SECCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

13994 *Sala Segunda. Sentencia 81/2024, de 3 de junio de 2024. Recurso de amparo 3819-2020. Promovido por doña Lucía López Lozano en relación con la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, que desestimó, en suplicación, su demanda en procedimiento de despido. Supuesta vulneración del derecho a no padecer discriminación: inexistencia de prueba indiciaria de discriminación por identidad de género como causa de extinción de la relación laboral (STC 67/2022).*

ECLI:ES:TC:2024:81

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por la magistrada doña Inmaculada Montalbán Huertas, presidenta, y las magistradas y magistrados doña María Luisa Balaguer Callejón, don Ramón Sáez Valcárcel, don Enrique Arnaldo Alcubilla, don César Tolosa Tribiño y doña Laura Díez Bueso, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 3819-2020, promovido por doña Lucía López Lozano, representada por la procuradora de los tribunales doña Valentina López Valero y defendida por el letrado don Valentín J. Aguilar Villuendas, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, el 24 de junio de 2020, que estima el recurso de suplicación núm. 241-2019, interpuesto por la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Junta de Andalucía contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Córdoba el 31 de julio de 2018 en procedimiento de despido núm. 867-2018. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Se ha personado y formulado alegaciones la Junta de Andalucía. Ha sido ponente el magistrado don César Tolosa Tribiño.

I. Antecedentes

1. El día 10 de noviembre de 2020, previo nombramiento de la procuradora de los tribunales del turno de oficio, doña Lucía López Lozano presentó en el registro general del Tribunal Constitucional demanda de amparo contra las resoluciones judiciales a las que se ha hecho mención en el encabezamiento de esta sentencia.

2. Los hechos en los que se funda el presente proceso de amparo, tal y como se derivan de los hechos declarados probados en las resoluciones de instancia, son, sucintamente expuestos, los siguientes:

a) La recurrente en amparo, con contrato de trabajo temporal de interinidad suscrito el 9 de agosto de 2007, comenzó a prestar servicios, desde el 3 de septiembre de 2007, para la Consejería de Cultura, Deporte y Turismo de la Junta de Andalucía, con destino en el Museo Arqueológico de Córdoba.

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

Tenía reconocida la categoría profesional de encargada de control y atención al público, grupo III del VI Convenio colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Existía otro puesto de encargado de control y atención al público ocupado por A.F.R., vinculado a la misma administración por un contrato de relevo, a tiempo parcial, por la jubilación parcial de doña. E.P.R., y con vigencia desde el 1 de junio de 2014 al 1 de junio de 2018.

b) La duración del contrato de la recurrente en amparo era hasta que el puesto fuera cubierto a través de los procedimientos establecidos en la Ley del Parlamento de Andalucía 6/1985, de 28 de noviembre, de ordenación de la función pública de la Junta de Andalucía y el vigente convenio colectivo aplicable y, en todo caso, mientras el servicio fuera necesario o finalizara la obra para la que fue contratada.

c) La demandante de amparo fue intervenida quirúrgicamente en la columna y le fue reconocida una discapacidad del 36 por 100. Dicha intervención dio lugar a que efectuara una solicitud de adecuación de su puesto de trabajo cuyo devenir se expone a continuación:

(i) El 15 de septiembre de 2014 presentó a la dirección del Museo Arqueológico de Córdoba escrito exponiendo que había sido intervenida quirúrgicamente en la columna, que tiene reconocido un 36 por 100 de discapacidad y que por ello solicitaba que se le adecuara el puesto de trabajo con sillón ergonómico acorde a una artrodesis lumbosacra.

(ii) El 16 de diciembre de 2015 la recurrente dirigió un escrito al jefe de servicios de instituciones y programas culturales de la Delegación de Cultura, Turismo y Deporte en Córdoba, en el que insistía en la solicitud del sillón. Explica que pidió un sillón ergonómico a la dirección del museo y que, ante la falta de respuesta, efectuó la solicitud al área de vigilancia de la salud del centro de prevención de riesgos laborales de Córdoba. Señala que dicho organismo concluyó la procedencia de «sentarse en una silla firme con un respaldar recto y apoyabrazos». Añade que en junio de 2015 el técnico evaluador le informó telefónicamente que el sillón ergonómico estaba comprado. Apunta que, una vez recibido el sillón, la directora del museo acordó su devolución al proveedor para su cambio de color al no ser corporativo (negro en lugar de naranja). Y señala que a fecha de la solicitud aún no tiene el sillón.

(iii) El 28 de enero de 2016 por parte de la Consejería se remitió la evaluación de su puesto de trabajo y las medidas preventivas a adoptar, consistentes en que sería necesario proporcionar una «silla ergonómica adaptada a las características anatómicas del trabajador/a que dispusiera además de respaldo y reposabrazos» y que sería además recomendable «disponer de un atril o porta documentos situado junto a la pantalla».

(iv) Finalmente, la silla fue entregada en el mes de febrero o marzo de 2016.

(v) A otros compañeros que también necesitaron una silla ergonómica se les había facilitado en unos tres o cuatro meses desde su solicitud, e incluso se les había permitido usarla siendo la servida de otro color distinto (rojo, en vez de naranja).

d) En fecha que no consta, la recurrente inició un proceso de transición de género que tuvo incidencia en su relación laboral:

(i) La recurrente había prestado servicios en el mostrador de entrada del museo y de atención a los visitantes en la taquilla, aunque, al igual que hacían otros compañeros, también controlaba el patio e informaba a los visitantes y, si era necesario, hacía visitas guiadas, aunque no formaban parte del contenido del puesto ocupado por la demandante de amparo y solo de modo puntual y en casos de falta de personal las había realizado. Coincidiendo con su proceso de transición de género no se le permitió hacer visitas guiadas y talleres de niños, así como estar en el patio controlando y ayudando a los visitantes, encomendándosele únicamente la expedición de billetes de entrada.

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

(ii) La demandante de amparo, en fecha que no consta, pidió en su centro de trabajo que se le llamara Lucía. Hubo compañeros que así lo hicieron pero otros, entre ellos la directora, le dijeron que no lo harían mientras no constase el cambio de nombre en su documentación.

(iii) Ante dicha situación, el 18 de febrero de 2016 dirigió idéntico escrito a la Delegación Territorial de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte y a la directora del Museo Arqueológico de Córdoba. La recurrente, con sustento en la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, solicitó el reconocimiento de su identidad de género y ser tratada conforme a la misma y, en particular, ser identificada como Lucía en los instrumentos que acrediten su identidad en el ámbito de la administración de la Junta de Andalucía y ser tratada de acuerdo con su identidad por el personal del museo.

(iv) El 26 de febrero de 2016, la directora del Museo Arqueológico emitió por correo electrónico un comunicado, dando traslado a todo el personal de lo siguiente:

«Tanto por solicitud de la persona interesada como por comunicación de la Delegación Territorial, se informa que la identidad de género libremente determinada por J.M. López Lozano (Lucía) es que se le identifique por el nombre de Lucía, lo que se traslada para conocimiento de todo el personal, al objeto de que nuestra compañera sea identificada por el citado nombre de Lucía y, consecuentemente, tratada de acuerdo con su identidad de género».

e) Por resolución de 12 de julio de 2016 [publicada en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» (en adelante, «BOJA») núm. 140, de 22 de julio de 2016], de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, se convocó y reguló el concurso de traslados, inicial y a resultas, entre el personal laboral de carácter fijo o fijo discontinuo incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la administración de la Junta de Andalucía.

f) Cuatro meses después, el 24 de noviembre de 2016, la recurrente, con la finalidad de permanecer en su puesto de trabajo, presentó escrito en la Delegación Provincial de Córdoba de la Consejería de Cultura por el que solicitó que se le reconociera el carácter indefinido de la relación laboral. A finales de diciembre de 2016 interpuso demanda, con idéntica pretensión, que fue desestimada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Córdoba, por sentencia de 28 de julio de 2017.

g) Unos días antes de dictarse la sentencia, se había publicado la resolución de 2 de mayo de 2017, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, por la que se aprobó e hizo pública la resolución definitiva correspondiente al concurso de traslados entre el personal laboral de carácter fijo o fijo discontinuo incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, convocado por resolución de 12 de julio de 2016. El puesto de la recurrente se encontraba afectado por el concurso de traslados y se había adjudicado a otra trabajadora.

h) El 8 de junio de 2017 se notificó a la demandante de amparo la siguiente carta: «Por resolución de 2 de mayo de 2017 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, se aprueba y se hace pública la resolución definitiva correspondiente al concurso de traslados entre el personal laboral fijo o fijo discontinuo incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, convocado por resolución de 12 de julio de 2016, en dicha resolución se establece que la extinción de los contratos de aquellos trabajadores temporales que ocupen puestos adjudicados en el presente concurso de traslados, se producirá con efectos del día 30 de junio de 2017. A tales efectos se adjunta preaviso de extinción de su relación laboral».

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

i) El 11 de julio de 2017, doña Lucía López Lozano interpuso demanda por despido, que fue turnada al Juzgado de lo Social núm. 4 de Córdoba, en la que pretendía la declaración de nulidad del despido al traer causa de la discriminación por su condición de transexual y la reclamación efectuada a la empleadora de que se declarase el carácter indefinido de su relación laboral, por lo que se le conculca la garantía de indemnidad (arts. 14 y 24.1 CE). Subsidiariamente solicitaba que se declarara la improcedencia del despido por carecer el contrato y el cese de soporte legal.

La demandante de amparo argumentaba haber pedido explicaciones desde que conoció la finalización de su contrato y cese en relación a que, tratándose de un código multipuesto (en el que se asignan dos puestos de trabajo con el mismo código) fuera ella la cesada y no quien ocupaba el otro puesto, cuando su compañera tenía menos antigüedad, citándose en la demanda la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, de 19 de abril de 2020, en el sentido de que «una denegación total de acceso a la información por una parte demandada pued[e] constituir uno de los factores que se deben tener en cuenta en el contexto de la acreditación de los hechos que permiten presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta».

Por su parte, la administración se opuso a la demanda. Rechazó la existencia de discriminación y de la vulneración de la garantía de indemnidad. Afirmó que el cese se debió a la resolución de 2 de mayo de 2017 del concurso de traslados en el que estaban incluidas todas las plazas ocupadas provisionalmente. El código de la plaza que ocupaba la demandante respondía a un multipuesto (dos plazas) debiendo ser desplazada la señora López Lozano porque la otra empleada tenía un contrato de relevo, vinculándose su cese al trabajador jubilado parcialmente al que sustituía. La administración se opuso también a la calificación de improcedencia.

j) Por sentencia de 31 de julio de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Córdoba se desestimó la pretensión de nulidad y se declaró la improcedencia del cese de la señora López Lozano con las consecuencias legales derivadas de la misma.

Se descartó que el móvil del despido fuera discriminatorio por su condición de transexual y tampoco apreció lesión de la garantía de indemnidad, ya que concluye que nada tuvo que ver la resolución del cese con las reclamaciones de la trabajadora, dependiendo la convocatoria del concurso de traslados de la Administración General de la Junta de Andalucía y no de la dirección del Museo. Razonó que las reclamaciones relativas a la entrega de un sillón ergonómico y a ser tratada por su nombre fueron satisfechas por la Junta de Andalucía relativamente pronto. Tampoco apreció discriminación en relación con otro trabajador ya que este ocupaba la plaza con un contrato de relevo, sustituyendo al relevista, y no fue incluida dicha plaza en el concurso de traslados por su especificidad.

k) Interpuesto recurso de suplicación tanto por la trabajadora como por la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Junta de Andalucía fue resuelto por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 24 de junio de 2020.

La sentencia desestimó el recurso de suplicación de la trabajadora, estimó el recurso interpuesto por la empleadora y consiguientemente rechazó la improcedencia del despido. Confirmó la inexistencia de nulidad por las siguientes razones: (i) El cese de la trabajadora se había producido por la cobertura en forma reglamentaria de la plaza. La convocatoria del concurso es de fecha 12 de julio de 2016, por tanto, bastante antes de la presentación del escrito reclamando la declaración del carácter indefinido de su relación laboral, que no tiene lugar hasta finales del mes de noviembre de 2016. (ii) No se aprecian notas discriminatorias en la conducta de la directora del museo ni de los compañeros que se negaron a llamarla por su nombre femenino hasta que constara documentalmente el cambio de sexo, lo que se corrigió en febrero de 2016, ni tampoco en las incidencias por el retraso en la puesta a disposición del sillón ergonómico. De ambos motivos no se desprende de forma lógica y razonable la existencia de un móvil discriminatorio en la decisión de la administración de convocar la plaza que ocupaba la

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

trabajadora incluyéndola en el concurso, que además afecta a cientos de puestos en el ámbito de la Junta de Andalucía.

3. En la demanda de amparo se impugnan la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 24 de junio de 2020, y la del Juzgado de lo Social núm. 4 de Córdoba, de 31 de julio de 2018, al no estimar la nulidad del despido. La demandante entiende que se ha vulnerado el derecho a la igualdad en conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (arts. 14 y 24.1 CE).

a) En primer lugar considera que se ha producido una vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE) en relación con el art. 10.1 CE. Tras efectuar algunas consideraciones sobre el contenido y alcance del art. 14 CE, afirma que existen indicios de discriminación. De modo genérico se refiere a «todos los impedimentos y situaciones que vivió la recurrente» que producen una inversión de la carga de la prueba que obliga al empleador a demostrar que los hechos denunciados no lesionaron derechos y fueron ajenos a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental indicado.

Sostiene que el «principio de prueba» consta en la sentencia del juzgado de lo social, en la que específicamente se señala, con relación a su transexualidad que «el trato recibido en su centro de trabajo, efectivamente, ha sido inadecuado debido a tal circunstancia personal». De ese modo, queda acreditado que la recurrente ha sufrido un trato discriminatorio en su empresa anterior a la decisión de elegir específicamente su plaza (y no otras idénticas) para vincularla al concurso convocado y provocar así el cese de su relación laboral.

En efecto, en el relato de hechos de las sentencias recurridas consta que los cambios en la situación laboral de la recurrente coincidieron con el momento de su cambio de asignación de sexo. En ese momento, entre otras cosas, se le prohíbe realizar visitas guiadas con niños, se quiere dificultar su visibilidad por parte del público que accede al museo y se la somete a persecución por parte de su superior jerárquico.

Una vez efectuada la aportación de una justificación objetiva y razonable, la justificación requerida debía versar específicamente sobre la causa por la que a la convocatoria de concurso de traslados se vincula, entre diversos puestos de trabajo, el suyo en concreto. No es suficiente que se tratara de una posibilidad legalmente atribuida a la administración, sino que era necesario demostrar que se adoptó por razones objetivas y no a causa de sus opciones de identidad sexual.

Afirma que la administración demandada podría haber aportado en los distintos procedimientos judiciales pruebas que acreditasen, por ejemplo, el procedimiento para la selección de las plazas ofertadas, el papel que tuvo cada organismo en ello, incluyendo a la dirección del centro (para demostrar que la inclusión de su plaza en la convocatoria no respondió específicamente a su persecución por parte de esta), la documentación administrativa generada en el citado procedimiento, la realización de propuestas de selección de plazas, el número de plazas sacadas a concurso sobre el total existente o la justificación que motivaba sacar esta plaza en ese momento concreto. Ninguno de dichos elementos fue objeto de prueba o alegación, limitándose la administración a argumentar la legalidad de la convocatoria.

b) Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en su vertiente de la garantía de indemnidad. La demandante de amparo entiende que las reclamaciones verbales y por escrito en las que sustenta la vulneración son: (i) el escrito de 14 de diciembre de 2011, en el que pidió realizar el servicio de guía que venía prestando hasta entonces; (ii) los escritos de 15 de septiembre de 2014, en que solicitó la adecuación del puesto de trabajo proporcionándola una silla ergonómica, y de 16 de diciembre de 2015, en que se reitera dicha petición; y (iii) el escrito de 18 de febrero de 2016, en el que se reitera la petición de reconocimiento de su identidad de género.

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

4. La Sección Tercera del Tribunal Constitucional, el 4 de octubre de 2021, dictó providencia en la que acordó admitir el recurso de amparo a trámite, apreciando especial trascendencia constitucional [art. 50.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC)], porque el recurso plantea un problema o afecta a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina de este tribunal [STC 155/2009, de 25 de junio, FJ 2 a)]. Además, acordó pedir certificación o fotocopia adverada de las actuaciones de las que trae causa el recurso a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla; y dirigir atenta comunicación al Juzgado de lo Social núm. 4 de Córdoba para que emplazara a quienes fueron parte en el procedimiento, excepto a la parte actora, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer, si así lo deseaban, en el proceso de amparo.

5. Mediante escrito registrado el 20 de diciembre de 2021, la letrada de la Junta de Andalucía solicitó que se desestimara la demanda de amparo.

a) En primer lugar, rechaza que la demanda de amparo tenga especial trascendencia constitucional al haberse pronunciado el Tribunal sobre la inclusión en el art. 14 CE de la discriminación por identidad de género, lo que debe llevar a la desestimación del recurso de amparo formulado.

b) Por otra parte, considera que no se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales invocados. No cabe afirmar que el cese haya sido motivado por una actuación discriminatoria por razón de identidad de género.

La recurrente estaba vinculada con la Consejería de Cultura y Deporte en base a un contrato de interinidad por vacante, en ningún caso su ocupación podía ser indefinida, por lo que la relación laboral estaba abocada a su finalización tras la tramitación del correspondiente procedimiento selectivo una vez cubierta la plaza. Y ese proceso, en el que se incluyó la plaza ocupada por la recurrente, fue convocado por resolución de 12 de julio de 2016. Se trata de una convocatoria a nivel general de la administración de la Junta de Andalucía, por lo que la decisión de convocar el concurso e incluir la plaza en la que cesa la recurrente tras su cobertura excede del ámbito del centro de trabajo de la demandante e incluso de la consejería a la que dicho centro –el Museo Arqueológico de Córdoba– pertenece, pues incluía multitud de plazas ocupadas provisionalmente en toda la administración de la comunidad autónoma.

En consecuencia, afirma que no puede entenderse que la convocatoria o la inclusión de su plaza respondan a razones discriminatorias. Por otra parte, advierte que la convocatoria del concurso de traslados se hace mediante una resolución de fecha anterior a la reclamación de la demandante, que presenta escrito de reclamación previa solicitando el carácter indefinido de su relación laboral cuando ya tiene conocimiento de la convocatoria pública de la plaza ocupada. Es imposible por tanto establecer conexión alguna entre la convocatoria de la plaza y la reclamación formulada, ni apreciar que aquella constituye una supuesta represalia de la empleadora tras la reclamación formulada por la recurrente en noviembre de 2016. La resolución de la convocatoria del concurso de traslados tiene fecha de 12 de julio de 2016.

Recalca la letrada en sus argumentaciones que tanto la convocatoria de la plaza como el cese en ella de la demandante en amparo se producen por resoluciones que afectan por igual a la totalidad del personal laboral de la administración de la Junta de Andalucía, sin que se pueda apreciar ningún atisbo de discriminación. Así lo entendieron las sentencias dictadas en el procedimiento de despido. Ninguna tacha de vulneración de derechos fundamentales puede afirmarse atendiendo a los hechos declarados probados en estas sentencias, que vinculan al Tribunal conforme a lo dispuesto en el art. 44.1 b) LOTC.

En relación con la plaza que ocupa otro empleado con el mismo código que la de la demandante, y que no fue incluida en el concurso, alega la letrada de la Junta de Andalucía que no puede ser indicio de discriminación por razón de la identidad de género de la recurrente, debiéndose la no inclusión a razones objetivas y siendo

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

plenamente legal, como ha quedado acreditado en el procedimiento de despido. El trabajador estaba vinculado con un contrato laboral de relevo a tiempo parcial, debido a la jubilación parcial de una trabajadora fija, cuya duración era desde el 1 de junio de 2014 hasta el 1 de febrero de 2018, en consecuencia, hasta una fecha posterior a la convocatoria del concurso de traslados. Además, añade, ocupaba una plaza de funcionaria jubilada a tiempo parcial, por lo que no es posible ofertarla en el concurso de traslados.

Acerca de lo resuelto en relación con el vigilante de seguridad, la empleadora acreditó que se anuló su cese, ya que se dotó la plaza de vigilante de seguridad dejando sin dotar una plaza vacante de limpiadora del Museo Arqueológico de Córdoba. Así consta en los hechos probados de las resoluciones recurridas.

Concluye que la recurrente no es la única trabajadora cesada en el Museo Arqueológico de Córdoba a resultas del concurso, entendiendo desvirtuado que el cese de aquella en su puesto de trabajo responda a ningún atisbo de discriminación por razón de su identidad de género. Por el contrario, responde a razones de estricta legalidad, habiendo sido cubierta la plaza por otra persona participante en el concurso, resuelto el 2 de mayo de 2017, habiéndose aplicado dicho cese a todo el personal temporal de la Junta de Andalucía cuyas plazas fueron ocupadas por personal laboral fijo o fijo discontinuo.

c) En cuanto a las actuaciones discriminatorias que alega haber sufrido la recurrente, se acreditó que no respondieron a ningún móvil discriminatorio, sino únicamente a la aplicación del resultado del concurso convocado entre el personal laboral de toda la administración de la Junta de Andalucía.

En relación con las tres circunstancias constitutivas de discriminación que la recurrente denuncia, indica: (i) la realización de visitas guiadas y los talleres para niños no formaban parte del contenido o tareas del puesto de trabajo ocupado por la recurrente y si los había realizado antes lo hizo de forma puntual o por falta de personal; (ii) la negativa inicial a dirigirse con nombre femenino por parte de la directora del centro y sus compañeros de trabajo fue resuelta tan pronto como realizó la solicitud por escrito presentado el 18 de febrero de 2016. Dicha solicitud fue resuelta en sentido favorable a lo solicitado por la recurrente por resolución de 26 de febrero de 2016, tras una reunión con la afectada y representantes de los trabajadores con la dirección del centro; y (iii), por último, la tardía entrega de la silla ergonómica fue resuelta tan pronto como existió dotación presupuestaria.

Se afirma por la letrada que estas actuaciones han sido totalmente ajenas al cese de la demandante en la plaza que ocupaba hasta la resolución del concurso.

d) Por último, alega que no cabe apreciar vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en la vertiente de garantía de indemnidad pues, como ha quedado acreditado, no ha supuesto una represalia por la reclamación de sus derechos.

6. Mediante escrito registrado el 22 de diciembre de 2021, el fiscal ante el Tribunal Constitucional presentó sus alegaciones interesando la estimación del recurso de amparo por vulneración del derecho de igualdad en su vertiente especifica de prohibición de discriminación por razón de condición personal, identidad de género, del art. 14 CE, y solicita que se declare la nulidad de las resoluciones judiciales impugnadas y del despido, con los efectos legalmente previstos.

a) Entiende la demandante que las resoluciones recurridas vulneran el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE en relación con la garantía de indemnidad, al considerar que el despido es una represalia del empresario en respuesta a las reclamaciones de la recurrente, apuntando indicios de que está motivado por su transexualidad.

Considera sin embargo el fiscal que la queja relativa a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en la vertiente de la garantía de indemnidad carece de sustantividad propia y resulta puramente formal e instrumental respecto de la referida al derecho a no ser discriminado, no citando el recurrente qué resoluciones judiciales o

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

resolución concreta impugna por la vulneración del derecho del art. 24.1 CE. La queja se subsume en el art. 14 CE al no estimar la nulidad del despido reparando la vulneración del derecho a la no discriminación que imputa al cese acordado por la empleadora.

b) El fiscal entiende que es de aplicación la doctrina recogida en la STC 104/2019, de 16 de septiembre, FJ 4, sobre el cumplimiento del requisito procesal de agotar la vía judicial previa, y considera que se ha dado el debido cumplimiento. No se interpuso recurso de casación en unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de suplicación, y advierte que por las circunstancias del caso es prácticamente imposible encontrar una sentencia contradictoria que invocar en los términos de identidad exigidos por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Y, siendo inviable cumplir uno de los requisitos para su admisión conforme a la normativa procesal, no es exigible agotar todos los recursos imaginables, sino solo aquellos cuya procedencia se desprenda de modo claro y terminante del tenor de las previsiones legales. Aprecia que la recurrente ha cumplido el requisito de agotar la vía judicial previa, y ello al margen de que en la demanda se afirme que no cabía recurso alguno por haber transcurrido el tiempo máximo establecido para interponer el recurso de casación.

c) En relación a la doctrina constitucional, señala en primer lugar que la exigencia del canon de constitucionalidad es más estricto y exige un mayor rigor ante razones concretas o específicas de discriminación, siendo que «en tales supuestos la carga de demostrar el carácter justificado de la diferenciación recae sobre quien asume la defensa de la misma y se torna aún más rigurosa que en aquellos casos que quedan genéricamente dentro de la cláusula general de igualdad del art. 14 CE» [STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4 b)]. La STC 172/2021, de 7 de octubre, FJ 3 A), con cita de la STC 91/2019, de 3 de julio, FJ 4 b) afirma en los siguientes términos que «[l]a virtualidad del art. 14 CE no se agota […] con la proclamación del derecho a la igualdad con la que se inicia su contenido, sino que a continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación. Esta referencia expresa a tales motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación (STC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 6), pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no solo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 5; 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 2, y 145/1991, de 1 de julio, FJ 2)».

El fiscal dice que es irrelevante la voluntad de discriminar debiéndose analizar de forma objetiva la actuación del empleador, independientemente de la voluntad lesiva o motivación discriminatoria [STC 108/2019, de 30 de septiembre, FJ 4 c)]. Añade que la discriminación relativa al segundo inciso del art. 14 CE no requiere necesariamente de un término de comparación, por más que pueda concretarse en desigualdades de trato que pueden ser objeto de contraste o necesitar de este para ser apreciadas [cita la STC 172/2021, de 7 de octubre, FJ 3 A)].

Considera aplicable a la discriminación por razón de género la doctrina constitucional sobre discriminación por sexo y en concreto en materia laboral (STC 214/2006, de 3 de julio, FJ 3, y por todas las SSTC 66/2014, de 5 de mayo, FJ 2; 2/2017, de 16 de enero, FJ 5, y 108/2019, de 30 de septiembre). Pese a que no es un supuesto expresamente citado en el art. 14 CE, es sin duda una circunstancia incluida en la cláusula «cualquier otra condición o circunstancia personal o social» a la que se refiere la interdicción de la discriminación.

Por un lado, porque la condición de transexual comparte con el resto de supuestos citados en el art. 14 CE el hecho de ser una diferencia históricamente arraigada situando a los transexuales en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE por los profundos prejuicios arraigados normativa y socialmente contra estas personas; y por otro, por el examen de la normativa que debe servir de fuente interpretativa del art. 14 CE *ex* art. 10.2 CE, como los tratados

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

internacionales ratificados por España. Así el art. 21.1 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, vinculante en la Unión Europea con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009, que contempla de forma explícita que la orientación sexual es una de las razones en que queda prohibido ejercer cualquier tipo de discriminación. Por último, refiere la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, dejando sentado que la orientación sexual es un concepto incluido en el art. 14 del Convenio europeo de derechos humanos.

En relación con los supuestos de despido por vulneración de derechos fundamentales, en lo referente a la inversión de la carga de la prueba, y con cita de las SSTC 104/2014, de 23 de junio, FJ 7, y 183/2015, de 10 de septiembre, FJ 4, afirma que el trabajador debe aportar indicios de la vulneración del derecho fundamental y, apreciados, se invierte la carga de la prueba correspondiendo a la empleadora acreditar que el motivo para despedir al empleado no ha tenido nada que ver con el derecho fundamental que se estima vulnerado. Y el indicio no solo es alegar sobre la vulneración constitucional, sino aportar un principio de prueba o prueba verosímil dirigida a poner de manifiesto lo que se denuncia que incumbe al trabajador denunciante.

Se refiere a la doctrina sobre la vinculación del Tribunal Constitucional a los hechos declarados probados en las sentencias impugnadas, a su intangibilidad. El Tribunal Constitucional no puede revisar la valoración de la prueba efectuada por los jueces y tribunales ordinarios [art. 44.1 b) LOTC], sin que ello obste a que se pueda alcanzar una interpretación propia del relato factico, conforme a los derechos y valores constitucionales.

d) Aplicando al caso la doctrina constitucional, alega que la recurrente afirma haber sufrido trato peyorativo por su condición de transexual, circunstancia incluida en la prohibición de discriminación del art. 14 CE; y si es esta la verdadera causa supone la vulneración del derecho fundamental de no discriminación deviniendo nulo el despido.

En relación con la inversión de la carga de la prueba plantea el problema de que ni la sentencia del juzgado de lo social ni la de suplicación hacen un análisis por separado de las dos fases de la valoración de la prueba.

Afirma que el juzgado de lo social no analiza la cuestión desde el punto de vista de la doctrina constitucional de la discriminación en el ámbito laboral al no hacer referencia a la inversión de la carga de la prueba, y ello porque, pese a que reconoce la existencia de indicios al considerar probado un trato perjudicial sufrido por la demandante, tampoco recoge el indicio claro sobre cómo es la relación temporal de la inclusión de la plaza de la recurrente en el concurso de traslados cuando llevaba diez años de interina. Entiende que no se ha realizado una valoración adecuada de la dimensión constitucional de la cuestión planteada, ni por la sentencia de instancia ni por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, al no analizar la cuestión con el parámetro constitucional de la inversión de la carga de la prueba y no decir de forma expresa si los indicios son suficientes para invertir la carga de la prueba.

Refiere que la sentencia de suplicación ha utilizado argumentos de legalidad ordinaria, cuando se trata de la vulneración del derecho a no ser discriminado, y no justifica el momento de convocar esa plaza, pues entiende que no está suficientemente justificado en relación con la otra plaza de encargado de atención al público. Recuerda que no se exige por la doctrina constitucional la intencionalidad discriminatoria para que exista infracción del art. 14 CE, como parece considerar la sentencia, que utiliza argumentaciones similares a las del juzgado de lo social.

Concluye que, existiendo indicios de vulneración del derecho fundamental para invertir la carga de la prueba, la administración tenía posibilidades de acreditar que el motivo del cese no tuvo nada que ver con el derecho fundamental que se estima vulnerado, y no lo hizo. Por ello las sentencias impugnadas incurren en la infracción constitucional, al no realizar una valoración adecuada de la dimensión constitucional de la cuestión planteada no aplicando la doctrina sobre la inversión de la carga de la prueba. Finalmente, interesa el dictado de una sentencia por este Tribunal que estime el recurso de amparo.

7. Por providencia de 30 de mayo de 2024, se señaló para deliberación y votación de la presente sentencia el día 3 de junio del mismo año.

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

II. Fundamentos jurídicos

1. Pretensiones de las partes y delimitación del objeto del recurso.

El recurso de amparo impugna la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Córdoba de 31 de julio de 2018 y la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de 24 de junio de 2020 al entender que vulneraron el derecho de la recurrente a no ser discriminada por razón de su identidad de género y el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (arts. 14 y 24.1 CE).

La recurrente de amparo considera que la decisión de extinguir la relación laboral tuvo su origen en la discriminación a la que fue sometida por razón de su identidad de género y de las reclamaciones que efectuó como consecuencia de aquella. Dicha discriminación se manifestó durante su relación laboral en: (i) el retraso en la tramitación de una solicitud de adecuación de su puesto de trabajo mediante la adquisición de una silla ergonómica; (ii) que desde que empezó el proceso de transición de género se limitaran sus funciones a la expedición de billetes de entrada, no siéndole permitido estar en el patio controlando y ayudando a los visitantes; y (iii) en las dificultades que le puso la directora del museo cuando reclamó ser tratada conforme a la identidad de género reconocida y en particular ser identificada como Lucía en los instrumentos que acreditaran su identidad en el ámbito de la administración.

Por las razones que han sido expuestas, la Junta de Andalucía solicita que se desestime la demanda de amparo, por carecer de especial trascendencia constitucional y por la inexistencia de las vulneraciones invocadas. Por su parte, el Ministerio Fiscal entiende que el amparo debe ser otorgado al no haber reconocido los órganos judiciales la nulidad del despido por discriminación.

Atendido el planteamiento de la demanda, conforme a lo indicado por el Ministerio Fiscal, la queja relativa a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en la vertiente de la garantía de indemnidad (art. 24.1 CE) carece de sustantividad propia y resulta puramente formal e instrumental respecto de la referida al derecho a no ser discriminada por su identidad de género, por lo que debe entenderse subsumida en el art. 14 CE.

2. Sobre la especial trascendencia constitucional del recurso de amparo.

La Junta de Andalucía solicita la desestimación de la demanda al carecer la misma de la especial trascendencia constitucional alegada en el recurso de amparo, pues entiende que no concurren los motivos invocados por la parte recurrente para sustentarla.

Como hemos tenido oportunidad de reiterar recientemente «la especial trascendencia constitucional del recurso de amparo constituye un requisito sustantivo que es objeto de valoración por este tribunal en el trámite de admisión del recurso. En consecuencia, corresponde únicamente al Tribunal Constitucional apreciar en cada caso, al decidir sobre la admisión a trámite de la demanda de amparo, si concurre o no ese requisito material, esto es, si el contenido del recurso justifica una decisión sobre el fondo, atendiendo a los criterios establecidos en el art. 50.1 b) LOTC» (STC 21/2024, de 12 de febrero, FJ 2).

En el presente caso, el Tribunal entendió en la providencia de 4 de octubre de 2021 que concurría la causa de especial trascendencia constitucional prevista en el fundamento jurídico 2 a) de la STC 155/2009, de 25 de junio, esto es, que el recurso plantea un problema o afecta a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina de este tribunal. No advertimos que concurran razones para revisar ahora esa apreciación.

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

3. La identidad de género como causa de discriminación prohibida: Su proyección en el ámbito laboral.

En la STC 67/2022, de 2 de junio, dictada por el Pleno de este tribunal y a cuya fundamentación nos remitimos, tuvimos ocasión de abordar extensamente la problemática relativa a la inclusión de la identidad de género entre las circunstancias prohibidas en el art. 14 CE y su proyección en el ámbito de las relaciones laborales (FFJJ 4 y 5).

a) En concreto, en su fundamento jurídico 4 señalamos, con cita de otras sentencias, que la interdicción de comportamientos discriminatorios que contiene la cláusula del segundo inciso del art. 14 CE «'no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación (STC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 6), pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no solo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 5; 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 2; 145/1991, de 1 de julio, FJ 2)' [STC 63/2011, de 16 de mayo, FJ 3 b)]». De este modo, es claro que «la condición de transexual, si bien no aparece expresamente mencionada en el art. 14 CE como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, es indudablemente una circunstancia incluida en la cláusula» (STC 176/2008, de 22 de diciembre, FJ 4).

Añadimos que también el Tribunal Europeo de Derechos Humanos interpreta la cláusula antidiscriminatoria del art. 14 CEDH y su Protocolo núm. 12 como una cláusula abierta que permite la inclusión de la identidad de género entre las características protegidas (SSTEDH de 16 de julio de 2014, asunto *Hämäläinen c. Finlandia*, § 109, y de 12 de mayo de 2015, asunto *Identoba y otros c. Georgia*, § 96).

b) Por otra parte, en el fundamento jurídico 5 de la citada sentencia, consideramos que la «jurisprudencia constitucional sobre la vulneración del art. 14 CE en el marco de las relaciones laborales y el reparto de la carga de la prueba en estos supuestos, puede ser aplicada cuando la causa sospechosa de haber provocado una actuación discriminatoria por parte del empleador tenga que ver con la identidad de género del trabajador, proyectando a este ámbito la doctrina iniciada en la STC 38/1981, de 23 de noviembre, sobre flexibilización de la carga de la prueba de la discriminación».

En tal sentido, recordamos que 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. «Solo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, indiciariamente probada, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada al margen del derecho fundamental alegado» (STC 104/2014, de 23 de junio, FJ 7), incluso si dicha intencionalidad discriminatoria no existe, si los incumplimientos que la recurrente atribuye al empleador «representan objetivamente actos contrarios a la prohibición de discriminación» (STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 4).

4. La proyección al caso de la doctrina expuesta.

Debemos atender al método de análisis seguido en la sentencia del Pleno citada (STC 67/2022, FJ 6) a fin de enjuiciar la existencia de la vulneración denunciada. De este modo, comenzaremos por examinar si se activa el principio de inversión de la carga de la prueba, esto es, si existen indicios de que la característica o condición que concurre en la persona de la recurrente en amparo ha sido el detonante causal del despido. Y, en segundo lugar, cuando la empleada aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, recaerá sobre la parte demandada la

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.

a) Sobre la inversión de la carga de la prueba.

El soporte sobre el que debemos examinar la vulneración invocada –que no aparece controvertido por las partes– es el ejercicio por la trabajadora de sus derechos a la autodeterminación de género, lo que hace referencia a una de las circunstancias personales que, como hemos afirmado, activan la cláusula antidiscriminatoria del art. 14 CE. Asentada esta circunstancia debemos verificar si existen indicios –y esto es lo controvertido– que generen «una razonable sospecha, apariencia o presunción» de que dicha circunstancia personal ha sido el detonante de la decisión empresarial, en este caso de la extinción de la relación laboral que vinculaba a la recurrente con el Museo Arqueológico de Córdoba. De ser así le «incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate» (STC 17/2007, de 12 de febrero, FJ 3).

Examinaremos a continuación si tales indicios o sospechas razonables han sido acreditadas:

(i) Podemos afirmar que el indicio o sospecha exigido para activar la inversión de la carga probatoria pudo existir al generarse cierta conflictividad en las relaciones laborales entre la recurrente de amparo y la dirección del Museo Arqueológico en lo relativo a su petición de ser identificada con el nombre de Lucía.

Resulta de los antecedentes expuestos que existió una inicial petición verbal de la demandante a la directora y empleados del museo de ser identificada de modo consecuente con la identidad de género manifestada y que inicialmente dicha solicitud no fue atendida y generó algún desencuentro con los demás trabajadores y con la directora.

Si bien consta también que efectuó una reclamación formal el 18 de febrero de 2016 a la Delegación Territorial de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte y conjuntamente a la directora del Museo Arqueológico de Córdoba y tuvo una rápida respuesta de los organismos implicados, primeramente, de la Delegación. Tan es así que apenas unos días después –en concreto el 26 de febrero de 2016– la directora del museo remitió un correo a todos los empleados del museo en el que se indicaba que tanto por comunicación de la Delegación Territorial como por la solicitud de la persona interesada, se informaba que la identidad de género libremente determinada por J.M. López Lozano (Lucía) es que se le identifique con el nombre de Lucía, lo que se trasladaba para conocimiento de todo el personal, al objeto de que fuera identificada con el citado nombre de Lucía y, consecuentemente, tratada de acuerdo con su identidad de género. Del mismo modo se cambió su identidad en los registros de la administración.

Ciertamente, la circunstancia de tener que acudir a la Delegación Territorial de la que depende la directora a fin de doblegar la inicial resistencia de esta a que la trabajadora fuera tratada conforme a su nueva identidad de género, pudiera ser considerada inicialmente como un indicio o sospecha de que la extinción de su relación laboral pudo tener su origen en el desencuentro ocasionado por el ejercicio del derecho de la demandante de amparo a reclamar el reconocimiento de su identidad de género.

(ii) Ahora bien, no puede considerare un indicio de discriminación por identidad de género el retraso en la respuesta a la solicitud de adaptación del puesto de trabajo mediante la adquisición de un sillón ergonómico acorde a la patología que sufría. Dicha solicitud se efectuó mucho tiempo antes de manifestar su cambio de identidad, en concreto el 15 de septiembre de 2014.

Precisamente, fue coincidiendo con el cambio de identidad –a finales del año 2016– cuando insistió en su solicitud, esta vez dirigiéndose al jefe de servicios de instituciones y programas culturales de la Delegación de Cultura, Turismo y Deportes en Córdoba, y se adquirió el sillón en el promedio temporal de tres a cuatro meses en que se atendieron

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

solicitudes similares de otros compañeros de la demandante. Por tanto, la demora en la adquisición del sillón aparece desconectada de su manifestación de identidad de género, sin que pueda servir como indicio o sospecha razonable de discriminación.

(iii) Tampoco puede considerarse un elemento indiciario de discriminación que no le permitieran realizar visitas guidas ni talleres para niños pues, tal y como se alegó por la Junta de Andalucía y no fue desmentido por la recurrente, las visitas y talleres no formaban parte del contenido del puesto ocupado por la demandante en amparo y solo de modo puntual y en casos de falta de personal los había realizado.

En todo caso serían indicios de discriminación en la relación laboral pero no en su extinción.

b) Sobre la prueba en contrario.

Como tuvimos ocasión de señalar en la tantas veces referida STC 67/2022, FJ 6 b), activado el principio de inversión de la carga de la prueba, «nuestro enjuiciamiento no puede limitarse a comprobar si el órgano judicial efectuó una interpretación del derecho en juego que no fue irrazonable, ni arbitraria, ni manifiestamente errónea, ya que aquí el canon de enjuiciamiento no es el del art. 24 CE sino el del derecho fundamental sustantivo cuestionado, es decir, el derecho fundamental a la no discriminación por razón de identidad de género *(mutatis mutandis,* para los supuestos de alegación de discriminación por razón de sexo véanse las SSTC 175/2005, de 4 de julio, FJ 5, y 342/2006, de 11 de diciembre, FJ 5)».

Ahora bien, dicho canon de enjuiciamiento se proyectará sobre «los hechos probados, conforme a la sujeción prescrita en el art. 44.1 b) LOTC, lo que no impide, según establecimos en las SSTC 224/1999, de 13 de diciembre; 136/2001, de 18 de junio, o 17/2003, de 30 de enero, que podamos alcanzar una interpretación propia del relato fáctico conforme a los derechos y valores constitucionales en presencia» (STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 4).

Se ha declarado por las sentencias de instancia que se descarta que el móvil del cese fuera discriminatorio. Esto es, se rechaza que la extinción de la relación laboral estuviera vinculada a los iniciales desencuentros ocasionados con la directora del Museo Arqueológico como consecuencia del ejercicio por la trabajadora de su derecho a la identidad de género. En tal sentido, se argumenta que la directora del museo nada tuvo que ver en la resolución de cese al obedecer la misma a la convocatoria y resolución del concurso de traslados efectuado por la Administración General de la Junta de Andalucía y no por la dirección del Museo. Debe indicarse que la recurrente, ni en la demanda de despido ni en el recurso de suplicación, proyectó sobre la Junta de Andalucía discriminación alguna en la selección de las plazas ofertadas en el concurso de traslados. Es más, de los hechos probados resulta que, tras el escrito dirigido por la demandante el 18 de febrero de 2016 a la Delegación Territorial de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte por el que solicitó el reconocimiento de su identidad de género, esta estimó su solicitud apenas transcurridos cinco días hábiles. Por tanto, ningún atisbo de discriminación se puede observar en la referida Delegación y menos aún en los órganos centrales de la Junta de Andalucía, atendida la rápida aceptación de la pretensión de la recurrente y la inmediata adopción de medidas para el reconocimiento de la identidad de género manifestada.

Por otra parte, conviene destacar que la extinción de la relación laboral tuvo un origen completamente desvinculado de cualquier conflictividad derivada del ejercicio por la recurrente de su derecho a la identidad de género. En efecto, la causa del cese fue la convocatoria, por resolución de 12 de julio de 2016 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, del concurso de traslados, inicial y a resultas, entre el personal laboral de carácter fijo o fijo discontinuo incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Debe indicarse que, tras dicha convocatoria, la demandante no cuestionó que la inclusión de su plaza en el concurso tuviera por causa discriminación por su identidad de

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es

género –tampoco lo hizo en la demanda de despido de la que trae causa el presente recurso de amparo– sino que interpuso una demanda ante la jurisdicción social reclamando el carácter indefinido de su relación laboral que no fue estimada.

La referida convocatoria de traslado entre el personal fijo o fijo discontinuo fue adoptada con sustento en la Ley del Parlamento de Andalucía 6/1985, de 28 de noviembre, de ordenación de la función pública de la Junta de Andalucía, su ámbito de aplicación era todo el territorio de la Comunidad Autónoma y afectó a aquellos puestos de trabajo que debiendo ser desempeñados por funcionarios estaban ocupados con carácter provisional por interinos. La demandante de amparo, como otros empleados del museo cuya plaza fue ofertada en el concurso, tenía un contrato de trabajo temporal de interinidad, esto es, ocupaba con carácter temporal un puesto de trabajo que podía ser desempeñado por funcionarios (art. 16.2 de la Ley 6/1985). Atendida su condición de interina debía ser cesada en el momento de la toma de posesión del titular ordinario (art. 29.3 de la Ley 6/1985), como así fue.

El concurso de traslados se ajustó a las previsiones del art. 20 del VI Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo ámbito funcional se extiende a toda la actividad propia de la administración de la Junta de Andalucía, realizada en todos sus centros y dependencias, organismos autónomos y servicios de ella dependientes. En concreto, en su art. 20 prevé que los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que se encuentren vacantes y presupuestariamente dotados se proveerán por el procedimiento de concurso de traslados, por el cual el personal fijo o fijo discontinuo opta a su cobertura.

En suma, la causa del cese de la recurrente no tuvo que ver con los desencuentros iniciales con la directora del museo sobre el reconocimiento de su identidad de género, sino con la resolución del concurso de traslados convocado por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, que afectó a las plazas vacantes de dicha Comunidad Autónoma en cumplimiento de las previsiones del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía aprobado años antes.

Debemos rechazar, por tanto, que la extinción de la relación laboral de interinidad de doña Lucía López Lozano se haya debido a la vulneración del art. 14 CE, en su vertiente de la interdicción de discriminación de las personas por razón de su identidad de género.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido desestimar el presente recurso de amparo interpuesto por doña Lucía López Lozano.

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, tres de junio de dos mil veinticuatro.–Inmaculada Montalbán Huertas.–María Luisa Balaguer Callejón.–Ramón Sáez Valcárcel.–Enrique Arnaldo Alcubilla.–César Tolosa Tribiño.–Laura Díez Bueso.–Firmado y rubricado.

cve: BOE-A-2024-13994
Verificable en https://www.boe.es