# JUSTICIA E IDENTIDAD DE GÉNERO: UN COMENTARIO A LA STC 81/2024, DE 3 DE JUNIO

JOSÉ ANTONIO RUEDA MONROY
Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

La protección antidiscriminatoria por razón de identidad sexual y expresión de género ha sido convenientemente reforzada en los últimos tiempos tanto desde el punto de vista normativo como forense, con interpretaciones acordes con la realidad social contemporánea. Ese fortalecimiento de la institucionalidad normativa ha tenido repercusión en el ámbito sociolaboral; basta en con mencionar la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación o la STC 67/2022 de 22 de junio. En esta sentencia los términos del debate se fijan en cuestiones nucleares para el derecho discriminatorio, como la identificación de las categorías sospechosas de discriminación y, por ende, objeto de protección *ex* art. 14 CE, y como se concreta esta protección, en particular en relación con los efectos sobre la práctica de la prueba. Repárese en que según doctrina del propio TC (que nos recuerda en la resolución precitada) y del TJUE «la mera alegación de la vulneración constitucional o una retórica invocación del factor protegido no constituyen indicio de discriminación, sino que es necesario un hecho o conjunto de hechos que permita deducir la posibilidad de lesión». Pues bien, un ejemplo significativo de lo que apenas se viene reseñando lo constituye la reciente STC 81/2024, de 3 de junio, que aborda una posible vulneración del art. 14 CE en su vertiente de la interdicción de la discriminación y que se comenta en los párrafos subsiguientes.

Los hechos que ocasionaron la referida sentencia se pueden sintetizar en los que a continuación se expresan: La actora prestaba servicios para la Consejería de Cultura Deporte y Turismo de la Junta de Andalucía desde mediados del año 2007 como encargada de control y atención al público con destino en el Museo Arqueológico de Córdoba en virtud de un contrato de interinidad sujeto a la cobertura de la plaza. En fecha 30 de junio de 2017 ve su contrato laboral extinguido tras un concurso de traslados por adjudicación del puesto que ocupaba a una persona trabajadora fija que concurrió al mismo. En el transcurso de la relación laboral acaecen hechos significativos desde el punto de vista constitucional. En esencia, la trabajadora venia solicitando desde septiembre de 2014 ajustes en su puesto de trabajo (solicitó un sillón ergonómico) tras una intervención quirúrgica en la columna que la había hecho acreedora de un grado de discapacidad del 36%. Estos ajustes no se hicieron



Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

efectivos, tras varios escritos, hasta el primer trimestre del 2016. Además, había iniciado un proceso de transición de género que le supuso un cambio en las funciones encomendadas (que seguían correspondiendo a las de su puesto), y fue motivo de desavenencia con la dirección del centro y con compañeros que inicialmente se negaron a identificarla por el nombre de Lucía, acorde con su identidad de género. Por último, interpuso una demanda para el reconocimiento de fijeza de su relación laboral, la cual fue desestimada. Tras el cese, la trabajadora interpuso demanda por despido, interesando la declaración de nulidad por considerarlo discriminatorio por su condición de transexual y, en virtud de la garantía de indemnidad, bajo el argumento de que el despido era motivado por la reclamación de fijeza. Ni el juzgado de instancia (JS2 Córdoba) ni la Sala (TSJ Andalucía) aprecian discriminación por su condición personal ni por violación de la garantía de indemnidad. Contra la sentencia de suplicación, la actora formalizó el recurso de amparo.

En este contexto el Tribunal Constitucional se pronuncia descartando la vulneración del art. 14 CE con base en dos pilares fundamentalmente: la falta de indicios suficientes de discriminación en lo que se refiere a la concreta medida extintiva y la desvinculación de la misma con la conflictividad previa de la actora con la empleadora. Las adversidades que atraviesa la relación enmarañan el análisis jurídico. Sin embargo, en concordancia con la tesis que mantiene el Tribunal, las acciones previas parecen desconectadas de la decisión extintiva, que se basa en razones de legalidad. Y esto se sustenta en indicios importantes, como son que las primeras solicitudes de ajustes se produjeran con carácter previo al proceso de transición de género, o que la convocatoria de concurso de traslado se efectuase con anterioridad a su reclamación judicial. Es por ello por lo que quien suscribe comparte en esencia la posición del Tribunal Constitucional que, si bien aplica la norma de forma estricta en cuanto a la evaluación de los indicios de discriminación, hace que se fortalezca la argumentación jurídica de la resolución.

Desde un punto de vista más amplio, la sentencia de amparo ofrece una magnífica oportunidad para indagar en la relación jurídica y en su orientación o separación de la justicia. De las cuestiones destacadas sucintamente en este comentario subyacen un entramado de relaciones o conductas recíprocas interconectadas, de normas jurídicas y un contexto social que afecta tanto a la relación como a la legalidad y, cómo no, a la *ratio decidendi* (que engrana la conducta con las instituciones jurídicas). En la vertiente de los hechos, es fácil apreciar serios vacíos de justicia si se analiza la relación de la trabajadora con la Administración. Aunque la sentencia dicta que la acción extintiva está desvinculada de la conflictividad previa, no se puede obviar que en esta conflictividad se incluyen episodios discriminatorios. En el relato fáctico subyace una falta de reciprocidad en la conducta de la empleadora y sus compañeros de trabajo hacia la trabajadora, lo que pudo ser desencadenante del litigio principal, pese a que desde una óptica formal y jurídica queden desvinculado el uno del otro. Pero si ponemos el foco en la institucionalidad jurídica, *id est*, en las



Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

normas positivas y en su aplicación, y reconociendo nuevamente que los razonamientos empleados por el tribunal quedan orientados a la finalidad constitucional, también se evidencian serios vacíos de justicia. Y es que no resulta del todo orientada a la justicia una norma que ampare contrataciones temporales tan prolongadas en el tiempo (la trabajadora llevaba aproximadamente 10 años contratada como interina) ni los posibles usos fraudulentos por parte de las administraciones. Con todo, resulta positiva la relevancia que alcanza la protección de la identidad sexual y la expresión de género a través de la resolución que aquí nos trae, siendo prueba de ello la propia admisión del recurso que supera el filtro de la especial trascendencia constitucional por la vía de la inexistencia de doctrina sobre la cuestión, como también lo hacía la STC 67/2022, mencionada al inicio del presente comentario.

CITA: RUEDA MONROY, J.A., "Justicia e identidad de género: un comentario a STC 81/2024, DE 3 DE JUNIO", Briefs AEDTSS, número 63, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.



Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).