

STC 31/2014, de 24 de febrer

*Discriminació per raó de sexe: una avaluació de l'acompliment positiva constitueix indicatiu suficient per a invertir la càrrega de la prova (accés al text de la sentència)*

Una empleada prestava serveis per al Centro Nacional de Inteligencia (CNI), havent desenvolupat les seves funcions durant quasi 6 anys, de manera temporal. Conforme al particular estatut jurídic del personal del CNI, **en complir-se aquest termini en la prestació de serveis, el centre havia de decidir entre la seva integració definitiva o el seu cessament.**

**L'empleada es va quedar embarassada uns mesos abans de complir-se els esmentats 6 anys**, en el mes de març de 2010. Al mes següent, per resolució del Director del CNI **es va acordar el seu cessament, amb una resolució formulària i sense cap altra justificació**, la qual s'havia de fer efectiva en el termini de 6 mesos. **Entén l'empleada que s'ha vulnerat el seu dret fonamental a la no discriminació per raó de sexe.**

El TC considera que, segons les al·legacions i proves aportades per la recurrent, **es produeix la inversió de la càrrega de la prova**. Durant tot el temps en què va prestar serveis, **es van anar efectuant valoracions positives sobre el seu acompliment**. En el mateix sentit, la recurrent **va ser comissionada per uns mesos a un lloc a l'exterior** (fet que revela la seva capacitat en no ser ofert habitualment a personal temporal) i **el seu complement de productivitat es va mantenir o es va veure incrementat**. Fins i tot **se li va encarregar la prefectura d'un equip interinament i que a partir de 2010 va prendre possessió d'un lloc de lliure designació**.

El Tribunal sosté que **no s'exclouen de la dita doctrina aquelles decisions discrecionals que no precisin ser motivades quan està en joc un dret fonamental**. Recorda, en síntesi, que aquella s'ha aplicat en tractar sobre lesió de drets fonamentals en el cessament en llocs de lliure designació (STC 98/2003). **Corresponia doncs a l'Administració provar que la decisió va obeir a raons objectives i alienes per complet a qualsevol voluntat discriminatòria.**

Tanmateix, **no es va aportar prova alguna en considerar-se determinats informes com a secrets per part del CNI**. El TC **no comparteix aquest criteri, atès que no hi pot haver un espai immune al control jurisdiccional**, d'acord amb la doctrina del Tribunal Europeu de Drets Humans. Sembla lògic deduir que l'Administració, preservant la informació material protegida per la legislació de secrets oficials, **podia haver concretat motivadament una suficient explicació** que permetés conèixer aquells fets o aspectes negatius en l'acompliment de les funcions de la recurrent, amb les pertinents cauteles respecte dels documents secrets.

**El TC atorga l'empara a la recurrent**, constatant que en la resolució de cessament es produeix discriminació per raó de sexe, i per això la declara nul·la.

Cabria plantejar-se si els efectes d'aquesta sentència podrien estendre's a d'altres supòsits més freqüents en la gestió de recursos humans, ja que si s'havien d'aportar indicis suficients fins i tot en aquest supòsit de "documents secrets", **amb més raó s'haurien d'aportar quan s'addueixin raons de protecció de dades en els expedients administratius.**