



Roj: **STS 3253/2009 - ECLI:ES:TS:2009:3253**

Id Cendoj: **28079140012009100305**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/04/2009**

Nº de Recurso: **2428/2008**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **VICTOR ELADIO FUENTES LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 8998/2008,**
STS 3253/2009

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a treinta de Abril de dos mil nueve

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado Sr. Molero Manglano en nombre y representación de la empresa JOHN DEERE IBERICA SA. contra la sentencia dictada el 26 de mayo de 2008 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en recurso de suplicación nº 1049/08 interpuesto contra la sentencia de fecha 19 de septiembre de 2007, dictada por el Juzgado de lo Social nº 31 de los de Madrid, en autos núm. 797/07, seguidos a instancias de Dña. María contra la empresa ahora recurrente sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido Dña. María representada por el letrado Sr. Folch Callau.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Victor Fuentes Lopez,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 19-09-2007 el Juzgado de lo Social nº 31 de los de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " 1º.- Dña. María trabajó para la empresa JHON DEERE IBÉRICA, SA con antigüedad de 1-02-2000, categoría profesional de licenciada y salario de 3.371,71 euros mensuales con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias. La demandante fue nombrada supervisora de impuestos, aduanas y consolidación de cuentas el 1-08-2003, aunque en la primavera de 2005 se incorporó a la empresa Dña. Adolfinia , quien se ocupó de la supervisión de impuestos desde la fecha antes dicha, manteniendo la demandante la responsabilidad sobre aduanas. -Aproximadamente un año después Dña. Esther sustituyó a la Sra. Adolfinia , manteniéndose por la demandante la responsabilidad del Area de Aduanas. La demandante declaró como ingresos por rendimiento de trabajo en sus declaraciones de I.R.P.F. las cantidades siguientes:

2003: 30.293,04 ?

2004: 43.592,03 ?

2005: 41.411,53 ?

2006: 39.047,52 ?

En el ejercicio 2005, la demandante percibió un bonus de 12.578,50 euros, a propuesta de D. Cristobal , responsable del departamento en el que se integra el puesto de trabajo de la demandante. En el "performance management" del ejercicio 2006, que se devengó desde noviembre 2005 a octubre 2006, el señor Cristobal propuso que la demandante no percibiera bonus porque no había alcanzado sus objetivos, acordándose por



los cinco miembros de la comisión, encargada de la concesión de bonus, que la demandante no cobrara bonus en dicho ejercicio. 2º.- La demandante estuvo en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, diagnosticándosele "lumbalgia" desde el 13-09 al 2-10-2005. -La demandante estuvo de baja maternal desde octubre de 2005 hasta marzo de 2006, sin que se haya precisado fecha exacta de altas y bajas, enterándose en ese momento de la incorporación de la Sra. Esther . -Disfrutó después sus vacaciones anuales. 3º.- En el performance management de 2004 se planteó, entre otros objetivos, que la demandante debería conseguir una correcta implantación de la aplicación informática Sigit, contactando con la empresa responsable para asegurar su correcta implantación al terminar el primer semestre fiscal. -Dicha aplicación, pese a que se invirtieron cantidades importantes para su correcta implantación, no funcionaba adecuadamente en el año 2.006. La empresa demandada tiene reconocido un régimen arancelario, denominado TPA, por el que las importaciones de maquinaria, que se elaboran en España con la finalidad de exportarlas a países extracomunitarios, están exentas de aranceles. Las importaciones y exportaciones, realizadas en el período 1-11-2001 a 31-05-2007 han sido las siguientes:

PERIODO 1/11/2001 a 31/10/2002.

SALDOS 155.912,42 ?

IMPORTACIONES 8.460.172,33 ?

EXPORTACIONES UE. 30.036.757,31 ?

EXPORTACIONES NO UE. 59.563.182,73 ?

PERIODO 1/11/2002 a 31/10/2003.

SALDOS 110.604,06 ?

IMPORTACIONES 9.309.661,98 ?

EXPORTACIONES UE. 30.989.920,11 ?

EXPORTACIONES NO UE. 68.474.329,64 ?

PERIODO 1/11/2003 a 31/10/2004.

SALDOS 160.062,16 ?

IMPORTACIONES 12.118.473,12 ?

EXPORTACIONES UE. 30.333.509,65 ?

EXPORTACIONES NO UE. 102.313.748,70 ?

PERIODO 1/11/2004 a 31/10/2005.

SALDOS 182.653,82 ?

IMPORTACIONES 18.967.157,58 ?

EXPORTACIONES UE. 35.827.637,34 ?

EXPORTACIONES NO UE. 114.837.393,46 ?

PERIODO 1/11/2005 a 31/10/2006.

SALDOS 486.480,96 ?

IMPORTACIONES 14.547.307,68 ?

EXPORTACIONES UE. 38.371.788,73 ?

EXPORTACIONES NO UE. 101.281.226,47 ?

PERIODO 1/11/2006 a 31/10/2007.

SALDOS 250.267,37?

IMPORTACIONES 11.138.977,40 ?

EXPORTACIONES UE. 41.300.000,00 ?

ver desglose

1/11/2006 a 28/02/2007 (cuatro meses antes de regularización)



SALDOS 174.614,70 ?

IMPORTACIONES 5.748.789,94 ?

1/03/2007 a 31/05/2007 (tres meses atrás regularización)

SALDOS 75.652,67 ?

IMPORTACIONES 4.846.458,27 ?

Pese a ello en el ejercicio 2005 se abonaron aranceles por importe de 183.000 euros, mientras que en el ejercicio 2006 se abonaron 486.000 euros, constatándose por la Sra. Esther , durante la baja médica de la demandante, que dicho incremento se debió a que no se utilizó adecuadamente el régimen de TPA, citado anteriormente, lo que supuso el abono de aranceles por exportaciones destinadas a países extracomunitarios, intentándose resolver dicha situación por la Sra. Esther en la Inspección, realizada por la Agencia Tributaria en el último trimestre de 2006, sin poder rescatar las cantidades abonadas en exceso. **4°.-** En el performance management del ejercicio 2006 la demandante manifestó expresamente lo siguiente: "El clima de trabajo es bueno, lo cual se traduce en un mayor rendimiento". Las conclusiones finales del señor Cristobal fueron las siguientes: "Si miras el encabezamiento de evaluación veras que tu título profesional es el de MANAGER CORPORATE TAX. No se puede decir que hay cumplido con tu trabajo, en absoluto, si ha habido que contratar a otra persona para que desarrolle la función que tu ostentas. La valoración que se hace en este proceso simplemente refleja que no estas cumpliendo con tu puesto de trabajo y que la Compañía ha tenido que reemplazar el puesto que en teoría tu ocupas". **5°.-** La demandante inició nueva situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, el 1-10-2006, recibiendo el alta médica con fecha 18-09-2006, si bien sufrió un aborto diferido el 5-10-2006. En diciembre de 2006 se le diagnosticó trastorno depresivo mayor, reactivo a una situación conflictiva en el ámbito laboral y el 15-01-2007 inició situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, diagnosticándosele ansiedad, permaneciendo de baja hasta la fecha, si bien el 7-02-2007 sufrió un nuevo aborto diferido. -En los períodos de incapacidad la demandante ha percibido la totalidad de su sueldo. La demandante está perfectamente capacitada para la gestación, estando embarazada desde el 31-05-2007 y su vida personal se había desarrollado con normalidad hasta que se iniciaron sus problemas laborales. **6°.-** La demandante requirió al Sr. Anton , responsable de recursos humanos de la empresa, con quien mantiene buenas relaciones, siendo habitual que coma con él en el comedor de la empresa, para entrevistarse con él para exponerle sus problemas en la empresa, accediendo Don. Anton en varias ocasiones, sin que la demandante le expusiera efectivamente sus problemas. La demandante otorgó poderes especiales para la formalización de querrela criminal el 15-03-2007, presentándose efectivamente querrela contra D. Cristobal , que correspondió al Juzgado de Instrucción nº 5 de Getafe, cuyo titular dictó Auto el 31-05-2007 , en el que acordó incoar diligencias previas. **7°.-** El 3-07-2007 la empresa demandada notificó a la demandante carta de despido que obra en autos y se tiene por reproducida. El 4-07-2007 depositó ante este Juzgado la 37.547, 91 euros, reconociendo, así mismo, la improcedencia del despido, dictándose providencia el 6-07-2007, en la que se puso a disposición de la demandante. **8°.-** El 7-07-2007 la Sección Sindical de la empresa lanzó un comunicado, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que denunció que la demandante había sido acosada laboralmente por el Sr. Cristobal . -Dicho comunicado fue contestado inmediatamente por la empresa mediante otro documento que obra en autos y se tiene por reproducido. -Fue contestado, así mismo, por dieciséis trabajadores del departamento, quienes emitieron su propio comunicado, oponiéndose a la denuncia de CCOO. En el departamento del Sr. Cristobal hay treinta y nueve trabajadores de los cuales 18 son hombres y 21 mujeres, encontrándose embarazada actualmente Dña. Esther . La empresa hace una encuesta secreta sobre los directivos entre sus propios subordinados, habiéndose valorado muy positivamente al Sr. Cristobal . **9°.-** La demandante no ostenta, ni ha ostentado en el último año, cargo representativo o sindical. **10°.-** Obra en autos el convenio colectivo de la empresa demandada. **11°.-** La demandante interpuso papeleta de conciliación ante el SMAC el 13-07-2007, que tuvo lugar sin avenencia el 26-07-2007."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que estimando parcialmente la demanda de despido, interpuesta por Dña. María , vengo a declarar la nulidad del despido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55, 5, b) del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia condeno a la empresa JHON DEERE IBÉRICA, SA a estar y pasar por dicha declaración, debiendo readmitir a la demandante en las mismas condiciones anteriores al despido, con más los salarios de tramitación desde el 3-07-2007 hasta que se produzca la readmisión, absolviéndole de los restantes pedimentos de la demanda".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Dña. María y por la empresa JOHN DEERE IBERICA SA, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 26-05-2008 , en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por Dña. María y por la empresa JOHN DEERE IBERICA SA., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social



nº 31 de los de Madrid de fecha diecinueve de septiembre de dos mil siete , en sus autos nº 797/07, seguidos a instancia de Dña. María , frente a JOHN DEERE IBERICA SA., en reclamación de despido. En consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia. Acordamos la pérdida del depósito y la consignación efectuada para recurrir. Con costas".

TERCERO.- Por la representación de JOHN DEERE IBERICA SA. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 9-07-2008. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del T.S.J. de Cataluña de 15-02-2008.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 18-12-2008 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23-04-09, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De acuerdo con la relación de hechos probados, la trabajadora prestaba servicios para la demandada JOHN DEERE IBERICA SA, con antigüedad de 1-02-2000 con categoría profesional de licenciada, siendo últimamente responsable de aduanas; en lo que, a efectos del recurso interesa con independencia de los demás hechos probados relacionados en los antecedentes de esta sentencia la actora estando embarazada desde el 31-05-2007, fue despedida el 3-07-2007 , reconociendo la empresa su improcedencia depositando en el Juzgado la indemnización correspondiente; en la demanda la actora solicitó la nulidad del despido por haberse efectuado estando embarazada y por haber sufrido acoso sexual en el trabajo, pidiendo por este motivo otra indemnización. La sentencia de instancia declaró el despido nulo por afectar a una embarazada, aunque no se hubiera probado que la empresa conocía el embarazo, rechazando la existencia de acoso moral. Recurrida en suplicación por ambas partes, la sentencia ahora recurrida, después de rechazar las revisiones facticas propuestas, desestimó ambos recursos; el de la actora relativo al acoso moral y petición de la consiguiente indemnización y el de la empresa en cuanto a la calificación del despido por embarazo, como nulo poniendo la Sala de Madrid de relieve que el hecho de que la empresa pudiera no conocer el embarazo de la trabajadora, cuando procedió a despedirla, no es óbice a la nulidad del mismo ya que el art. 55 b) del E.T . no exige tal requisito, que no es necesario, más aun a partir de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 , lo que llevaban a dicha Sala a no aplicar la doctrina del Tribunal Supremo.

Contra dicha sentencia únicamente interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina la empresa, insistiendo en que no procedía calificar el despido como nulo y si como improcedente invocando como sentencia contraria la de la Sala de lo Social de Cataluña de 15-02-2008 (R-8868/07)); en esta sentencia se estimó el recurso de la empresa contra la de instancia que había declarado nulo el despido de una trabajadora embarazada, al no existir dato alguno que permitiera concluir que la empresa conociera el embarazo en el momento del despido, ya que estaba embarazada desde el mes de febrero de 2007, siendo despedida el 30 marzo, comunicando a la empresa su embarazo el 13 de abril siguiente, de ahí que la Sala aplicando la doctrina de este Tribunal Supremo declaró la improcedencia y no la nulidad del despido.

En ambos casos se produce la identidad sustancial que exige el art. 217 LPL, pues en los dos supuestos se trata de trabajadoras que han sido despedidas, estando en ese momento en estado de gestación, sin que constara que el empresario conociera el embarazo debatiéndose en ambos casos si, en tales circunstancias, el despido debe ser calificado como nulo o como improcedente.

SEGUNDO.- La censura jurídica se concreta en la infracción del art. 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores .

La cuestión había sido resuelta por esta Sala en el sentido de que en tales supuestos no procedía la calificación de nulidad si no existía tal conocimiento, (Sentencia dictada en Sala General de 19 de julio de 2006, R-1452/05 , reiterada por la de 24 de julio de 2007 (R-2520/06), sin embargo en nuestras posteriores STS de 17-10-2008 (R-1957/07), 16-01-09 (R-1758/08), y 17-03-09 (R-2251/08) dicha doctrina fue modificada dada la que ahora fija el Tribunal Constitucional, desde la perspectiva constitucional del precepto, en sentencia 92/2008, de 31 de julio , al estimar el amparo en caso sustancialmente idéntico, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 5 de la LOPJ de 1 de julio de 1985 , sobre que la interpretación de las leyes conforme a los principios constitucionales se haga por dicho Tribunal, calificando dicho despido como nulo.

La doctrina del Tribunal Constitucional decía lo siguiente:



"Resultando inequívoco, conforme a nuestra doctrina, que un despido motivado por el embarazo de la trabajadora -ó 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 -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, FJ4, y 17/2003, de 30 de enero , FJ4, "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...

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...

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...

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 efectiva 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...

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....



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, conlleva, 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, FJ2; 87/2000, de 27 de marzo, FJ6). 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, FJ2); y en segundo lugar, que la motivación debe contener una fundamentación en derecho (STC 147/1999, de 4 de agosto, FJ3), lo que conlleva la garantía de que la decisión no sea consecuencia de una aplicación arbitraria de la legalidad, no resulta 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, FJ3, 25/2000 de 31 de enero, FJ2; 87/2000, de 27 de marzo, FJ3; 82/2001, de 26 de marzo, FJ2; 221/2001, de 31 de octubre, FJ6; 55/2003 de 24 de marzo, FJ6 y 262/2006 de 11 de septiembre, FJ5...

Se trata, no obstante, de un canon reforzado (SSTC 84/2001, de 26 de marzo, FJ3 215/2001, de 29 de octubre, FJ2 203/2002 de 28 de octubre, FJ3 y 28/2005 de 14 de febrero, FJ3) 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, FJ3; 342/2006 de 11 de diciembre, FJ3; y 171/2007, de 12 de febrero, FJ3). Nos encontramos, por tanto, ante resoluciones judiciales especialmente calificadas 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 solo 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, FJ3; 112/2004, de 12 de julio, FJ4; 28/2005, de 14 de febrero FJ3; 196/2005, de 18 de julio FJ3)...

Pues bien, resulta evidente que ninguna de dichas resoluciones judiciales satisface las existencias 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 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 exclusión de cualquier otro criterio interpretativo, para afirmar la exigencia de idéntica condición en la aplicación del art. 55.5 b) LET ...

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 la 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, FJ4). 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."

TERCERO.- De acuerdo con los anteriores razonamientos, y acomodando nuestra doctrina a los parámetros constitucionales señalados, procede desestimar el recurso é imponer las costas a la recurrente.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de la empresa JOHN DEERE IBERICA SA. contra la sentencia dictada el 26 de mayo de 2008 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid , en recurso de suplicación nº 1049/08, iniciados en el Juzgado de lo Social nº 31 de los de Madrid, en autos núm. 797/07 , a instancias de Dña. María contra la empresa ahora recurrente sobre despido. Se imponen a la parte recurrente las costas del recurso, y se decreta la pérdida del deposito constituido para recurrir, al que se dará el destino legal que corresponda.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Victor Fuentes Lopez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.