato se extinguiera a la llegada de su término resulte suficiente para neutralizar el indicio probatorio aportado por la trabajadora al proceso.

Siendo ésta la única razón aducida por el Ayuntamiento para justificar su decisión, habremos de concluir que éste no ha acreditado la existencia de causa fundada y real que permita destruir la apariencia discriminatoria creada y alcanzar la necesaria convicción de que su decisión fue ajena a todo propósito atentatorio del derecho fundamental, al no tener por causa el estado de embarazo de la recurrente. Como en diversas ocasiones hemos subrayado, esta ausencia de prueba trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por la demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho garantizado en el art. 14 CE (SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, FJ 4; 136/1996, de 23 de julio, FJ 4; 168/2006, de 5 de junio, FJ 4; y 17/2007, de 12 de febrero, FJ 7).

CUARTO.- Apreciada la lesión del derecho fundamental invocado resulta obligado estimar la presente demanda de amparo, reconociendo el derecho de la demandante a no ser discriminada por razón de sexo y anulando la Sentencia recurrida, sin que sea procedente extender esta anulación al Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2006, razonablemente motivado, independientemente de que se vea indirectamente afectado por nuestro Fallo. Para restablecer a la demandante en la integridad de su derecho bastará declarar la firmeza de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Sevilla de 30 de marzo de 2004, que resolvió que el cese de la demandante había de ser calificado como despido nulo, por discriminatorio.

## **FALLO**

Otorgar el amparo solicitado por D<sup>a</sup> María Paz y, en su virtud:

Primero.- Reconocer su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

Segundo.- Anular la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (con sede en Sevilla) de 5 de noviembre de 2004, dictada en el recurso de suplicación 2661/2004.

Tercero.- Declarar la firmeza de la Sentencia de 30 de marzo de 2004 del Juzgado de lo Social núm. 8 de Sevilla, dictada en autos 175/2004, sobre despido. Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado".

Dada en Madrid, a veintitrés de junio de dos mil ocho. M<sup>a</sup> Emilia Casas Baamonde, Presidenta.- Javier Delgado Barrio.- Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.- Manuel Aragón Reyes.- Pablo Pérez Tremps, Magistrados.