

EJERCICIO DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y
JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL
UNA CRÍTICA A LA STC 233/2007, de 5 noviembre

I. PREMISA Y HECHOS SOMETIDOS A ANÁLISIS

Esta sentencia no va a convertirse en punto de referencia de la doctrina constitucional, por su talante más bien conservador. El Tribunal ha preferido ahorrarse el enunciado de criterios novedosos y ha optado por dar un repaso a toda su jurisprudencia anterior, para concluir, visto que el caso no encajaba perfectamente en ella, en la denegación del amparo. Así comenzado el comentario, no puede decirse que el fallo y la fundamentación jurídica que a él condujo resulten erróneos ni deban propiciar valoraciones excesivas. Más bien, a una crítica sorda por la tarea que la Corte debió abordar y no abordó y por la escasa sensibilidad hacia una situación que, desde el sentido común y desde un análisis extra-jurídico del caso parece clara: a una mujer que vuelve de una excedencia por cuidado de hijo se le cambian las tareas. Es decir, la situación de apartamiento temporal de su puesto de trabajo y de sus funciones dio pie para que posteriormente el trabajo ya no fuera el que había sido. Que pueda o no darse protección a esta trabajadora desde la perspectiva del derecho a la igualdad y a la no discriminación depende claramente del empeño del Tribunal, más que de la potencialidad de los derechos del art. 14 CE.

Los fundamentos de derecho no se leen con facilidad. Más bien, la sensación que producen es de cierto barullo, entrecruzándose técnicas de análisis correspondientes a la discriminación directa y a la indirecta, adelantándose y retrocediéndose en el hilo argumental y citándose sentencias cuya cita resultaba muy prescindible en el enjuiciamiento del caso sometido a amparo. Para llegar a la conclusión a la que se llega, sobrarían bastantes páginas del BOE, por lo menos las que se dedican a un repaso premioso de sentencias del Tribunal dedicadas a la discriminación en general y a la discriminación por razón de sexo en particular.

A partir de esta valoración general, voy a empeñar estas líneas en una doble tarea: la más fácil de criticar los argumentos centrales de la sentencia y la algo más compleja de describir cómo habría que argumentar el otorgamiento del amparo, en una opinión que compartía además el Ministerio Público. En todo caso, debe insistirse que la crítica es más por omisión que por acción. Los argumentos, con alguna excepción, no resultan demasiado desafortunados, sino simplemente muy poco constructivos.

* * *

Para sintetizar los hechos que deben valorarse, en torno al regreso de la postulante de amparo de su excedencia por cuidado de hijos, parece lo más oportuno reproducir la síntesis que de los mismos hace el fundamento jurídico octavo de la sentencia:

“a) No se da una coincidencia absoluta en las tareas profesionales que desempeñaba la recurrente antes y después de la excedencia. En efecto, al reincorporarse al trabajo tras el ejercicio de ese derecho (lo que tuvo lugar, según los hechos probados tercero y sexto de la Sentencia de instancia no modificados en suplicación, el día 8 de marzo de 2004), la empresa le comunicó verbalmente que sus funciones anteriores iban a variar, al ocuparse de una parte de ellas otro trabajador, don José Manuel Crespo Esteban, contratado durante su excedencia. En concreto, al regresar a la actividad laboral se le encargan a la

trabajadora únicamente las funciones administrativas que genera el taller de chapa y no las correspondientes al área contable, que antes de su maternidad y sucesiva excedencia compatibilizaba con aquéllas (y que quedan atribuidas al trabajador mencionado).

b) El Sr. Crespo Esteban suscribió inicialmente un contrato temporal por acumulación de tareas (como se ha dicho, para realizar una parte del trabajo que previamente desarrollaba la actora —el trabajo administrativo en el área contable). Posteriormente su relación laboral se convirtió en indefinida (lo cual tuvo lugar en una fecha en la que ya se había producido la reincorporación al trabajo de la recurrente en amparo) y, tras adquirir la condición de fijo, siguió desarrollando las tareas administrativas en el área contable

c) El trabajo en el taller de chapa había aumentado en 2004 y se había incrementado la plantilla del taller. Según el ordinal sexto del relato de hechos el trabajo de administración que generaban chapa y venta era similar.

d) La actora no aceptó el cambio de trabajo, quedando vinculada en los hechos probados a esa circunstancia la razón por la que la empresa dejó de darle ocupación.

e) Las denuncias ante la Inspección de Trabajo tuvieron fundamento en esa falta de ocupación efectiva, formulándose, como lógicamente impone una pauta puramente cronológica, en un momento posterior al de su reincorporación a la empresa tras la excedencia, y, por ello, en unas fechas posteriores en el tiempo al conflicto sobre la asignación de funciones a la actora.

Tiene particular importancia subrayar que:

1) No está probado cómo se distribuía la doble función desarrollada por la actora (área contable y taller de chapa) con anterioridad a su maternidad.

2) No se declara probado ningún perjuicio de carácter salarial, ni en particular un peor trato retributivo respecto de otros trabajadores, en contra de lo que afirma la demanda de amparo. Sólo está acreditado que la trabajadora percibe su salario por encima de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, a diferencia de otros compañeros administrativos.

3) Tampoco constan otros perjuicios aparejados al ejercicio de su derecho de excedencia, por ejemplo relativos a su horario (según los hechos probados doña Elena Alconada Pérez ha elegido su horario, siendo la única empleada que disfruta en la empresa de una jornada de 9:00 a 16:00 horas con trabajo en sábados alternos). En particular no ha llegado a declararse en ningún momento que las tareas administrativas en el taller de chapa que le han sido asignadas resulten inferiores a las otras que también desempeñaba antes de la excedencia (área contable) o sean desacordes con su categoría profesional.

El resto de los elementos que se han invocado en algún momento en el proceso a quo o en este proceso constitucional, o bien no son hechos probados, sino que constituyen valoraciones jurídicas, o bien representan meras discrepancias de las partes con el relato de hechos de las resoluciones judiciales”.

Me parece de justicia apuntar que la redacción de estos hechos, tal y como la efectúa el Tribunal, no reviste una total neutralidad, porque se enuncian en esta secuencia para justificar inmediatamente a continuación la denegación del amparo. Es decir, se expresan tal y como se expresan al servicio de un juicio de desestimación. Con todo, incluso así descritos el fallo pudo y debió ser el contrario.

Pero es de justicia recordar que anteriormente a la excedencia la trabajadora había estado en situación de suspensión del contrato por maternidad, y anteriormente había sufrido varias bajas a causa de complicaciones del embarazo. Quizá, añadiendo estos pequeños ingredientes, el caso guardase mayores similitudes con el enjuiciado en la STC 182/2005, de 4 julio, en la que sí se otorgó el amparo. También habría que matizar la situación de falta de ocupación efectiva posterior a la vuelta de la excedencia, porque no se produjo exactamente por voluntad de la trabajadora. En honor a una imparcial descripción de los hechos, así la desarrolló el órgano de instancia, quien por cierto desestimó la pretensión actora:

“Al no aceptar el cambio de trabajo la empresa dejó de dar ocupación a la recurrente, quien pasó a permanecer durante toda su jornada laboral sin puesto de trabajo físico donde situarse, sin mesa, sin silla y sin ordenador...”

Quizá este pequeño añadido, así de sencillo, cambiase la percepción de las cosas acerca de la posible existencia de una discriminación directa y la valoración de la conducta de la empresa. A fin de cuentas, el juicio de amparo debe descansar en una valoración de los hechos en toda su complejidad y con todos sus matices. Probablemente esta actitud posterior arroje algo de luz sobre la anterior conducta de mantener funciones anteriormente confiadas a la recurrente en otro trabajador, contratado a raíz de la suspensión con reserva de puesto. Claro que, así apreciados los hechos, el amparo habría de otorgarse con extremada sencillez y el comentario, desde luego, perdería interés. Prefiero, por consiguiente, quedarme con la resultancia fáctica reelaborada en la cocina del Tribunal Constitucional.

II. LA EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES EN EL ÁMBITO DE COBERTURA DEL ART. 14 CE

Por supuesto, no voy a detenerme en los aseados argumentos procesales de la sentencia, por lo demás iterativos de una doctrina hartamente consolidada. Sí que me gustaría, por el contrario, apelar un poco más al tópico de la garantía de indemnidad, al que la recurrente se acoge con base en el art. 24 de la CE. Sólo quiero decir que ya va llegando la ocasión de que el TC lo desarrolle en relación con la no discriminación por razón de género. No debe olvidarse que lo enuncia con esta orientación el art. 9 de la LO 3/2007, de 22 marzo, como trasposición del art. 1 de la Directiva 2002/73/CE, de 23 septiembre, que modificó el art. 7 de la Directiva 76/207/CEE, de 9 febrero, ahora compilados en el art. 24 de la Directiva 2006/54/CE, de 5 julio. Ya hace algunos años que el Tribunal de Luxemburgo dictó la sentencia de 22 septiembre 1998, asunto C-185/97 *Cooté*, en la que se imponía claramente una exigencia a los ordenamientos internos de los Estados miembros¹. No cabe duda de que se trata de una cuestión que puede reconducirse al tópico de las motivaciones de la empresa y del propio concepto de discriminación directa. Pero tampoco de que el Tribunal ha dejado pasar otra buena oportunidad para dictar doctrina al respecto, en un supuesto de hecho muy propicio a tal fin.

Dicho lo cual, la excedencia prevista en el art. 46.3 del ET tiene, y así lo reconoce la sentencia, una importante relación con la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Recuerda, con cita de doctrina anterior, que “hoy por hoy son las mujeres las que de forma casi exclusiva solicitan este tipo de excedencias para el cuidado de los hijos”, de modo que las trabas al ejercicio de los derechos parentales pueden suponer dificultades añadidas para el colectivo de las mujeres en el mantenimiento de su situación laboral.

Ya se ha dicho muchas veces que el argumento es peligroso, desde la perspectiva de que parece dar por buena una situación social y de que propicia unas instituciones jurídico-laborales al servicio de que las perfectas casadas puedan cumplir con sus obligaciones familiares. *A nice work for a nice woman*, o, completando la frase,

¹ Esta era su parte dispositiva: “el artículo 6 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, obliga a los Estados miembros a introducir en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para garantizar una protección jurisdiccional al trabajador cuyo empresario, tras la extinción de la relación laboral, se niega a proporcionar referencias como reacción a una acción judicial ejercitada para exigir que se respete el principio de igualdad de trato en el sentido de dicha Directiva”.

a nice work environment for a nice woman. Estos argumentos sólo pueden ser esgrimidos con mucho cuidado y con carácter sumamente coyuntural. Porque hay un pasaje de la sentencia especialmente desafortunado. Dice del art. 46.3 cuanto sigue:

“Norma que no limita su reconocimiento a las mujeres, configurándose como un derecho de los trabajadores, hombres o mujeres, por lo que podría decirse que estimula cambios en la cultura familiar, sensibilizando en el reparto de las responsabilidades y en la modificación de patrones socioculturales de conducta...”

Eso no es verdad: a la Ley 39/1999, de 5 noviembre, le ha importado muy poco la corresponsabilidad en la asunción de las tareas familiares, en una época en que los ordenamientos de los Estados de nuestro entorno jurídico optaban por normativas de otro signo. La Ley española sólo pretendió facilitar la conciliación, y dejar en manos de las decisiones familiares, ciertamente mediatizadas, el reparto de las tareas laborales y de cuidado. Pero tampoco la LO 3/2007, de 22 marzo, patrocina dicha corresponsabilidad, a pesar de los píos deseos de su Exposición de Motivos. Sólo algo al regular la paternidad, pero con una flexibilidad temporal que augura, más que el desarrollo, por parte de los progenitores varones, de habilidades domésticas, un tiempo de esparcimiento de discutible reparto. Y, en las restantes instituciones ligadas al permiso parental –excedencias, permisos y guardas legales, además del muy perverso permiso de lactancia- nada de nada: sólo facilidades para el *nice work* de las mujeres, sin perjuicio de ciertos nada desdeñables derechos nuevos. Todo lo cual merece muy especial reproche, si se tienen en cuenta que las instituciones citadas, a diferencia de la regulación del tiempo de trabajo, resultan muy propicias para introducir medidas de corresponsabilización, más allá de facilitar que obligaciones laborales y extralaborales resulten compatibles. Sí que es verdad que el art. 44 de dicha Ley Orgánica enuncia un principio, aunque luego no lo plasma en absoluto en las modificaciones que efectúa en los art. 37, 38 y 46 del ET: “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

El TC apela, un par de párrafos más adelante, al principio rector del art. 39 CE: la protección social, económica y jurídica de la familia para expresar que “una decisión que se adopte desconociendo la orientación que debió tener la aplicación de la legalidad conforme a dichos principios rectores de la política social y económica acentuaría su falta de justificación”. El pasaje, en sí mismo resulta muy correcto y oportuno, pero plantea en clave interpretativa un problema de muy hondo calado, que consiste en la posible integración de la protección de la familia en el derecho a la igualdad y a la no discriminación. He oído, como argumento sin duda sugerente, que de la misma forma que algunos derechos de los ciudadanos ostentan rango de derecho fundamental a través de su consideración de contenido esencial de alguno de los de la sección primera, capítulo segundo, título primero –vg., la negociación colectiva en la libertad sindical-, la protección de la familia podía integrarse en el art. 14 a través de la perspectiva de género. Es, repito, sugerente, pero al mismo tiempo más peligroso que una piraña en la bañera, porque implica que la igualdad de la mujer pasa necesariamente por incentivar la protección de la familia. Lo cual es sin duda cierto, salvo que el planteamiento se deslice para salvar el cortísimo trecho que hay hasta dar por bueno que sólo la mujer requiere protección de la familia para trabajar en igualdad. Valga decir, como mucho, que produce mayores perjuicios a las mujeres en los tiempos presentes una postura restrictiva en el reconocimiento y

efectos de las excedencias, permisos, reducciones de jornada y ciertas suspensiones del contrato ligadas a la atención de necesidades personales y familiares.

Pero no está mal que hablemos de protección a la familia e igualdad. Estoy absolutamente seguro de que el concepto de familia y el derecho a la igualdad deben interpretarse, como manda el Código Civil, en relación con la realidad social actual. Es decir, deben merecer especial protección social, económica y jurídica las realidades familiares más vulnerables y acosadas. No hay que poner ejemplos para poner de relieve lo obvio: curiosamente, en muchas de estas realidades la cabeza de familia es una mujer, cuya situación frente al mercado de trabajo puede tornarse más compleja si no se interpretan con mayor firmeza los derechos de conciliación.

Dicho todo lo cual, es correcto el argumento genérico que afirma la relación entre el derecho de excedencia por cuidado de hijos del art. 46,3 ET y la igualdad y no discriminación por razón de género, en el sentido de que este derecho y su ejercicio “pueden quedar comprometidos por prácticas discriminatorias”. O, si se prefiere, ciertas posturas restrictivas, por perjudicar a las mujeres, pueden considerarse discriminaciones por razón de sexo contrarias al art. 14 CE.

III. DENEGACIONES DE DERECHOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE SU EJERCICIO

El TC prosigue con su argumentación apelando a una diferencia interesante. Distingue supuestos en los que la empresa discute a la trabajadora el ejercicio del derecho de otros en los que ésta sufre un perjuicio como consecuencia de haberse acogido al derecho o en relación con su ejercicio. Se trata, en palabras del Tribunal, de un perjuicio efectivo y constatable que consista en un trato peyorativo en sus condiciones de trabajo o en una limitación o quebranto de sus derechos o legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral”. En relación con las primeras, se refiere a anteriores pronunciamientos, como la STC 240/1999, de 20 diciembre, o la STC 3/2007 de 15 enero, y dice de ellas que consolidan “la desigual posición laboral de la mujer”, al privársele de unos derechos compensadores de la desigualdad. Y con las segundas, expresa que la vulneración del art. 14 se producirá “cuando ese incumplimiento –privación o limitación de derechos- produzca de por sí o implique adicionalmente un menoscabo de carácter discriminatorio en el patrimonio jurídico de la mujer trabajadora”.

Es evidente que se trata de una distinción de interés. Sobre el primer tipo de supuestos resulta mucho más sencillo proyectar el concepto de discriminación indirecta, en la medida en la que la privación de derechos repercute de modo más intenso en el colectivo de las mujeres y en que resultan en sí mismos, bastante homogéneos, porque se trata de la negativa empresarial en sí misma, sin mayores matices. De hecho, si se pasa revista a la fundamentación jurídica de la STC 3/2007 se aprecia en varios de sus pasajes el concepto de impacto adverso y la dimensión colectiva de la discriminación indirecta. Por resaltar algún pasaje particularmente expresivo:

“En efecto, en estos supuestos lo que se compara no son individuos, sino grupos sociales en los que se ponderan estadísticamente sus diversos componentes individuales; es decir, grupos entre los que alguno de ellos esté formado mayoritariamente por personas pertenecientes a una de las categorías especialmente protegidas por el art. 14 CE, en nuestro caso las mujeres”.

La sentencia 3/2007 es, indiscutiblemente, de mayor valor doctrinal que la que ahora comento, y realiza un análisis bastante más ortodoxo de los conceptos de discriminación directa e indirecta, con apelación constante a la normativa derivada y a la doctrina comunitarias. Concluye claramente que, como las mujeres constituyen el colectivo que ejercita en mayor medida el derecho de reducción de jornada, ostenta una dimensión constitucional, que trasciende la legalidad ordinaria.

La situación no se resuelve tan claramente en la sentencia 233/2007. Entre otros motivos, porque mezcla los planos de los perjuicios que se les causan a las mujeres y de la posible motivación discriminatoria que haya tenido la empresa. Es decir, el plano de la discriminación directa y el de la discriminación indirecta. Pero también porque en el segundo tipo de supuestos descrito no se aprecia de un modo tan claro la vertiente colectiva del impacto adverso. Puede decirse que los conflictos tienen un sabor menos colectivo y más individual, porque ya no se trata de verificar si una concreta medida de la empresa –una denegación del ejercicio de un derecho- impacta de modo negativo en un colectivo compuesto mayoritariamente de mujeres, sino de comprobar si una determinada situación derivada de dicho ejercicio perjudica en concreto a la persona que lo disfruta. Bien podría decirse que las mujeres son usuarias muy predominantes de las excedencias por cuidado de hijos y que, en consecuencia, ellas arrostran la mayoría de los efectos adversos que pueden. Pero frente a ello, la noción de perjuicio ostenta en este caso un cariz más personal, pues habrá que estar a las circunstancias de hecho concurrentes. El juicio ya no se refiere a que una medida limitativa genérica –la privación del derecho- produce efectos desfavorables, sino a que un perjuicio concreto puede ser o no relevante desde el punto de vista de la discriminación por razón de sexo. Y, aunque no se afirme claramente en la argumentación jurídica del Tribunal, este es evidentemente el problema que debía resolverse en la sentencia.

IV. PERJUICIOS CONCRETOS Y DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

El Tribunal Constitucional, fiel a su condición, no quiere chapotear en los lodos de la legalidad ordinaria. Expresa que una vulneración de ésta no implica necesariamente un juicio adverso en términos de inconstitucionalidad y consiguiente otorgamiento del amparo. Bien al contrario,

“es concebible un incumplimiento de la Ley que regula los derechos y garantías de la trabajadora ejercitante del derecho asociado a la maternidad que no tenga una motivación discriminatoria...”

El argumento del Tribunal se centra en que no se ha acreditado ningún perjuicio en la esfera jurídica de la trabajadora. Parece desprenderse de su discurso que, si se hubiese producido, hubiese ostentado relevancia constitucional y habría que otorgar el amparo. Sin embargo, expresa que se han respetado la categoría profesional de la actora y sus derechos económicos y profesionales. Que no hay constancia de que no se hubiese beneficiado de las mejoras en las condiciones de trabajo sucedidas durante su ausencia ni se le había sometido a espera para la incorporación. Y que no había sufrido menoscabo en sus derechos de actualización profesional o formativos.

Bien se ve, y esto no constituye un reproche, sino todo lo contrario, que el razonamiento jurídico se centra en el patrimonio jurídico individual de la trabajadora y no en consideraciones estadísticas de perjuicios que pueda sufrir el colectivo de las trabajadoras. Y –lo que es más importante- que admite la lesión del art. 14 CE a partir de que se constate el perjuicio, al margen por supuesto de las motivaciones que hubiese

tenido la empresa en la asignación de unas tareas parcialmente distintas de las originales. Por consiguiente, se admite una discriminación no intencionada sufrida en el ámbito individual a causa de perjuicios en el ejercicio de un derecho de disfrute feminizado en la práctica.

Que ello sea así merece destacarse, porque supone cierto deslizamiento en la técnica jurídica en cuanto al concepto de discriminación indirecta. Aunque el Tribunal no lo exprese, o no lo elabore en su concepto, debe describirse una tendencia hacia un menor carácter colectivo de esta modalidad de discriminación, que no se centra necesariamente en la consecuencia perjudicial indiferenciada para un colectivo mayoritariamente feminizado, sino que puede deducirse de un perjuicio específico individual en una persona perteneciente al colectivo victimizado. No es ya que se le haga arrostrar al grupo con una incidencia negativa en sus condiciones de trabajo, sino que el ejercicio de un derecho al que dicho grupo acceda más asiduamente le produce a un miembro del mismo una consecuencia adversa a sus intereses.

Este deslizamiento es coherente con la normativa actual: si se repasa el concepto de discriminación indirecta que proclama el art. 6.2 de la LO 3/2007, de 15 enero prescinde del impacto adverso colectivo y se centra en la simple constatación de los perjuicios sufridos: la disposición, criterio o práctica aparentemente neutros “pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro”. El calificativo “particular” resulta muy elocuente en la línea de tendencia que se está exponiendo. Basta con apreciarlo para integrar el concepto. Por lo demás, el mismo no es autóctono del ordenamiento jurídico del Reino de España, sino que ha sido incorporado del hoy art. 2.1 b) de la Directiva 2006/54/CE, de 5 julio. Puede constatar, vg, la diferencia de esta definición con la que aportaba, no muchos años atrás, el art. 2.2 de la Directiva 97/80/CE, de 15 diciembre: “existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo”. Por lo tanto, entre el año 1997 y el 2002 –en la Directiva 2002/73/CE, de 23 septiembre- se produjo esta sutil modificación, por lo demás ya apreciable en el concepto de discriminación indirecta establecido en el art. 2.2 b) de la Directiva 2000/78/CE, de 27 noviembre, precepto en el que ya se apela a la desventaja particular.

Así las cosas, el enfoque del TC en la búsqueda del perjuicio al margen de las motivaciones de la empresa resulta muy correcto. En mi opinión, ya lo es mucho menos la consecuencia de que no hubo perjuicio. A mi me parece claro, sin que sea necesario entrar en muchos tecnicismos, que sí lo hubo. La mera perspectiva subjetiva de la trabajadora, que reclamaba el desempeño íntegro de todas sus funciones anteriores, así lo pone de relieve. La fundamentación jurídica me parece excesivamente formal: aunque las funciones administrativas que se le encargaron tras su reincorporación correspondían a su categoría profesional, a la trabajadora se le despojó de sus responsabilidades contables, que siguió desempeñando un trabajador contratado durante su excedencia. En la medida en la que quedó afectado el contenido de la prestación de servicios, se le produjo una consecuencia contraria sus intereses que claramente integra el concepto de “desventaja particular”.

Dicho lo cual, y dado que se utiliza el paradigma de la discriminación indirecta, habría que dar un paso más que el Tribunal no da: puesto que no aprecia perjuicio de ningún tipo, no tiene que entrar en el campo de las justificaciones de la conducta de la

empresa. Si se entiende –como debe entenderse- que sí lo ha habido, en ese caso habría que comprobar si la decisión de la empresa puede justificarse en atención a una finalidad legítima, así como que es necesaria y adecuada. Sobre lo cual, el propio relato de los hechos aportado por el TC aporta algún dato de interés: que se había incrementado el trabajo en el taller de chapa, así como la plantilla, o que el trabajador que asumió las tareas de contabilidad fue convertido en fijo. No corresponde aquí valorar su suficiencia, probablemente en el entorno de otros datos de mayor relieve, pero sí poner de relieve que debería constituir el último paso lógico en el análisis de una discriminación indirecta.

V. DISCRIMINACIÓN POR PERJUICIOS EN EL EJERCICIO DE DERECHOS PARENTALES