

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 29 de julio de 2014

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Rec. n.º 314/2013

SUMARIO:

Discriminación por razón de sexo. Prestación de servicios como analista de sentencias del Tribunal Supremo para su incorporación en la base de datos de jurisprudencia del Cendoj. Cobro de una cantidad fija mensual con cargo a la partida presupuestaria aprobada por el CGPJ -previa certificación de la realización satisfactoria de la labor encomendada-, con independencia del número de sentencias analizadas, de su complejidad y del tiempo empleado en su realización. Comunicación de cese en la colaboración que llevaba a cabo la actora el día del nacimiento de su hijo, alegándose como causa la imposibilidad manifiesta de continuar realizando la colaboración, al tener sentencias pendientes de entregar. Siendo el fundamento de la pretensión de la trabajadora la existencia de una discriminación en la decisión de su baja por la exclusiva razón de su maternidad aportando indicios al respecto, corresponde al CGPJ probar que su decisión no fue discriminatoria y adecuada al fin perseguido. Como quiera que el CENDOJ no precisó el límite de sentencias pendientes tolerable para la adecuada prestación del servicio, ni la diferencia de actividad frente a sus compañeros o el hecho de que existiera comunicación relativa a bajo rendimiento o incumplimiento de las tareas asignadas, puede inferirse razonablemente que la decisión de baja tuvo como causa determinante la situación de maternidad. Esa decisión resulta contraria al art. 14 de la CE al ser discriminatoria frente a los demás analistas varones, en cuanto responde a una situación que obviamente no concurre en ellos. En cualquier caso, podrían haberse adoptado medidas menos gravosas, como esperar un tiempo prudencial a la recuperación tras el parto o repartir temporalmente esa carga entre sus compañeros analistas. Procede el abono de las cantidades dejadas de percibir, la restitución de la demandante en sus derechos y una indemnización.

PRECEPTOS:

Constitución Española, art. 14.

Ley Orgánica 3/2007 (Igualdad), arts. 6, 8 y 10.

PONENTE:

Don José Manuel Sieira Míguez.

Excmos. Sres.:

Presidente:

D. José Manuel Sieira Míguez

Magistrados:

D. Jorge Rodríguez-Zapata Pérez

D. Pedro José Yagüe Gil

D. Segundo Menéndez Pérez

D. Octavio Juan Herrero Pina

En la Villa de Madrid, a veintinueve de Julio de dos mil catorce. VISTO por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, constituida en su Sección Primera por los Magistrados indicados al margen, el recurso contencioso-administrativo nº 314/2013, interpuesto por D^a. MARÍA ANGELES VELÁZQUEZ MARTÍN, representada por la Procuradora de los Tribunales D^a. María Asunción Sánchez González, contra el Acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial de 25 de abril de 2013, desestimatorio del recurso de alzada nº 375/12 interpuesto contra el Acuerdo de la Comisión Permanente de 29 de agosto de 2012.

Ha sido parte demandada el CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, representado por el Abogado del Estado.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

El Pleno del Consejo General del Poder Judicial, en su reunión del día 31 de mayo de 2012, acordó:

"DESESTIMAR el recurso de alzada núm. 375/12 interpuesto por la Ilma. Sra. D^a María Ángeles Velázquez Martín".

Segundo.

Por escrito recibido el 19 de julio de 2013 en el Registro General de este Tribunal Supremo, D^a María Ángeles Velázquez Martín, interpuso recurso contencioso-administrativo contra el referido acuerdo.

La Secretaría de esta Sala por diligencia de ordenación de 31 de julio de 2013, requirió a la recurrente para que se personase en legal forma representada por Procurador y asistida de letrado lo que verificó mediante escrito de 8 de octubre de 2013.

Mediante diligencia de ordenación de 11 de octubre de 2013, se requirió al Consejo General del Poder Judicial la remisión del expediente administrativo y que practicara los emplazamientos previsto en el artículo 49 de la Ley de la Jurisdicción.

Recibido se dio traslado a la Procuradora de la recurrente para que dedujera la demanda.

Tercero.

Evacuando el traslado conferido, la Sra Sánchez González, en representación de D^a. María Angeles Velázquez Martín, formuló la demanda por escrito presentado el 23 de diciembre de 2013 en el que, después de exponer los hechos y fundamentos que estimó pertinentes, solicitó a la Sala:

"haber por formalizada la demanda y seguir sustanciando el proceso por sus trámites hasta dictar Sentencia la que estimando el recurso, se declaren nulos, como contrarios a derecho, los actos administrativos recurridos y en concreto el ACUERDO DEL PLENO DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL DE 25 DE ABRIL DE 2013 en virtud del cual se desestima el Recurso de alzada interpuesto frente al Acuerdo de la Comisión Permanente de 29 de agosto de 2012, por el que se desestima la pretensión de esta parte y, en consecuencia, se estime la pretensión de resarcimiento de retribuciones económicas como Analista de Jurisprudencia durante el periodo de licencia de maternidad, lactancia y vacaciones por importe de 3.600 euros con los intereses devengados, con restitución en su caso de los demás derechos inherentes y la indemnización que se considere procedente conforme a los parámetros indicados en el cuerpo de este escrito, con expresa imposición de las costas causadas a la Administración demandada".

Por Otrosí Dice, interesó el recibimiento a prueba y "a efectos de PRUEBA propongo, como DOCUMENTAL, toda la contenida en el expediente administrativo y la que se aporta en este acto, remitiéndonos a los correspondientes archivos y Registros a los efectos probatorios oportunos".

Cuarto.

El Abogado del Estado contestó a la demanda mediante escrito registrado el 6 de marzo de 2014, en el que pidió la desestimación del recurso con expresa imposición de costas a la demandante.

Quinto.

Por Auto de 14 de enero de 2013, se acordó denegar el recibimiento a prueba teniendo los documentos aportados por reproducidos.

Sexto.

Mediante escritos presentados el 11 y el 28 de abril de 2014, incorporados a los autos las partes formularon sus respectivas conclusiones.

Séptimo.

Declaradas conclusas las actuaciones, mediante Diligencia de Ordenación de 6 de mayo de 2014, se señaló para la votación y fallo el día 24 de julio de 2014, en que han tenido lugar.

En la tramitación de este recurso se han observado las prescripciones legales.
Siendo Ponente el Excmo. Sr. D. JOSÉ MANUEL SIEIRA MÍGUEZ, Presidente de la Sala

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Se interpone el presente recurso contenciosoadministrativo contra el acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial de 25 de abril de 2013 que desestimó el recurso de alzada nº 375/2012 interpuesto por D^a María Ángeles Velázquez Martín, contra el acuerdo de la Comisión Permanente de 29 de agosto de 2012, que desestimó su pretensión de resarcimiento de retribuciones económicas como analista de Jurisprudencia del CENDOJ referida al periodo de licencia de maternidad, restitución de derechos e indemnización.

Segundo.

La resolución aquí impugnada, el Acuerdo del Pleno del CGPJ de 25 de abril de 2013, desestimó el recurso de alzada de D^a María Ángeles Velázquez Martín en base a las siguientes razones:

a) "..., de la lectura del acuerdo recurrido se deduce que no se ha ajustado a las exigencias referidas, pues, en efecto, la razón de la decisión es apodíctica, pues da por supuesto lo que se trata de demostrar. Ahora bien, para que esa irregularidad sea invalidante o tenga eficacia anulatoria del acto se requiere, también de acuerdo con la jurisprudencia que se ha indicado, que cause al interesado recurrente, al destinatario en suma, la indefensión a que se refiere el artículo 63.2 de la Ley 30/1992, cuya existencia es necesaria para incurrir en el vicio de invalidez que estipula el indicado precepto legal.

La lectura del recurso interpuesto permite advertir que la recurrente no ha sufrido indefensión material, pues ha podido impugnar con plena normalidad el acto recurrido, esgrimiendo en la vía de alzada todo un conjunto de argumentos que abarcan la totalidad de las posibilidades que se podrían apreciar en orden a la existencia o inexistencia de vulneración del derecho constitucional a la no discriminación, o atentado a la igualdad efectiva de mujeres y hombres protegida legalmente."

b) La Comisión de Igualdad en su informe afirma que:

" La prestación de servicios que realizan los magistrados analistas de sentencias al Cendoj y en virtud de la cual son retribuidos, no se entiende como una relación de servicio a retribuir por el resultado -como señala la Vocal Margarita Robles en su voto contrario al acuerdo- sino que se trata de una relación de carácter estable, y así se debe haber entendido en otras ocasiones en que, a la misma magistrada le ha sido retribuido el mismo servicio en supuestos en que ha estado de licencia por lactancia, en años anteriores.

Evidentemente, si, como se entiende por esta comisión de igualdad, la prestación del servicio es de carácter estable, y no por el resultado, - pues no consta en el expediente que se haya exigido por parte del CENDOJ un determinado resultado a los analistas de sentencias-, la situación de maternidad y las bajas derivadas de la misma, no pueden suponer una situación de desigualdad para la mujer, que en este caso se hallaría en desventaja frente al hombre por razones lógicas. Es por ello que la LOIMH establece en su Art. 3 que "el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad(...)"

Por lo anterior, esta Comisión, "en virtud de los objetivos que tiene encomendados, entiende que el recurso planteado por D^a María Ángeles Velázquez Martín, magistrada del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm 7 de Getafe, debería ser estimado."

Como se puede advertir, este informe parte del presupuesto de considerar que la prestación de servicios que realizan los magistrados analistas de sentencias al Centro de Documentación General (CENDOJ) y en virtud de la cual son retribuidos, no se entiende como una relación de servicio a retribuir por el resultado, sino que se trata de una relación de carácter estable, y así se debe haber entendido en otras ocasiones en que, a la misma magistrada le ha sido retribuido el mismo servicio en supuestos en que ha estado de licencia por lactancia, en años anteriores, por lo que la situación de maternidad y las bajas derivadas de la misma, no pueden suponer una situación de desigualdad para la mujer, que en este caso se hallaría en desventaja frente al hombre por razones lógicas.

c) La resolución desestimatoria recurrida se funda en las siguientes consideraciones que recoge a modo de conclusión:

"..., se considera que Doña María Ángeles Velázquez, conocía su intervención en el análisis jurídico de la Base de Datos de Jurisprudencia del Consejo General del Poder Judicial como "colaboradora", en los términos que se expresaban en el Acuerdo de Pleno de 21 de febrero de 2006. Por otra parte, se estima que la causa de su cese en tal colaboración no vino determinada por su embarazo ni ulterior maternidad, sino por la imposibilidad manifestada de continuar realizando la colaboración para la que había sido designada como analista."

Dos son los datos relevantes que determinan la desestimación del recurso: el pago por estas tareas se ha efectuado como gastos corrientes en bienes y servicios y no como gastos de personal; el trabajo consiste en una colaboración puntual, precisa y concreta de análisis de sentencias; el pago se realiza, una vez que el CENDOJ certifica la realización satisfactoria de la labor encomendada, con carácter trimestral con cargo a la partida presupuestaria aprobada por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial. Estos datos ponen de manifiesto que sólo la previa realización eficaz del trabajo constituye el hecho generador del derecho al cobro, sin que la circunstancia de que el pago tenga siempre los mismos importes deba considerarse como justificación de una retribución ordinaria y estable, sino como una manifestación de que el trabajo o tarea se ha cumplido de manera efectiva. En suma, la retribución cuestionada no es estable ni permanente, se percibe sólo si el resultado del encargo es eficaz, y no tiene en consideración el no pago que otra sea diferente a la de no haberse efectuado tal encargo. Por todo ello, el recurso debe ser desestimado."

d) El citado acuerdo fue adoptado con el Voto Particular de tres Vocales del CGPJ, D^a Inmaculada Montalbán Huertas, D^a Margarita Robles y D. Félix Azón que se reproduce a continuación:

"La decisión desestimatoria del Pleno se basa, sustancialmente, en el argumento de que "solo la previa realización eficaz del trabajo constituye el hecho generador del derecho al cobro, sin que la circunstancia de que el pago tenga siempre los mismos importes deba considerarse como justificación de una retribución ordinaria y estable, sino como una manifestación de que el trabajo o tarea se ha cumplido de manera efectiva". Añade, "En suma, la retribución cuestionada no es estable ni permanente, se percibe solo si el resultado del encargo es eficaz, y no tiene en consideración el no pago que otra sea diferente a la de no haberse efectuado tal encargo (sic)".

Con el debido respecto a la decisión mayoritaria del Pleno, mostramos nuestra discrepancia con dichos argumentos.

Entendemos que el recurso de alzada debió ser estimado y anulada la resolución recurrida - en aplicación del Art. 62.la) y 63.1 de la Ley 30/92- por infracción de derecho constitucional de igualdad y no discriminación por razón de sexo del Art. 14 de la Constitución, alegado por la recurrente; y , en consecuencia, debió reconocerse el derecho de la recurrente a que se le abonaran las cantidades dejadas de percibir durante la vigencia de su licencia de maternidad, lactancia y vacaciones, correspondiente al periodo de junio a noviembre de 2008, con los intereses legales correspondientes.

Hechos acreditados relevantes para decisión son los siguientes:

a. Desde marzo del año 2006 hasta el 31 de mayo de 2008 (con una interrupción desde mayo a diciembre del 2006,) la magistrada recurrente ha colaborado con el CENDOJ en el trabajo de análisis jurídico de la Base de Datos de jurisprudencia del CGPJ.

b. En retribución por dicho trabajo tenía reconocido una remuneración mensual de 451 euros (así consta documentado por el Acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial del 21 de febrero del año 2006), que se le abonaba al finalizar cada trimestre.

c. En fecha 31 de mayo de 2008 es cesada por el CENDOJ - según informe de este organismo obrante al folio 22 de la resolución - "por imposibilidad manifiesta de continuar realizando la colaboración para la que había sido designada como analista". En esa fecha tenía 28 sentencias pendientes de analizar. Entre el 22 de enero hasta el 31 de marzo había analizado 57 sentencias que tenía pendientes.

d. En esa fecha la magistrada estaba de baja por embarazo. Nació su hijo el 12 de junio y continuó hasta noviembre de ese mismo año, con licencia por maternidad y lactancia, tal y como consta en la documentación que se ha aportado al expediente.

e. La Magistrada, en su calidad de analista de jurisprudencia, dejó de percibir las retribuciones correspondientes al periodo de junio a noviembre de 2008,.

La prestación de servicios que realizan los magistrados y magistrados analistas de sentencias al Cendoj y en virtud de la cual son retribuidos, no tienen naturaleza de relación de servicio a retribuir por el resultado -como ya señalaba la Vocal Margarita Robles en el voto emitido en la Comisión Permanente- sino que se trata de una relación de carácter estable, como lo demuestra la uniformidad en las cantidades percibidas por la recurrente en los periodos anteriores a su embarazo; y el propio Acuerdo del Pleno que regulaba tal cuestión en el año 2006, que fija una retribución "mensual". Cuestión distinta es que exista un control sobre el trabajo de los analistas a

través de las certificaciones que emite el órgano de documentación, que aparece como una validación a efectos de autorización administrativa para proceder al pago de los honorarios mensuales

En este caso, no existe ninguna certificación negativa del órgano de documentación, o comunicación relativa a bajo rendimiento o incumplimiento de las tareas asignada. Según el informe del órgano de documentación, se aprecia un descenso en el número de sentencias analizadas por la colaboradora, descenso que coincide con el periodo de embarazo y maternidad. Pero esta afirmación no se corresponde con el hecho de que, según el mismo informe, la magistrada, entre el 22 de enero hasta el 31 de marzo, analiza todas las sentencias, 57, que tenía pendientes. Es en el momento del cese cuando tiene 28 sentencias sin que el órgano de documentación acredite que esto suponga falta de rendimiento.

De lo anterior se desprende que "la imposibilidad manifiesta de realizar la colaboración" - a la que alude el órgano de documentación como causa del cese de la colaboradora - no se refiere a una defectuosa calidad en el trabajo de analista o al bajo rendimiento. Por el contrario, esa imposibilidad resulta coincidente con el periodo de embarazo y maternidad de la magistrada.

En nada afecta a la cuestión que nos ocupa - trato desfavorable a mujer trabajadora por el hecho de la maternidad - la calificación que la remuneración pueda recibir a efectos contables o presupuestarios, por el órgano pagador: llámense "gastos corrientes" o "gastos de personal". Además, con independencia de que la relación laboral fuera "por resultado o estable", lo cierto es que de no haber sido madre, la magistrada hubiera podido cobrar la remuneración mensual, tal y como se desprende de la regularidad en el cobro de las cantidades en el periodo anterior a la maternidad."

A continuación, el voto particular invoca los artículos 3 y 8 de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del año 2007 y las sentencias del T.C. 92/2008, 214/2006 y con este marco legal y jurisprudencial, sostiene que "la decisión mayoritaria del Pleno, es un caso de discriminación directa por razón de sexo" y entiende que "el recurso de alzada interpuesto por la magistrada debió ser estimado y reconocido su derecho a recibir las retribuciones correspondientes a su trabajo como analista de sentencias durante el periodo de junio a noviembre de 2008."

Tercero.

En su demanda, la Sra Velázquez Martín explica que hasta noviembre de 2008 desempeñó funciones como Letrada del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo, adscrita a la Sala Segunda de dicho Tribunal. En su condición de Letrada del Gabinete Técnico, vino desarrollando una colaboración con el CENDOJ analizando las Sentencias de la Sala Segunda para su incorporación a la base de datos de jurisprudencia, funciones que eran retribuidas directamente por el Consejo General del Poder Judicial.

Esta colaboración se concibió en el marco del proyecto emprendido por el CENDOJ y ofrecido a los Letrados del Gabinete Técnico que voluntariamente quisieran participar en el mismo. El CENDOJ remitía y así continua haciéndolo individualmente a cada Letrado y con periodicidad semanal las Sentencias que habrían de ser objeto de análisis para que posteriormente, cada Letrado realizase desde su puesto informático y adaptándose a las directrices marcadas por el Cendoj, el análisis y resumen de las sentencias, sin fijar término para su remisión al mismo.

La retribución que se abonaba consistía en una cantidad fija mensual e independiente del número de sentencias remitida por el analista y del tiempo empleado para su análisis. Entiende la recurrente que la retribución a percibir no dependía del resultado porque el periodo de vacaciones al igual que los de baja por enfermedad, aún no enviándose Sentencias durante el mismo, era igualmente remunerado, como acredita con los partes médicos de baja correspondientes a las fechas de 17 de mayo a 30 de junio de 2006, del 19 al 22 de febrero de 2007 y desde el 15 al 19 de octubre de 2007, y remuneración recibida en dichos periodos correspondiente a la cantidad fija mensual establecida.

Relata que la relación con el CENDOJ se desarrolló en la convicción de que era de carácter estable y en la confianza de la vigencia de los derechos inherentes a toda relación de esta naturaleza y, en cualquier caso, en la buena fe del respeto a una situación de maternidad.

Expone que en el mes de septiembre de 2007 se comunicó el embarazo, sin que en ningún momento se indicase que a partir de la maternidad se iba a proceder al cese en dicha colaboración o que no se retribuiría el periodo de licencia de maternidad.

Con fecha 12 de mayo de 2008 tuvo lugar el nacimiento de su hijo comenzando la licencia de maternidad, lactancia y vacaciones y, en dicha situación de licencia por maternidad, a partir del 31 de mayo de 2008 dejó de recibir carga de trabajo y de percibir la remuneración mensual, en aquél momento de 600 euros mensuales.

Continúa relatando que ese mismo día 12 de mayo de 2008, y cuando se encontraba dando a luz recibe una llamada telefónica de un Letrado del CENDOJ que fue atendida por su marido dadas las circunstancias y decidió en ese momento posponer la comunicación que motivaba la llamada. Unos días después, y encontrándose aún el recién nacido ingresado en la unidad de cuidados intensivos de neonatos, se le comunica telefónicamente que de no reactivar de forma inmediata su labor se procedería a su cese, como así ocurrió, pues dos días después

le fue comunicado por el Magistrado coordinador del Gabinete que quedaba anulada la colaboración con el CENDOJ, asumiéndose a partir de entonces sus funciones por otra Letrada del Gabinete, perdiendo también las retribuciones inherentes. Entiende que, independientemente de la naturaleza o calificación que se quiera dar a la relación de servicios que fue establecida con el CENDOJ lo cierto es que el cese de la relación de servicios no tuvo lugar por causas objetivas, sino que obedeció exclusivamente a la situación de maternidad lo que supone una actuación discriminatoria en cuanto se traduce en una consecuencia desfavorable unida exclusivamente a la situación de maternidad. Supone también, a su juicio, una desigualdad de trato entre hombres y mujeres por cuanto los analistas hombres nunca van a verse en situación de ver terminada o suspendida su relación de servicios por causa de maternidad colocando a los analistas de sexo femenino en desventaja respecto a las personas del otro sexo y en inferioridad en las condiciones de prestación del servicio.

Entiende por ello que la decisión de darla de baja en el sistema de análisis supone un atentado a la dignidad de la persona y a los principios de igualdad y justicia, valores superiores del ordenamiento jurídico protegidos por los artículos 1, 10 y 14 de la Constitución que debe restablecerse reconociendo el derecho a las retribuciones indebidamente dejadas de percibir con sus intereses, restitución de los demás derechos, que fueran inherentes, así como indemnización por la lesión sufrida.

Explica que formuló reiteradas solicitudes al CGPJ en fechas 2 de diciembre de 2008, 13 de febrero de 2009 y 20 de marzo de 2009, no habiéndose obtenido resolución expresa en relación a la colaboración con el CENDOJ hasta la presente resolución que se impugna.

Destaca del análisis del expediente administrativo que: el cese fue unilateralmente decidido por el Consejo, sin previo aviso y sin causa objetiva alguna.

Que, paralelamente el rendimiento fue idóneo, pues los pagos se efectuaban una vez que constaba la certificación de la realización satisfactoria de la labor encomendada, pagos efectuados a trimestre vencido, habiendo percibido la retribución correspondiente a todos los trimestres desde el inicio de su colaboración hasta la resolución unilateral por parte del Cendoj en mayo de 2008. (folio 20 del expte)

Y, finalmente, que el único hecho que concurrió para romper la normal relación de servicios fue la maternidad.

Como fundamento de su pretensión invoca la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Asimismo, cita diversa jurisprudencia del TJUE en apoyo de su pretensión, en concreto, la STJUE de 20 de enero de 2009 que interpretando la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos del tiempo de trabajo declara que resulta aplicable a todos los sectores de actividad, privados y públicos.

La STJUE de 11 de noviembre de 2010 que sienta el principio de que "el acuerdo de destitución adoptado por razón de embarazo o por una causa basada en ese estado que solo puede afectar a las mujeres supone por tanto una discriminación directa por razón de sexo". Asimismo, la STJUE de 22 de noviembre de 2012 que declara que existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida, aunque formulada de manera neutra, perjudica de hecho a un número mucho mayor de mujeres que de hombres.

Recuerda que la Directiva en materia de igualdad de trato 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo ha sido transpuesta a nuestro ordenamiento interno a través de la L.O. 3/2007 de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, configurando el legislador un mecanismo de especial protección y de garantía reforzada a las mujeres en situación de embarazo o maternidad, situación que además adquiere una clara relevancia constitucional citando las SSTC 214/2006 y 92/2008 de 21 de julio).

Termina destacando que la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, tras definir las situaciones de discriminación en los artículos 6 y 8 establece un sistema de reparaciones adecuadas en su art. 10 que, en éste caso concreto, debe traducirse en el resarcimiento de las retribuciones dejadas de percibir como analista durante el periodo de maternidad, lactancia y vacaciones por importe de 3600 euros con los intereses devengados más la indemnización que resulte procedente teniendo en cuenta: la envergadura de la lesión y alcance del derecho protegido, el Órgano constitucional del que procedió la lesión, las circunstancias personales que concurrieron y la delicada situación de especial protección en que se encontraba la Magistrada recurrente.

Cuarto.

El Abogado del Estado en su escrito de contestación a la demanda se opone a la misma e interesa su desestimación. Rechaza el planteamiento de la recurrente por no ajustarse a la realidad de los hechos. Partiendo del informe del CENDOJ que obra en el expediente destaca que el trabajo consiste en una colaboración puntual y concreta de análisis de sentencias y el pago se realiza por el CENDOJ una vez que certifica la actuación satisfactoria de la labor encomendada con carácter trimestral con cargo a la partida presupuestaria (gastos

corrientes en bienes y servicios) y aprobada por el Pleno del CGPJ. De esta forma, el pago no tiene el carácter de retribución ordinaria y estable sino que está sometido a la realización satisfactoria de un concreto trabajo que es lo que justifica la percepción de su abono. Por esa razón, el acuerdo recurrido no vulnera en modo alguno el art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ni afecta a la condición de mujer de la interesada. Además, no puede catalogarse como un derecho a la percepción de unos complementos adicionales a la retribución que se percibe sino que debe entenderse vinculado a la realización del concreto trabajo que justifica su asignación.

Quinto.

El adecuado enjuiciamiento de la pretensión actora, una vez expuestos los respectivos planteamientos de las partes exige describir los rasgos esenciales de la actividad que ha dado lugar a la cuestión litigiosa.

En el año 2006 se decidió por el CENDOJ iniciar la tarea de análisis de las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, tarea que posteriormente se ha extendido a las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional y los Tribunales Superiores de Justicia.

En el caso del Tribunal Supremo esa tarea la realizan los Letrados del Gabinete Técnico adscritos a las diferentes Salas. Es el propio Gabinete quien selecciona a los Letrados más idóneos para realizar esa tarea que es voluntaria y, una vez propuestos y aceptada su designación se comunica al CENDOJ. Una vez por semana el CENDOJ asigna a través de un programa informático las sentencias que corresponden a cada Letrado analista en el orden jurisdiccional de que se trate.

El CENDOJ realiza un control semanal del trabajo realizado por cada analista que comunica regularmente al Gabinete a fin de verificar la continuidad y calidad de esa función de análisis. Trimestralmente, el CENDOJ certifica la realización satisfactoria del trabajo encomendado y mediante la misma el Consejo General del Poder Judicial abona la retribución correspondiente al trimestre vencido con cargo a la partida presupuestaria aprobada por el Pleno del CGPJ. La retribución que se estipula es la misma para todos los analistas de los diferentes órganos jurisdiccionales y resulta independiente del número de sentencias analizadas, de su complejidad y del tiempo empleado en su realización.

En el caso de la recurrente desempeñó su labor de analista en un primer periodo de 1 de marzo a 31 de mayo de 2006 en el que causó baja por razón de enfermedad.

Un segundo periodo que comenzó el 1 de enero de 2007 hasta la baja definitiva el 31 de mayo de 2008.

Centrándonos en el periodo discutido y según el certificado emitido por el propio CENDOJ (folios 76 y siguientes del Tomo 2 del expediente) en el año 2008, comenzó su labor de análisis con 57 sentencias pendientes a 22 de enero pasando a tener 0 sentencias pendientes el 31 de marzo. En los informes correspondientes a 7, 10 y 11 de abril de 2008 no consta ninguna sentencia pendiente de analizar, en el de 21 de abril figuraba con 3 sentencias pendientes y en el de 5 de mayo 8 sentencias pendientes y, en el de 12 de mayo, fecha de nacimiento de su hijo, 22 sentencias pendientes de análisis.

Figuraban con posterioridad informes sucesivos de 23 de mayo (ya tenía concedida la baja de maternidad) con 24 sentencias y 30 de mayo (fecha en la que se le dio de baja en el CENDOJ) e informes sucesivos en el que figuran, a pesar de haber sido ya dada de baja, sentencias pendientes que se incrementan hasta 44 el 1 de julio de 2008.

Sexto.

La recurrente argumenta que su baja como analista en el CENDOJ se debió exclusivamente a su situación de maternidad y cita los arts 6 y 8 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El art. 6 de dicha Ley dice que:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. INCLUDEPICTURE "http://laleydigital.laley.es/img/sp.gif" * MERGEFORMATINET

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

A su vez, el artículo 8 dice que:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Conviene recordar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, transpone a nuestro ordenamiento interno la Directiva en materia de igualdad de trato 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. El art. 2 de la Directiva dice que se entenderá por: "discriminación directa": la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo, "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

La jurisprudencia del TJUE viene considerando que el trato desfavorable a una mujer relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo y diversas sentencias se han pronunciado acerca de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Así, en la sentencia del TJCE de 3 de febrero de 2000, Caso Silke- Karin Mahlburg, en el asunto C-207/98, se analiza la negativa de un empresario a celebrar con esta mujer un contrato de trabajo por tiempo indefinido, debido a que estaba embarazada, de modo que no podía asumir desde el primer momento las funciones del puesto de trabajo considerado; decisión contraria, según afirma dicha sentencia, al artículo 2, apartados 1 y 3, de la citada Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976.

La Sentencia de 16 de febrero de 2006 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C- 294/04, declaró que la directiva comunitaria 76/207/CEE se opone a una normativa nacional que no reconozca a una trabajadora que se encuentre en permiso de maternidad, los mismos derechos reconocidos a otros aspirantes aprobados en el mismo procedimiento de selección, en lo que se refiere a las condiciones de acceso a la función pública, aplazando la toma de posesión de esa trabajadora hasta el término del permiso de maternidad, sin tener en cuenta la duración de dicho permiso a efectos del cómputo de su antigüedad.

La STJUE de de 11 de octubre de 2007, declara que una decisión de despido a causa del embarazo o del nacimiento de un hijo es contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, cualquiera que sea el momento en que se notifique esa decisión de despido e incluso si se notifica una vez finalizado el período de protección establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85.

Finalmente, la sentencia del TJUE de 6 de marzo de 2014, asunto C- 595/12, declara que la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, por motivos de interés público, da de baja a una mujer en permiso de maternidad de una formación profesional que forma parte esencial de su puesto de trabajo y que es obligatoria para poder optar a un nombramiento definitivo como funcionario, así como para mejorar sus condiciones de trabajo, aunque se le garantice el derecho a participar en la siguiente formación que se organice, cuya fecha es incierta.

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha afirmado que "el art. 14 no consagra la promoción de la maternidad o la natalidad (STS 182/2005, de 4 de julio) pero sí excluye toda distinción, trato peyorativo y limitación de derechos o legítimas expectativas de la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias, por lo que puede causar una vulneración del art. 14 CE la restricción de los derechos asociados con la maternidad o la asignación de consecuencias laborales negativas al hecho de su legítimo ejercicio, visto que el reconocimiento de esos derechos y sus garantías aparejadas están legalmente contemplados para compensar las dificultades y desventajas que agravan de modo principal la posición laboral de la mujer trabajadora." (STC 233/2007, de 5 de noviembre).

Importante resulta la doctrina recogida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 214/2006, de 3 de julio de 2006:

"Por lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo, que 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), hemos dicho 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 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 directa 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.

Tal tipo de discriminación comprende, sin duda, 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, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (SSTC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2; 136/1996, de 23 de julio, FJ 5; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4; 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3; o 17/2003, de 30 de enero, FJ 3). En este sentido, hemos afirmado también 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 en la maternidad, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE, hemos estimado diversos recursos de amparo relacionados con la materia aquí enjuiciada, en particular en relación con el ejercicio por el empresario de sus potestades organizativas y disciplinarias en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral (entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre; 166/1988, de 26 de septiembre; 173/1994, de 7 de junio; 136/1996, de 23 de julio). E igualmente hemos apreciado la vulneración del derecho a la no discriminación en relación con decisiones empresariales en materia de contratación, aun sin encontrarse vigente una relación laboral. Como mantuvimos en la STC 173/1994, de 7 de junio, FJ 3, «no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza, y mucho menos cuando esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva, y ello no se produce a consecuencia del hecho del embarazo sobrevenido de la mujer. De sostenerse la postura anterior, quedarían al margen de tutela algunas de las más notorias consecuencias de la discriminación como mal social a erradicar por mandato constitucional (las especiales dificultades en el acceso al empleo de los colectivos discriminados o, en el caso de la mujer, la continuidad de su propia carrera profesional por la maternidad) y, además, quedarían virtualmente vacíos de contenido compromisos internacionales adquiridos por España en esta materia, de cuya virtualidad interpretativa de lo dispuesto en el art. 14 CE no cabe dudar (art. 10.2 CE)» (en el mismo sentido STC 175/2005, de 4 de julio, FJ 3)."

A partir de aquí, la jurisprudencia constitucional, sin ánimo de exhaustividad, contempla varios supuestos de discriminación.

La negación a la mujer trabajadora de un derecho asociado a su maternidad. Por ejemplo, la STC 3/2007, de 15 de enero, la aprecia en la denegación de la reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de seis años.

Cuando, reconocido el derecho asociado a la maternidad se cause un perjuicio constatado por el trato peyorativo en las condiciones de trabajo o una limitación en los derechos o legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral.

Finalmente, cuando la limitación o restricción de garantías del derecho ejercitado o de las garantías establecidas en la Ley represente una reacción o represalia empresarial frente al disfrute previo por la mujer trabajadora de un derecho asociado a su maternidad. Es decir, el incumplimiento del régimen legal es discriminatorio y vulnerador del art. 14 CE por la motivación discriminatoria que fundamenta la decisión.

Séptimo.

Pues bien, expuesto el panorama legal y jurisprudencial sobre la discriminación por razón de sexo con origen en la situación de maternidad se trata ahora de analizar si la baja de la recurrente en el sistema de análisis de sentencias se produjo, como ella sostiene, por causa exclusiva de su maternidad o como argumenta la Administración "por no haberse prestado el trabajo de manera efectiva".

Para ello, ha de tenerse en cuenta que en éste ámbito, de conformidad con el art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad y el art. 60.7 LJCA se establece una inversión de la carga de la prueba pues:

"De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad."

Por tanto, siendo el fundamento de la pretensión actora la existencia de una discriminación en la decisión de su baja por la exclusiva razón de su maternidad aportando indicios al respecto, corresponde al CGPJ probar que esa decisión no fue discriminatoria y adecuada al fin perseguido que era la adecuada realización de la tarea de análisis de las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo para la base de datos de jurisprudencia.

El Abogado del Estado en su escrito de contestación se limita a hacer unas consideraciones sobre las características del trabajo de análisis de sentencias, la naturaleza del pago, la forma de hacerlo efectivo y la improcedencia de su abono si no se realiza el trabajo de manera efectiva pero sin afirmar que la recurrente no lo haya realizado, y, por supuesto, guarda silencio sobre la argumentación de la recurrente acerca de la discriminación que denuncia.

Sorprende este planteamiento con el contenido del informe emitido el 25 de enero de 2013 por el Director del CENDOJ (folio 59 del tomo 2 del expediente) en el que se dice que "la causa de su cese en tal colaboración no vino determinada por su embarazo ni ulterior maternidad sino por la imposibilidad manifestada de continuar realizando la colaboración para la que había sido designada como analista".

Si lo que se quiere decir con esa afirmación es que la recurrente ante su situación, primero de embarazo y, posteriormente, de maternidad renunció a la colaboración ante la imposibilidad de seguir prestándola, no hay rastro alguno de ello en el expediente. Al contrario, se afirma por la actora en su solicitud de 2 de diciembre de 2008 (doc. 1 de la demanda) y no se ha desvirtuado de contrario, que el 12 de mayo de 2008 y, asimismo días después, se le manifiesta desde el CENDOJ que "o reactiva su actividad o se le daría de baja", como así ocurrió. Es decir, no existe dato alguno que permita inferir que fue la recurrente la que decidió poner fin a esa colaboración.

Si "la imposibilidad manifestada de continuar realizando la colaboración" quiere decir que, de manera objetiva llegó un momento en que dado el número de sentencias pendientes de analizar ese dato revelaba la incapacidad de la sra Velázquez para realizar adecuadamente esa función de análisis, hubiera sido necesario precisar por parte del CENDOJ cual era el límite de sentencias pendientes tolerable para la adecuada prestación del servicio, la diferencia de actividad de la recurrente frente a sus compañeros, etc. Sin embargo, no existe ninguna certificación negativa del órgano de documentación o comunicación relativa a bajo rendimiento o incumplimiento de las tareas asignadas.

Por otra parte, tampoco se aprecian razones objetivas que justifiquen la decisión de la baja pues, en el informe del CENDOJ (folios 58 y 87 a 90 del expediente, Tomo 2) se destaca que en el año 2008 la recurrente comenzó como analista con 57 sentencias pendientes a 22 de enero, careciendo de sentencias pendientes de análisis el 31 de marzo. En los informes correspondientes a los días 7, 10 y 11 de abril de 2008 no consta ninguna sentencia pendiente de analizar, en el de 21 de abril figuraba con 3 sentencias pendientes, en el de 5 de mayo, 8 sentencias pendientes y, finalmente, a 12 de mayo tenía 22 sentencias pendientes.

Es decir, a una semana de dar a luz tenía exclusivamente 8 sentencias pendientes teniendo en cuenta que el día 12 ya disponía de licencia de maternidad. Paralelamente, no consta ningún informe previo del CENDOJ que ponga de manifiesto un bajo rendimiento de la recurrente ni un aviso de darla de baja por esa causa.

Resulta así que puede inferirse razonablemente que la decisión de baja tuvo como causa determinante la situación de maternidad, al entenderse que iba a dificultar cumplir adecuadamente la labor de análisis con la rapidez requerida, decisión discriminatoria respecto de los compañeros analistas varones y que, además, es desproporcionada pues vistos los informes que reflejan la carga semanal efectuada, ésta no justifica la necesidad de dar de baja a la recurrente para atender adecuadamente la tarea. Podían haberse adoptado otras medidas menos gravosas como esperar un tiempo prudencial a la recuperación tras el parto o repartir temporalmente esa carga entre sus compañeros analistas teniendo en cuenta que no era excesiva y que el propio CENDOJ reconoce que no hay un número máximo de sentencias que se asignan a cada analista.

Debe concluirse pues, que esa decisión de dar de baja a la recurrente en el sistema de análisis de sentencias resulta contraria al art. 14 de la Constitución por discriminatoria frente a los demás analistas varones en cuanto responde a la situación de maternidad de la recurrente que, obviamente no concurre en aquellos, por lo que debe anularse reconociendo como situación jurídica individualizada el derecho a que se la abonen las cantidades dejadas de percibir como analista durante la vigencia de su licencia de maternidad, lactancia y vacaciones, correspondientes al periodo de junio a noviembre de 2008, con los intereses legales de la cantidad resultante.

Octavo.

Solicita, además, la recurrente, una indemnización reparadora de la infracción del derecho fundamental lesionado para cuya determinación se remite a la escala sancionadora contemplada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que, según afirma literalmente la recurrente (folio 10 de su escrito de demanda) "para la producida, entendida como discriminación por razón de sexo, establece (artículo 40,1,c), en relación con el artículo 8.12 de la misma), sanciones que pueden oscilar entre 3.005,07 y 90.151,82 euros.

Ese criterio al que se refiere la recurrente se aplica por la Sala Cuarta de éste Tribunal, por ejemplo, en la STS de dicha Sala de 15 de febrero de 2012 rec. 67/2011), en la que, para cuantificar el daño moral derivado de la lesión del derecho fundamental, se acude al elenco de sanciones del TR de la Ley de Infracciones y Sanciones del

Orden Social, con las debidas cautelas y atemperando la razonabilidad de las cifras allí manejadas y siempre que se hubiese invocado en la demanda como parámetro la toma en consideración de dicha norma para tal fijación.

En el mismo sentido, asumiendo la doctrina del Tribunal Constitucional y, aunque reiterando la doctrina de que es necesario fijar en demanda los parámetros de cálculo de la indemnización por daño moral, respaldando en el caso concreto como suficientes las alegaciones y parámetros (alusivos a las sanciones del TR de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social) ofrecidos por el recurrente para obtener una indemnización adicional por tal concepto, puede verse la STS de la Sala Cuarta de 05 de febrero de 2013 rec. 89/2012).

Ahora bien, en el caso al que se refiere esta última sentencia, quedaba acreditada la gravedad de la conducta, pues la empresa, que había dado órdenes de traslado ilegales, se negaba a cumplir las resoluciones judiciales que las declaraban nulas cuando la trabajadora acepta finalmente un traslado tras sufrir una baja médica por ansiedad de más de cinco meses, no se le da ocupación efectiva y, finalmente se la despide por unas inexistentes causas objetivas, siendo declarado tal despido nulo con violación de derechos fundamentales. Se acreditaba, además, en dicha sentencia las consecuencias dañosas sobre la demandante –sobre su integridad moral, sobre la propia salud de la trabajadora, con crisis de ansiedad al sentirse objeto de trato discriminatorio por su condición de mujer y represaliada injustamente por sus reclamaciones- y con justificación de la indemnización solicitada sobre la base de lo dispuesto en el TR de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en sus artículos 8, apartados 11 y 12, que tipifican esas conductas empresariales como infracciones muy graves (en especial, el artículo 8.12 in fine: "las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial...") y en el artículo 40.1 c) que prescribe para las sanciones muy graves la sanción de multa que, en su grado medio, irá de 25.001 a 100.005 euros.

Sin embargo, esa doctrina a la que sin mayores precisiones alude la recurrente para fundar su pretensión, se ha establecido por la Sala Cuarta de éste Tribunal en relación con el procedimiento comprendido en los arts 177 a 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social mediante el que "se podrá recabar la tutela de los derechos fundamentales incluida la prohibición de trato discriminatorio a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas".

La pretensión formulada por la recurrente no es susceptible de ser enjuiciada ante el orden social y, además, la actuación administrativa impugnada no es equiparable a la antes descrita.

Ello no significa que, independientemente de la naturaleza o calificación que se quiera dar a la relación de servicios establecida con el CENDOJ, y, como antes se ha razonado, que el cese de la relación de servicios tuviera lugar por causas objetivas sino que respondió como causa determinante a la situación de maternidad, al entenderse que iba a dificultar cumplir adecuadamente la labor de análisis con la rapidez requerida produciendo así una actuación discriminatoria en cuanto da lugar a una consecuencia desfavorable unida exclusivamente a ese hecho natural y no incapacitante para la mujer.

Por esa razón, dadas las circunstancias personales en las que se produjo la lesión del derecho fundamental (comunicación de la baja en el sistema de análisis el mismo día del parto de la recurrente en el que su hijo recién nacido quedó ingresado en cuidados intensivos del Hospital La Paz), la naturaleza y alcance del derecho fundamental afectado (discriminación por razón de sexo) y, el órgano del que procedió, estimamos procedente la indemnización pero sin sujetarnos a los criterios establecidos en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social que no estimamos aplicable y, a falta de otros parámetros aportados por la recurrente, estimamos más adecuada a los hechos producidos una indemnización de 600 euros correspondiente al importe de la retribución que corresponde por una mensualidad del trabajo de análisis.

Respecto de la "restitución, en su caso, de los demás derechos inherentes a la colaboración con el CENDOJ" entendemos que la petición se limita a la reclamación económica integrada por las cantidades dejadas de percibir como analista en el periodo en el que indebidamente se la dio de baja y la indemnización que han quedado reconocidas en los términos expuestos, sin que puedan reconocerse otros que no cita, máxime cuando la recurrente ha cesado en sus funciones en el Gabinete Técnico del Tribunal Supremo.

Noveno.

Es preceptiva la imposición de costas al Consejo General del Poder Judicial conforme a lo dispuesto en el artículo 139.1 de la LJCA, si bien, ejercitando la facultad establecida en el apartado 3 de dicho artículo, establecemos como límite máximo de las mismas por todos los conceptos el de 3000€, aplicando al respecto los criterios seguidos últimamente por esta Sala.

Por lo expuesto, en nombre de su Majestad el Rey, y en ejercicio de la potestad de juzgar que emanada del pueblo español, nos confiere la Constitución.

FALLAMOS

1.º Estimamos el recurso contencioso-administrativo nº 314/2013, interpuesto por D^a María Angeles Velázquez Martín contra el acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial de 25 de abril de 2013, desestimatorio del recurso de alzada 375/12 interpuesto contra el acuerdo de la Comisión Permanente de 29 de agosto de 2012 que desestimó su pretensión de resarcimiento de retribuciones económicas como analista de Jurisprudencia del CENDOJ referida al periodo de licencia de maternidad, restitución de derechos e indemnización, acuerdos que declaramos nulos.

2.º Reconocemos el derecho de la recurrente a que por el Consejo General del Poder Judicial se la abonen las cantidades dejadas de percibir durante la vigencia de su licencia de maternidad, lactancia y vacaciones, correspondientes al periodo de junio a noviembre de 2008, con los intereses legales de la cantidad resultante más una indemnización adicional de 600 euros.

3.º Imponemos al Consejo General del Poder Judicial las costas causadas en los términos indicados en el último fundamento de Derecho de esta Sentencia.

Así por esta nuestra sentencia, que deberá insertarse por el Consejo General del Poder Judicial en la publicación oficial de jurisprudencia de este Tribunal Supremo, definitivamente juzgando lo pronunciamos, mandamos y firmamos. lo pronunciamos, mandamos y firmamos

D. José Manuel Sieira Míguez
D. Pedro José Yagüe Gil
D. Octavio Juan Herrero Pina

D. Jorge Rodríguez-Zapata Pérez
D. Segundo Menéndez Pérez

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Magistrado Ponente de esta Sala Excmo. Sr. D. José Manuel Sieira Míguez, todo lo cual yo el Secretario, certifico

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.