

STC 31/2014, de 24 de febrero

Discriminación por razón de sexo: una evaluación del desempeño positiva constituye indicio suficiente para invertir la carga de la prueba (acceso al texto de la sentencia)

Una empleada prestaba servicios para el Centro Nacional de Inteligencia (CNI), habiendo desarrollado sus funciones durante casi 6 años, con carácter temporal. Conforme al particular estatuto jurídico del personal del CNI, **al alcanzar dicho plazo en la prestación de servicios, el centro debía decidir entre su integración definitiva o su cese.**

La empleada se quedó embarazada unos meses antes de cumplir los mencionados 6 años, en el mes de marzo de 2010. Al mes siguiente, por resolución del Director del CNI **se acordó su cese, con una resolución formularia y sin mayor justificación**, la cual tenía que hacerse efectiva en el plazo de 6 meses. **Entiende la empleada que se ha vulnerado su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo.**

El TC considera que, según las alegaciones y pruebas aportadas por la recurrente, **se produce la inversión de la carga de la prueba**. Durante todo el tiempo en que prestó servicios, **se fueron emitiendo valoraciones positivas sobre su desempeño**. En el mismo sentido, la recurrente **fue comisionada por unos meses en un puesto en el exterior** (lo cual revela su capacidad al no ser ofrecido habitualmente a personal temporal) y **su complemento de productividad se mantuvo o se vio incrementado**. Hay que añadir que **se le encargó la jefatura de un equipo de forma interina y que a partir de 2010 tomo posesión de un puesto de libre designación**.

El Tribunal sostiene que **no se excluyen de dicha doctrina aquellas decisiones discrecionales que no precisen ser motivadas cuando está en juego un derecho fundamental**. Recuerda, en síntesis, que aquella se ha aplicado al tratar sobre lesión de derechos fundamentales en los casos de cese en puestos de libre designación (STC 98/2003). **Correspondía pues a la Administración probar que la decisión obedeció a razones objetivas y ajenas por completo a cualquier ánimo discriminatorio.**

No obstante, **no se aportó prueba alguna al considerarse determinados informes como secretos por parte del CNI**. El TC **no comparte dicho criterio, pues no puede haber un espacio inmune al control jurisdiccional**, de acuerdo con la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Parece lógico deducir que la Administración, preservando la información material cubierta por la legislación de secretos oficiales, **podía haber concretado motivadamente una suficiente explicación** que permitiera conocer aquellos hechos o aspectos negativos en el desempeño de las funciones de la recurrente, con las debidas cautelas respecto de los documentos secretos.

El TC otorga el amparo a la recurrente, constatando que en la resolución de cese existe discriminación por razón de sexo, y por ello la declara nula.

Cabría plantearse si los efectos de esta sentencia podrían hacerse extensivos a otros supuestos más frecuentes en la gestión de recursos humanos, pues si debieron aportarse indicios suficientes incluso en este supuesto de "documentos secretos", **con mayor razón habría que aportarlos cuando se aduzcan razones de protección de datos en los expedientes administrativos.**