



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de noviembre de 2023)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

Concorre sucesión de empresa si el nuevo notario se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla del anterior

Sucesión de empresa. Transmisión de una notaría. Declaración de nulidad o improcedencia del despido de empleados. Determinación de la antigüedad para el cálculo de la indemnización. Aplicabilidad de la Directiva 2001/23/CE. Contratación sucesiva. Trabajadores que prestaron servicios en una notaría de Madrid por cuenta de los distintos notarios que vinieron ocupando la plaza desde el año 2004. Cese por despido objetivo en septiembre de 2019 por traslado del penúltimo notario, con el percibo de la indemnización legalmente procedente, ante la negativa de los trabajadores a acompañarle a su nuevo destino. Nueva contratación por el nuevo notario titular en febrero de 2020, con extinción de los contratos de trabajo en marzo de 2020 con ocasión de la pandemia originada por la COVID-19, mediante la alegación de no haber superado el periodo de prueba.

El hecho de que el notario pase a ser titular de una notaría por causa de su nombramiento por el Estado, y no de un contrato celebrado con el anterior titular de dicha notaría, no excluye, por sí solo, la existencia de transmisión a los efectos de la Directiva 2001/23. Para que dicha directiva se aplique, no es necesario que existan relaciones contractuales directas entre el cedente y el cesionario, pudiendo también producirse la cesión a través de un tercero. Si bien funciona bajo el control del notario, la notaría desarrolla a través de sus empleados tareas como las relativas a la organización de esta, la redacción de documentos y la comunicación con los clientes, en lo que en particular se refiere a las consultas jurídicas, aspectos estos que hacen de ella una organización autónoma. El cambio en el titular no implica necesariamente que la identidad de la notaría cambie. El mantenimiento de esta identidad constituye precisamente el criterio decisivo para determinar la existencia de transmisión en el sentido de la directiva. El nombramiento, por el Estado, de su nuevo titular conlleva la transmisión de la misma función pública notarial –vinculada, en particular, a la demarcación de que se trate– que ejercía el anterior titular. Tal cambio en la persona del titular de una notaría debe considerarse constitutivo de un cambio de empresario, circunstancia en la cual la Directiva 2001/23 persigue, según su considerando 3, proteger a los trabajadores. La actividad de tal notaría depende principalmente de la mano de obra que emplea, de modo que puede mantener su identidad tras su transmisión si el nuevo titular se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla en número y competencias, permitiéndole así continuar las actividades de la notaría. La Directiva 2001/23 será aplicable en una situación en la que un notario, funcionario público y empleador privado de los trabajadores de su notaría, sucede al anterior titular de esa notaría, asume su protocolo y una parte sustancial del personal que venía trabajando para ese último y continúa desempeñando la misma actividad en los mismos locales con los mismos medios materiales, siempre y cuando se mantenga la identidad de dicha notaría, extremo que corresponde determinar al órgano jurisdiccional remitente considerando todas las circunstancias pertinentes.

(STJUE, Sala Cuarta, de 16 de noviembre de 2023, asuntos C-583/21 a C-586/21)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

El INSS debe pagar a los varones, a los que denegó el complemento de maternidad por aportación demográfica, 1.800 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios

Vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo. Indemnización por daños y perjuicios. Denegación por el INSS al demandante –progenitor varón– del complemento de maternidad del artículo 60 de la LGSS, una vez que el TJUE, en su Sentencia de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18), ya había establecido que la denegación de dicho complemento al varón suponía una discriminación por razón de sexo y que la normativa que lo regulaba era, por tanto, contraria al derecho de la Unión.

En aquellos supuestos en los que un varón solicitó el complemento de maternidad regulado en el artículo 60 de la LGSS, en su versión anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, y le fue denegado por el INSS con posterioridad a la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18), teniendo que acudir a los órganos judiciales para su obtención, el solicitante tiene derecho a que el órgano judicial le reconozca, además del complemento prestacional con efectos desde el nacimiento de la prestación correspondiente, una indemnización que cubra el perjuicio sufrido por el daño que el proceder de la entidad gestora le ha provocado (incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial) y ello sin necesidad de acreditar las bases o presupuestos del mismo. La sala entiende que la cantidad adecuada en orden a la compensación de los daños derivados de la discriminación adicional derivada de la denegación del denominado complemento de maternidad debe ser fijada en la cantidad de 1.800 euros. Dicha cuantía se estima que es la que mejor se adecúa a la exigencia de reparación integral del daño sufrido, debiendo, por tanto, ser aplicada por los órganos judiciales, en todos aquellos supuestos en los que exista controversia sobre la cuantía de la referida indemnización y teniendo presente –como ocurre en el presente caso– la solicitud de la parte demandante de la aludida indemnización. La eventual zozobra moral o las molestias materiales derivadas de ese acudimiento a los órganos de la jurisdicción social quedan englobadas en tal reparación a tanto alzado. Y lo mismo cabe advertir respecto de si se ha presentado la demanda con asistencia de profesionales (de abogacía o colegiados como graduados sociales). Sin embargo, la anterior cantidad (1.800 €) no puede ser aplicada en el presente supuesto. En primer lugar, porque la solicitud del demandante limitó su importe a la cantidad de 1.500 euros, lo que ya implicaba un límite infranqueable derivado de la pretensión fijada en la demanda, pues de lo contrario se incurriría en incongruencia *extra petita* y, en segundo lugar, porque la sentencia recurrida, aun admitiendo la existencia del daño y la necesidad de fijar la oportuna indemnización reparadora del mismo, fijó la misma en la cantidad de 600 euros. Tal cantidad no ha sido combatida en esta sede por el demandante que no ha recurrido la sentencia. Es cierto que en la impugnación al recurso formulado por el INSS alega argumentos en defensa de la cuantía solicitada en su demanda, pero no ha formulado el correspondiente recurso de casación unificadora solicitando la modificación de la sentencia recurrida en ese punto como hubiera sido necesario para poder analizar y, eventualmente, elevar el importe de la indemnización. El recurso del INSS se dirige a la eliminación de la cantidad indemnizatoria establecida en la sentencia recurrida por considerar que resultaba improcedente la indemnización, pero tampoco discute, de manera subsidiaria, el importe establecido. Y la sala no puede modificar de oficio la cuantía indemnizatoria, ya que ello implicaría desconocer los términos del debate acotados por las pretensiones de las partes en esta sede o infringir el principio de la *non reformatio in peius*, ya que añadiría un gravamen al recurrente derivado, exclusivamente, del ejercicio de su derecho a formular el recurso legalmente establecido. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 15 de noviembre de 2023, rec. núm. 5547/2022)

Despido colectivo encubierto (por sedimentación o goteo). Impugnación. *Dies a quo* del plazo de caducidad. Se admite aquel en que la empresa comunica información sobre evolución del empleo que permite conocer el descenso de plantilla

Wizink Bank. Despido colectivo de hecho. Impugnación. Inicio del plazo de caducidad previsto en el artículo 124.6 de la LRJS.

El legislador ha acogido la tradicional caducidad de 20 días hábiles a efectos de reclamar frente a los despidos colectivos y anudado su inicio a acontecimientos instantáneos y transparentes, como son la obtención de un acuerdo o la notificación de una decisión. Nada ha previsto, sin embargo, para los casos en que el despido colectivo no aparece externamente como tal, sino que se considera concurrente por sedimentación o goteo, es decir, por acumulación de decisiones más o menos dispersas. Como el inicio de la caducidad no puede hacerse coincidir con el de las últimas extinciones si las mismas quedan en la penumbra, aquel ha de contarse desde el momento en que la RLT ha tenido conocimiento fehaciente de las (que considera) extinciones contractuales computables a efectos del artículo 51.1 del ET. En el caso analizado, nos referimos a la fecha del 3 de noviembre de 2021, data en que la empresa pone en conocimiento de la representación legal de la plantilla los datos sobre evolución del empleo, sin que ese extremo haya sido objeto de controversia y sí aceptado (aunque sin incorporarlo formalmente como hecho probado) por el razonamiento del tribunal de instancia. Nuestra doctrina viene entendiendo que el plazo de caducidad de la acción de despido posee naturaleza específica y que debe beneficiarse de las reglas de cómputo propias de las normas procesales. Son estas normas adjetivas las que permiten presentar la demanda hasta las quince horas del día siguiente a la conclusión del plazo, sin que hasta la fecha haya variado ese criterio. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de octubre de 2023, rec. núm. 183/2022)

Alta dirección en el sector público autonómico. Requisitos. Hay que estar al verdadero contenido de las funciones asumidas y, en su defecto, a que exista norma habilitante

Relaciones laborales especiales. Alta dirección. Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA). Cese de gerente provincial por desistimiento del empleador.

No hay un concepto especial de alta dirección para las Administraciones públicas, y si estas en virtud de las normas de derecho administrativo no pueden en principio delegar poderes inherentes a la esfera de competencia propia de los órganos administrativos superiores, de ello se derivarán las correspondientes restricciones en la aplicación de este tipo de contratos, pero sin que en ningún caso sea posible dispensar la concurrencia de alguno de los requisitos que delimitan la alta dirección, permitiendo que se otorgue esta calificación a trabajos que no cumplen las exigencias legales. La suscripción de un contrato especial de alta dirección no determina su verdadera naturaleza, aunque pueda tomarse como indicio de que así es, sino que ha de estarse al verdadero contenido de las funciones asumidas. Las encomendadas al hoy recurrente no entrañan realmente ejercicio autónomo de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativo a sus objetivos generales, pues su real actividad se limitaba a realizar funciones directivas intermedias en un ámbito provincial, dependiendo funcionalmente de diversos órganos, sin que conste que hubiere realizado funciones distintas de trascendencia a los efectos de variar el carácter de la relación jurídica. Cosa distinta es que una expresa habilitación normativa abocara a un resultado contrario, lo que no es el caso, ya que, aunque el EBEP permite a los órganos de gobierno de las comunidades autónomas que recurran a personal directivo sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección, es preciso que ejerzan funciones directivas profesionales definidas como tales en las normas específicas de cada Administración. En este contexto, la Ley autonómica 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, identifica como personal directivo de las agencias al que ocupa los puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos de las mismas, y resulta que en los estatutos de IDEA no aparecen mencionadas como personal directivo las personas que estén al frente de gerencias provinciales, sino solo las personas titulares de la subdirección general, de la secretaría general y las personas titulares de determinadas direcciones. Finalmente, aunque en el contrato suscrito en su día se dispusiera que podía extinguirse por desistimiento de la empresa, resulta inaplicable esta figura, al quebrar la naturaleza especial del contrato de trabajo. La decisión empresarial ha de calificarse como despido improcedente.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de octubre de 2023, rec. núm. 2053/2021)

Los delegados de prevención tienen derecho a acumular el crédito horario en los mismos términos reconocidos en el convenio colectivo a los representantes legales y sindicales de los trabajadores, aunque este haya omitido hacer una referencia expresa

Representación colectiva. Garantías. Convenio colectivo que permite la acumulación del crédito horario (art. 68 e) ET) a los representantes legales y sindicales de los trabajadores, omitiendo cualquier referencia expresa a los delegados de prevención.

Teniendo en cuenta que la LPRL equipara la situación jurídica de los delegados de prevención a la de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, ello implica que les sea aplicable a aquellos los mismos derechos, garantías y prerrogativas contenidas en el artículo 68 del ET. Hay identidad de razón en la protección que el artículo 68 del ET dispensa a los trabajadores que defienden intereses colectivos en su condición de representantes legales, con la tutela que ha de otorgarse a quienes actúan en protección de intereses igualmente colectivos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, a los que los artículos 34 y 35 de la LPRL califican incluso como representantes de los trabajadores en esta materia, cuando se trata de los delegados de prevención. Y ello en aras de evitar que puedan sufrir perjuicios adicionales por el desempeño independiente y reivindicativo de su actividad, incluso desencuentros importantes con su empleador. El hecho de que el convenio de aplicación permita acumular el crédito horario a los representantes legales y sindicales de los trabajadores, omitiendo cualquier referencia expresa a la posibilidad de que los delegados de prevención puedan hacer lo mismo, no puede interpretarse en el sentido de negarles ese derecho, sino todo lo contrario, en favor de su reconocimiento por aplicación de esos parámetros jurídicos generales que apuntan a la equiparación de las garantías y derechos de unos y otros por mandato de lo dispuesto en el artículo 37.1 de la LPRL.

(STS, Sala de lo Social, de 17 de octubre de 2023, rec. núm. 257/2021)

Repsol Butano, SA. Puede acumularse en una misma persona el crédito horario como delegado sindical y el correspondiente por ser miembro de la comisión de garantía del convenio colectivo

Repsol Butano, SA. Delegado sindical. Derecho al crédito horario que deriva del artículo 10.3 de la LOLS –35 horas– (en relación con el art. 68 e) ET), aunque ya cuente con el crédito horario (40 horas) que el convenio colectivo aplicable reconoce a los miembros de la denominada comisión de garantía; comisión de la que aquel delegado forma parte.

La comisión de garantía del convenio colectivo es aquella que conoce y resuelve las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios. En tanto que órgano paritario, es de composición mixta, formando parte de ella, tanto representantes de los trabajadores como representantes empresariales, siendo designados los integrantes de la representación social por los sindicatos firmantes del convenio colectivo. Conforme a estos rasgos y características es obvio que no se trata de un comité de empresa, por lo que la acumulación solo podría denegarse si aquel delegado sindical fuera, además, miembro de un comité de empresa o delegado de personal, lo que no es así. Por otro lado, aunque el convenio atribuya a la representación sindical de la comisión de garantía la condición de representación legal de todos los trabajadores de la empresa, no convierte a aquella comisión, ni tampoco a su representación o banco social, en un comité de empresa. La comisión de garantía no es un órgano de representación unitaria o electiva de los trabajadores. Tampoco puede asimilarse la representación social de la comisión de garantía a un comité intercentros (art. 63.3 ET). Y ello porque dicho comité no es un órgano paritario de composición mixta, tanto de representantes de los trabajadores como de representantes empresariales, sino que lo integran exclusivamente representantes de los trabajadores. Además, los miembros del comité intercentros son designados entre los componentes de los distintos comités de centro (art. 63.3 ET), mientras que los miembros de la comisión de garantía son designados por los sindicatos firmantes del convenio. Finalmente, no resulta posible impedir la presencia en el comité intercentros a miembros de comités de empresa que hayan sido elegidos en candidaturas de sindicatos que no hayan firmado el convenio colectivo. Y, sin embargo, los integrantes de la comisión de garantía son designados únicamente por los sindicatos firmantes del convenio colectivo, sin que tengan derecho





a participar en la designación los sindicatos que, aun teniendo legitimación para negociar, no suscribieron el convenio colectivo. En conclusión, el artículo 10.3 de la LOLS ciñe la imposibilidad de acumular en una misma persona los créditos horarios correspondientes a su condición de delegado sindical y miembro del comité de empresa –ambos órganos de representación de los trabajadores–, sin extenderla a un órgano paritario y de composición mixta, como la comisión de garantía, que interpreta, vigila y fiscaliza el cumplimiento del convenio colectivo.

(STS, Sala de lo Social, de 5 de octubre de 2023, rec. núm. 315/2021)

Familias numerosas y parejas de hecho: tienen la consideración de ascendientes los dos progenitores aun cuando no haya vínculo conyugal, siempre que esté inscrita la pareja en un registro de uniones de hecho

Derechos fundamentales. Derecho de familia. Familia numerosa. Parejas de hecho. Publicidad de parejas de hecho. Beneficiarios de familia numerosa. Examen del artículo 2.3 de la Ley 40/2003, de protección a las familias numerosas, a efectos de interpretar si procede considerar como parte integrante de las familias numerosas a ambos ascendientes conjuntamente, cuando no existe vínculo conyugal entre ellos.

Se equiparan en la sentencia las parejas de hecho a los matrimonios a los efectos de la obtención del título de familia numerosa y su disfrute tanto por los hijos como por los progenitores sin exclusión de ninguno de estos. El único requisito es la inscripción en un registro de uniones de hecho para acreditar la convivencia. La cuestión es establecer el alcance del concepto de ascendiente a los efectos de la Ley de familias numerosas, y lo que se plantea es si puede incluirse como beneficiario en el título de familia numerosa a los dos progenitores no unidos mediante vínculo matrimonial. Para el Supremo, la familia es la base y el objeto de la regulación de la Ley de familias numerosas sin que el vínculo conyugal o matrimonial tenga efectos constitutivos de la condición de familia numerosa, de ahí que pueda serlo una familia monoparental e, incluso, la formada por hermanos huérfanos. El vínculo conyugal se justifica como garantía formal de que hay una convivencia familiar estable e indefinida en el tiempo: ofrece seguridad, certeza, de cara al acceso al conjunto de beneficios derivados de la condición de familia numerosa. Al ser esa familia la base del sistema de familias numerosas y la función del vínculo conyugal la expuesta, no cabe excluir a la unión de hecho de los progenitores; ahora bien, ese hecho, para que produzca efectos jurídicos, debe tener publicidad formal, de ahí que deba inscribirse en un registro de uniones de hecho. Con esa inscripción hay garantía formal de la realidad de una convivencia *more uxorio* tratándose de convivientes que no desean contraer matrimonio. Está fuera de duda que el régimen de la ley entronca con el artículo 39.1 de la Constitución que manda a los poderes públicos asegurar la protección social, económica y jurídica de las familias. Se resuelve la cuestión de interés casacional objetivo planteada declarando que «la aplicación del artículo 2.3 de la Ley de protección de familias numerosas no excluye que tengan la consideración de ascendientes los dos progenitores aun cuando no haya vínculo conyugal, pero esté inscrita la pareja de hecho en un registro de uniones de hecho».

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 23 de octubre de 2023, rec. núm. 8534/2021)

Complemento de gran invalidez. Importe. La base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante es la base mínima de cotización de todos los grupos profesionales y no la base mínima de cotización del grupo del beneficiario

Complemento de gran invalidez. Cálculo. Interpretación de la expresión base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante utilizada por el artículo 196.4 de la LGSS.

Señala el artículo 196.4 de la LGSS que el complemento de gran invalidez será equivalente al resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización del trabajador





correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. Como puede comprobarse, la norma refiere el 30 % a la base de cotización del trabajador, proyectando el 45 % sobre la base mínima de cotización, no del grupo del trabajador, sino la mínima común para todos los grupos profesionales. Si la ley hubiera querido que fuese la base de cotización del trabajador (y no la mínima para todos los grupos profesionales), lo habría establecido expresamente. Es determinante y clarificador, en este sentido, que el precepto mencione de forma expresa la base de cotización del trabajador al referirse al porcentaje del 30 % y no haga lo mismo con el porcentaje del 45 %, en el que no se dice en momento alguno que haya de ser la base de cotización del trabajador, sino que se habla de la base mínima de cotización, sin precisar o especificar, como decimos, que dicha base debe ser la del trabajador. No hay que olvidar que el artículo 139.4 de la LGSS (actual 196.4, de idéntico contenido) fue modificado por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en cuyo preámbulo se justifica la nueva forma de cálculo del complemento de gran invalidez en su desvinculación con el importe de la pensión de incapacidad permanente absoluta. De ahí que el precepto legal se refiera solo en el porcentaje del 30 % a la base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente, mientras que el porcentaje del 45 % se liga a la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y no a la base de cotización del trabajador. Si no fuera así, no se conseguiría el objetivo perseguido por el legislador de desvincular la fórmula de cálculo del complemento de gran invalidez del importe de la pensión de incapacidad permanente absoluta.

(STS, Sala de lo Social, de 17 de octubre de 2023, rec. núm. 2285/2021)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Los trabajadores varones tienen derecho a disfrutar del permiso para asistir a técnicas de preparación al parto

Permisos retribuidos. Asistencia a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto. Derecho de los trabajadores varones a su titularidad y disfrute.

Aunque ambos permisos son en su origen exclusivamente femeninos, la evolución normativa, jurisprudencial y doctrinal hace llegar a la conclusión de que el permiso para técnicas de preparación al parto debe ser extendido a los trabajadores varones, pues en otro caso sería discriminatorio por razón de sexo en aplicación de la doctrina contenida en la STJUE de 30 de septiembre de 2010, caso Roca Álvarez, C-104/09. La sala avala esta diferencia entre uno y otro permiso, pues uno es un derecho de maternidad que, en atención a la habilitación concedida en la Directiva 92/85/CE, se puede reconocer solo a las mujeres embarazadas, y en estos términos se ha establecido en la LPRL, el ET y el EBEP, mientras que el otro es un derecho de conciliación que, como tal, no puede tener carácter sexuado so pena de incumplir la prohibición de discriminación. Además, la propia redacción de las normas no excluye a los trabajadores padres y demás personas no gestantes, pues mientras que obviamente estos no pueden ser sometidos a permisos prenatales, sí pueden asistir a las técnicas de preparación al parto y, desde la perspectiva del buen fin del proceso de maternidad/gestación, ello suele ser saludable recomendación. Como hemos avanzado, no puede reconocerse igual derecho en relación con el permiso para exámenes prenatales, pues obviamente solo pueden realizar dichos exámenes las mujeres embarazadas y demás personas gestantes. Quien no sea mujer embarazada o persona gestante no puede realizar exámenes prenatales, sino que lo que puede hacer es acompañar a quien sí los realiza. En todas las normas de referencia, el permiso se reconoce solamente para la realización de exámenes prenatales, no para acompañar en la realización de exámenes prenatales. Que el artículo 37.3 del ET se refiera en su encabezado a los trabajadores (actualmente, a las personas trabajadoras) no es más que un enunciado genérico que no impide que, en la concreción de los permisos, estos deriven en limitaciones sexuadas, como ocurrió, hasta 2019, con el permiso por nacimiento de hijo, que era un permiso que solo podía corresponder a





los trabajadores padres. Que el permiso aparezca reproducido en la LPRL y en el ET, y habría que añadir también en el EBEP, se debe entender lógico, dado que el ET y el EBEP son estatutos que recogen todas las normas aplicables al personal de que se trata. En todo caso, esa duplicidad no justifica darle en cada ámbito de aplicación un alcance subjetivo diferente. Que la responsabilidad se vería potenciada si se les reconociese a los trabajadores varones el permiso para exámenes prenatales (*rectius*, el permiso para acompañar a quien los realiza) no lo podemos negar, pero el permiso, tal como está configurado, es un derecho de maternidad, y el aspecto de conciliación obligaría a crear un nuevo permiso (que, insistimos, sería para acompañar a quien realiza permisos prenatales).

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 7 de noviembre de 2023, rec. núm. 4144/2023)

Procede el reintegro de los gastos médicos originados por una operación de cambio de sexo negada a un transexual por la sanidad pública

Reintegro de gastos médicos. Negativa del Servicio Canario de Salud (SCS) a efectuar la operación de cambio de sexo a una persona transexual.

En el caso analizado, el actor es una persona transexual que había sido diagnosticada con un trastorno de disforia de género, lo que implica una importante condición de salud mental. Desde el momento en el que se identificó como un hombre transexual, buscó atención médica y solicitó procedimientos médicos específicos, como la faloplastia, que son esenciales para su bienestar y calidad de vida. La solicitud de faloplastia le fue denegada por el SCS debido a la supuesta falta de un centro de referencia adecuado. Además, presentaba una creciente ansiedad y agravación de su trastorno adaptativo a medida que se demoraba la atención médica, con exteriorización de ideas autolíticas, anunciando su intención de someterse a la faloplastia en una clínica privada de Barcelona como resultado de la falta de opciones efectivas en el SCS. Estos hechos indican que su situación era de suma importancia y trascendencia desde el punto de vista médico y psicológico, lo que se ajusta a la interpretación amplia de urgencia vital establecida por la jurisprudencia. Se considera acreditado que se cumple el requisito de imposibilidad de acceso a los servicios de la Seguridad Social, ya que no se proporcionaron alternativas claras ni se realizaron gestiones adecuadas para derivar a la actora a un centro de referencia. Por tanto, se puede argumentar que, dado el rechazo injustificado por parte del SCS y la falta de opciones ofrecidas, existía una imposibilidad real de acceder a los servicios de la Seguridad Social en un plazo razonable y compatible con su estado de salud. En este contexto, no se puede obviar que las personas transexuales pueden ser objeto de innumerables situaciones de discriminación social, sanitaria y jurídica y, pese a los avances legislativos, siguen siendo un colectivo vulnerable que precisa de una protección jurídica y sanitaria. No hay que olvidar que la Corte Europea de Estrasburgo ha afirmado en innumerables ocasiones en su jurisprudencia que en el marco de aplicación de la Convención Europea de Derechos Humanos se reconoce el derecho al desarrollo personal en libertad de los individuos transexuales y, en particular, el derecho a cambiar de sexo y el derecho a ser reconocidos públicamente según el nuevo sexo, lo que se establece como obligación positiva del Estado y de los sistemas públicos sanitarios, que deben hacerlo posible y financiarlo. No obstante, se desestima la petición para que igualmente se le resarciera por la operación de mastectomía (extirpación de los senos) a la que también se había sometido en la sanidad privada, y cuyo importe reclamaba a la sanidad pública (7.445 euros). En este segundo caso se ha considerado probado que el SCS le desaconsejó la intervención de mastectomía porque llevaba menos de un año en tratamiento de hormonación y, a pesar de ello, se extirpó los senos en un centro privado.

(STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 19 de octubre de 2023, rec. núm. 1576/2022)