|  |  |
| --- | --- |
| Auto | 89/2000 |
| Fecha | de 21 de marzo de 2000 |
| Sala | Sección Cuarta |
| Magistrados | Don Rafael de Mendizábal Allende, don Tomás Salvador Vives Antón y don Guillermo Jiménez Sánchez. |
| Núm. de registro | 2372-1999 |
| Asunto | Recurso de amparo 2.372/1999 |
| Fallo | En virtud de todo lo expuesto, la Sección acuerda la inadmisión del presente recurso de amparo y el archivo de las actuaciones. |

**AUTO**

**I. Antecedentes**

1. Mediante escrito presentado en el Registro general de este Tribunal el día 3 de junio de 1999, doña María Inés González Aldaba, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y asistida del Letrado don José Luis Álvarez Rodríguez, interpuso recurso de amparo contra las Sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Valladolid (autos sobre despido núm. 99/98) y por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de fecha 30 de junio de 1998, dictada en el recurso núm. 1208/98, así como contra el Auto del Tribunal Supremo (rec. núm. 3376/98) que inadmite la casación para la unificación de doctrina.

2. Los hechos relevantes, sucintamente expuestos, son los siguientes:

a) La actora trabajaba para Lidl Autoservicios Descuento, S.A., en virtud de contrato temporal (lanzamiento de nueva actividad) que tenía una duración inicial de seis meses y que fue prorrogado en dos ocasiones por idénticos períodos. Vencido el día 22 de enero de 1998 el último de ellos, se le comunicó el cese, firmando la trabajadora un finiquito "en concepto de liquidación de devengos y partes proporcionales por la relación laboral que me unía con la misma desde 23 de julio de 1996 hasta 22 de enero de 1998 siendo mi cese por fin contrato. Con dicho percibo me declaro totalmente saldado y finiquitado por todos los conceptos, comprometiéndome a nada más pedir ni reclamar, dando por extinguida toda relación laboral con esta empresa, renunciando a la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a firmar".

b) En fechas próximas al cese, la recurrente había disfrutado del correspondiente período de suspensión contractual por maternidad, concretamente hasta el 2 de enero de 1998, concediéndole la empresa en el momento en que correspondía su reincorporación al trabajo un período retribuido sin actividad laboral y vacaciones hasta la fecha del término final del contrato de trabajo. La sociedad demandada contrató durante el indicado período de suspensión a otra trabajadora, cuyo contrato, con fecha 3 de enero de 1998, coincidiendo con la fecha de reincorporación prevista para la recurrente, fue transformado en un contrato por tiempo indefinido.

c) Se presentó por la recurrente demanda sobre despido discriminatorio por razón de embarazo. Aducía en ella "que el auténtico motivo de la extinción de mi contrato de trabajo es el hecho de haber permanecido durante el año 97 en situación de incapacidad temporal debido a mi embarazo y posterior baja por maternidad". A tal fin indicaba que "debiendo incorporarme a la empresa el día 3 de enero [...] la empresa me concedió un permiso retribuido hasta el día 5 en que me da vacaciones hasta el día 19 y cuando debía incorporarme me vuelve a dar otro permiso hasta el día 22 de enero, fecha en que vence mi contrato". Y argüía junto a ello que desde que se abrió el centro de trabajo se contrató a una serie de trabajadores para cubrir los puestos necesarios, siéndoles renovado el contrato a todos ellos y no así a la demandante, la cual, tras su embarazo, ha sido cesada y sustituida por otra trabajadora.

d) El Juzgado de lo Social consideró que el finiquito firmado tenía valor liberatorio, siendo expresivo de un mutuo acuerdo extintivo, desestimando por ello la demanda al no apreciar indicios de discriminación que contrarrestaran aquella circunstancia y obligaran a otro esquema de enjuiciamiento.

e) La resolución desestimatoria del juzgador a quo fue recurrida en suplicación. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de 30 de junio de 1998, confirmó la de instancia. Discutía la recurrente el valor liberatorio del finiquito, oponiéndose a que fuera manifestación de un contrarius consensus y calificándolo como un documento liquidatorio de las resultas salariales de una extinción unilateral operada por la empresa, con ánimo discriminatorio. La Sala, frente a ello, razona que se "da la causa extintiva prevista en el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, y no [...] una discriminación por razón de sexo, a causa de embarazo y posterior maternidad, no dándose, por consiguiente, las infracciones jurídicas denunciadas en el tercero y último de los motivos -art. 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con los arts. 14 de la Constitución Española y 55.5 del referido Estatuto-".

f) El Tribunal Supremo inadmitió por Auto de 22 de diciembre de 1998 el ulterior recurso de casación para la unificación de doctrina planteado por la demandante de amparo, al apreciar óbices de procedibilidad (falta de contradicción).

3. En opinión de la recurrente se ha vulnerado en las decisiones frente a las que pide amparo el art. 14 CE. Los órganos judiciales no han aplicado la doctrina constitucional sobre la prueba indiciaría al amparo al atribuir un pretendido alcance liberatorio del finiquito, no valorando en los debidos términos el comportamiento empresarial contrario a la reincorporación al trabajo de la demandante tras la finalización de su período de maternidad, ni la contratación de otra trabajadora tras el embarazo de la actora, a pesar de que ésta ignoraba que el puesto de trabajo había sido así cubierto, además con contrato indefinido, derivando todo lo anterior en la omisión de un auténtico examen de la posible concurrencia de una discriminación directa o indirecta.

4. Por providencia de 19 de enero de 2000 la Sección acordó conceder a la demandante y al Ministerio Fiscal el plazo común de diez días para que hicieran llegar a este Tribunal las alegaciones que estimaran pertinentes con relación a la carencia manifiesta de contenido constitucional de la demanda (art. 50.1 c LOTC).

5. La recurrente presentó sus alegaciones en escrito registrado el día 11 de febrero de 2000. En este trámite se imputa a las Sentencias impugnadas incongruencia, pues no habrían contestado a la discriminación aducida, vinculando la lesión, no sólo ya al art. 14, como hizo en la demanda, sino también, por dicha vía, al art. 24.1 CE.

6. El Ministerio Fiscal cumplimentó el trámite el 18 de febrero de 2000 mediante escrito en el que solicitó la inadmisión de la demanda. Entiende, en primer lugar, que el indicio que pretende brindar la recurrente consiste en que cuando firmó el finiquito "ignoraba que el puesto de trabajo era cubierto por otra trabajadora y además con contrato indefinido". De acuerdo a esa circunstancia, a su juicio, "la discriminación radicaría en una cuestión totalmente ajena, cual es que con otra trabajadora, de su mismo sexo, que había sido contratada para sustituirla, el contrato hubiera alcanzado la modalidad de contratación indefinida", haciendo "radicar la vulneración en un extremo ajeno a la discriminación aducida, cual sería el hipotético convencimiento de la innecesariedad de su puesto de trabajo, que le habría llevado a una extinción voluntaria de su relación laboral, de forma viciada por error". Así encuadrado el esquema indiciario, señala el Ministerio Público, tal desconocimiento aparece alegado ex novo y huérfano de toda acreditación, careciendo además de la trascendencia que la demandante le atribuye.

##### II. Fundamentos jurídicos

1. Las alegaciones que se han presentado confirman las señales que apuntaban hacia la inadmisión de la demanda. No logra evidenciar la recurrente indicios solventes que den suficiencia a su obligación probatoria, sin que pueda prosperar tampoco la invocación extemporánea de incongruencia (SSTC 138/1980, 96/1982, 132/1991 y ATC 129/1999), que conduciría, en cualquier caso, a un problema de agotamiento de la vía judicial (art. 240.3 LOPJ, al que no se hizo oportuna referencia).

2. Según indicábamos en nuestra STC 173/1994, la discriminación por razón de sexo no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Debe tenerse en cuenta, por consiguiente, que la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en ella de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE). En este contexto, la situación discriminatoria se producirá si la relación laboral podía haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva, y ello no se concreta a consecuencia del hecho del embarazo de la mujer trabajadora.

3. En esos supuestos, cuando se alegue que una extinción formalmente ajustada a Derecho es en realidad una resolución contractual lesiva de los derechos fundamentales de la trabajadora, aquí por razón de su embarazo, incumbe al empresario probar que tal despido obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio. Pero para que opere este desplazamiento al empresario del onus probandi, como se sabe, no basta simplemente con que la trabajadora tilde la ruptura contractual de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato. Es una obligación previa y desencadenante de la obligación de contrario. Sólo cuando se haya producido dicha prueba indiciaría (SSTC 94/1984, 47/1985, 88/1985, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 135/1990, 197/1990, 21/1992, 7/1993, 14/1993, 66/1993, 266/1993, 99/1994,180/1994, 85/1995,106/1996, 136/1996 y 41/1999), el empresario asumirá la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión extintiva constituyen una legítima causa de ruptura y se caracterizan razonablemente como ajenos a todo móvil anticonstitucional.

4. En el presente caso, de los hechos probados y de la actividad alegatoria de la demandante nada más se infiere que una genérica invocación de su embarazo y de la discriminación por su maternidad. No se ofrecen indicios que permitan imputar finalidades anticonstitucionales al comportamiento empresarial; ni siquiera se aprecia un proceder activo de la recurrente en cuanto a la aportación de tales indicios. Se ha demostrado que existía necesidad objetiva del puesto de trabajo, como revela la contratación indefinida de la persona que por maternidad interinó el puesto de la recurrente, pero no que una vez sobrevenido el momento de la reanudación del cumplimiento de la prestación, y de la posibilidad de recontratación ante el vencimiento del término final pactado, la empresa excluyera la continuidad de la recurrente por su precedente estado de gestación. La empresa concedió a la trabajadora, finalizada la suspensión del contrato, un permiso retribuido y vacaciones pero eso no es indicativo de una resistencia a su reincorporación, ni en sí mismo prueba que se disfrutaran a instancia de la sociedad demandada, pues bien pudieron estar motivados por otras razones, incluso por la solicitud de la recurrente.

5. Es cierto que el finiquito no constituye necesariamente la manifestación de una voluntad de ruptura y menos aún de una voluntad concurrente en la extinción. Igualmente es indudable que, aun cuando alcanzara esta significación, no dejaría de constituir un acto revisable si tras él subyaciera una vulneración de derechos fundamentales. Pero también es evidente que, a falta de satisfacción de la exigencia de prueba indiciaría, su valor legítimamente presumible y liberatorio y los contundentes términos con los que ha sido redactado en este supuesto debilitan la posición de la recurrente.

Se observa, a mayor abundamiento, que en la demanda rectora se solicitó práctica probatoria sobre el devenir de otros contratos temporales celebrados por la empresa, al objeto de revelar por comparación la posible existencia de diferencias de trato que permitieran conectar la extinción de la demandante con su antecedente embarazo. Mas nada aduce la recurrente sobre el resultado de dicha prueba por lo que pierde su posible fuerza esta argumentación al no haberse desplegado una actuación diligente en el cumplimiento de su obligación de aportación de indicios.

6. Tienen contenido constitucional no sólo los casos en que los indicios aportados sean claramente indicativos de la lesión del derecho material, también las situaciones donde la prueba indiciaría (real, aunque menor que la potencial), o la prueba indiciaría no terminante (aunque más débil que la concluyente), sean de entidad suficiente como para abrir razonablemente la hipótesis de la lesión del derecho fundamental. Lo que carece manifiestamente de contenido es el supuesto en el que se incumple abiertamente la obligación de ofrecer indicios relevantes, como aquí ha sucedido.

ACUERDA

En virtud de todo lo expuesto, la Sección acuerda la inadmisión del presente recurso de amparo y el archivo de las actuaciones.

Madrid, a veintiuno de marzo de dos mil.