

## DERECHO INDIVIDUAL

LIDIA GIL OTERO  
Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social  
Universidade de Santiago de Compostela (España)  
[lidia.gil.otero@usc.es](mailto:lidia.gil.otero@usc.es)

**Palabras clave:** empleo público, audiencia previa, contrato fijo discontinuo, crédito sindical, empresas de trabajo temporal, discriminación por razón de discapacidad.

**Palabras chave:** emprego público, audiencia previa, contrato fixo discontinuo, crédito sindical, empresas de traballo temporal, discriminación por razón de discapacidade.

**Keywords:** civil service, preliminary hearing, permanent seasonal contract, time off for trade union duties, temporary employment agencies, discrimination on grounds of disability.

Esta recopilación jurisprudencial recoge ocho sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia<sup>1</sup> dictadas en el primer semestre de 2025, relativas al derecho individual del trabajo. En ellas se presentan formulaciones de interés doctrinal y jurisprudencial relativas al régimen de empleo público, la audiencia previa del despido disciplinario, los derechos económicos y profesionales vinculados al contrato fijo discontinuo, la disponibilidad del crédito sindical, la

---

<sup>1</sup> De su Sala de lo Social, salvo que se indique otra cosa.

prohibición de subcontratación con empresas de trabajo temporal y la discriminación por razón de discapacidad.

**1. CESE DE FUNCIONARIA INTERINA: NULIDAD HASTA COBERTURA LEGAL Y REGLAMENTARIA. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA (SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO) DE 12 DE FEBRERO DE 2025 (REC. 372/2023)**

Los procesos de estabilización de las Administraciones Públicas han sido objeto de análisis, tanto legal como doctrinal, desde el punto de vista de los derechos del personal afectado. El Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, con el mismo título, dieron cobertura legal a un proceso de estabilización que sucedió a los respectivos de 2017 y 2018. El abuso en la contratación del personal funcionario interino, cuyo freno está detrás de la referida medida, genera interrogantes respecto de los derechos profesionales y económicos del personal afectado que han sido resueltos, en parte, en las normas anteriormente mencionadas, pues estas reconocen el derecho del personal funcionario interino que, estando en activo, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso de estabilización. Sin embargo, también cabe cuestionarse la naturaleza jurídica y las consecuencias de los ceses producidos tras la finalización de los procesos, aun cuando las plazas que ocupaban aquellas personas trabajadoras y que fueron objeto de estabilización no se llegasen a cubrir. Tal interrogante es el que resuelve la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su sentencia de 12 de febrero de 2025 (rec. 372/2023), declarando la nulidad de un cese producido de forma irregular. La trabajadora afectada, funcionaria interina desde 2009 tras la superación de un proceso selectivo, ocupó de forma ininterrumpida el puesto de médica evaluadora-inspectora del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la

Seguridad Social en la Dirección Provincial de Ourense del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En marzo de 2021 se convocó un proceso selectivo para el ingreso, por el sistema general de acceso libre y para la estabilización del empleo temporal, en la Escala de Médicos Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social. Concluidas las pruebas selectivas en septiembre de 2022, ninguno de las personas que superaron el proceso de selección tomó posesión en la plaza que ocupaba la protagonista del caso. Sin embargo, en octubre de 2022, esta última recibió una resolución por la que se le comunicaba su cese como funcionaria interina sin que procediese indemnización económica.

Interpuesto recurso contencioso-administrativo contra dicha resolución por parte del a funcionaria interina, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia entró a examinar tres fundamentos jurídicos clave.

1) El Tribunal examinó la naturaleza del cese, al considerar la recurrente que este no tenía sustento legal y que, por lo tanto, era injustificado y contrario a Derecho. A su juicio, la no cobertura de la plaza en el proceso selectivo provocaba que siguiese existiendo una necesidad de cubrir el puesto y, consecuentemente, de que ella siguiese desempeñando sus servicios. El Abogado del Estado, por su parte, estimaba que las necesidades del personal funcionario interino desaparecían independientemente de que la plaza se cubriese o no en el correspondiente proceso de estabilización. Para resolver la controversia, con carácter preliminar el Tribunal tuvo que delimitar la normativa aplicable al caso por razón del tiempo. A pesar de que en el proceso se trajo a colación el Real Decreto-Ley 14/2021, por el cambio que implicó en la redacción del art. 10 del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), el Tribunal señaló, con acierto, que dicha normativa no era aplicable al caso, pues el proceso de estabilización fue convocado con anterioridad a la entrada en vigor de aquel Real Decreto-Ley, sin que sus efectos se extendiesen con carácter retroactivo.

Así pues, la redacción de la norma aplicable al caso era la del art. 10.3 del Estatuto Básico del Empleado Público anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 14/2021, en virtud de la cual el cese de los interinos se produce, entre otras razones, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento. Poniendo en correlación dicha redacción con el art. 10.1 a) del EBEP, el Tribunal consideró que seguía subsistiendo la necesidad de cobertura con personal funcionario interino de la plaza, puesto que esta no se cubrió en el proceso de estabilización y seguía vacante, alegando que “resultaría contradictorio considerar conforme a Derecho el cese del interino que estaba ocupando el correspondiente puesto”. En consecuencia, la Sala estimó la pretensión de la recurrente, declarando contrario a Derecho el cese y reponiendo a aquella en su puesto de trabajo.

1) El Tribunal analizó la pretensión de abono de indemnización compensatoria por el cese. La recurrente, con motivo del abuso en su contratación temporal, solicitaba una cuantía de 33 días de salario por año de servicio o, subsidiariamente, 20 días de salario por año de servicio, considerando pertinente la indemnización fijada en el Real Decreto-Ley 14/2021 y posterior Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Partiendo de la premisa anterior, respecto de la legislación aplicable, el Tribunal consideró que el nuevo derecho de compensación económica del Real Decreto-Ley 14/2021 no corresponde a los empleados temporales afectados por procesos de estabilización iniciados antes de la entrada en vigor del citado texto. A juicio de la Sala, teniendo en cuenta la razón de ser del Real Decreto-Ley 14/2021, su tenor literal, y la ausencia de disposiciones transitorias al respecto, el legislador no quiso extender con carácter transitorio el derecho a compensación económica a los participantes en los procesos de estabilización ya convocados cuando entró en vigor la Ley 20/2021 que, además, carece de efectos retroactivos.

Rechazada tal pretensión, a juicio del Tribunal tampoco procedía el abono de la indemnización por el cauce de la

responsabilidad patrimonial de la Administración Pública. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, el cese de un funcionario interino, con una única relación de servicios, no determina de forma automática el derecho a indemnización de 20 días de salario por año de trabajo desempeñado, tal y como se prevé “en la legislación laboral, y no en la legislación funcionarial”. Además, el Tribunal se encargó de reiterar que, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencia de 22 de enero de 2020, asunto C-177/18), el hecho de que la legislación española sobre función pública no prevea el abono de indemnización alguna al personal funcionario interino cuando se extingue la relación de servicio no es contrario al Derecho de la Unión Europea ni, en concreto, al Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada. Así pues, la sala rechaza la pretensión de la recurrente, insistiendo que la nulidad del cese ya lleva consigo los derechos profesionales y económicos inherentes a la reposición de la recurrente, con el abono de los salarios dejados de percibir desde su cese hasta la efectiva reincorporación, y “todos los derechos sociales que sean propios de aquella declaración, más los intereses que correspondan”.

En último lugar, el Tribunal Superior de Justicia evaluó la pretensión de la recurrente relativa a la reserva de la plaza ocupada por aquella para su cobertura mediante un concurso de méritos en la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración (disposición adicional sexta de la Ley 20/2021). La sala, finalmente, denegó tal petición alegando, en esencia, que no existe un derecho subjetivo de las personas administradas a decidir qué plazas deben ser ofertadas ni si las mismas deben ser incluidas en una oferta de empleo público en el futuro, “pues ello corresponde a la potestad de autoorganización de la Administración, y sólo, una vez ejercida, cabría impugnar la decisión adoptada si se considera contraria al Ordenamiento jurídico”.

En consecuencia, la Sala de lo Contencioso-administrativo estimó parcialmente las pretensiones de la recurrente, declarando la nulidad del acto administrativo de cese y reconociendo el derecho al mantenimiento de puesto de trabajo y el abono de los salarios dejados de percibir.

## **2. AUDIENCIA PREVIA Y DESPIDO DISCIPLINARIO. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 25 DE MARZO DE 2025 (REC. 1669/2025)**

El reconocimiento por parte del Tribunal Supremo de la aplicación directa del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) y, en concreto, de su artículo 7, ha añadido un ítem más a los requisitos formales de los despidos disciplinarios previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Así, a la carta de despido, se suma la necesidad de una audiencia previa de la persona trabajadora en la que se pueda defender de los cargos formulados contra ella. Dicho trámite no resulta una novedad en sentido estricto, pues son bastantes los convenios colectivos que ya contaban con esa exigencia formal. No obstante, el hecho de que ahora se trate de una exigencia generalizada suscita dudas acerca de cómo tiene que llevarse a cabo tal audiencia, ya sea en aplicación del art. 7 del Convenio 158 de la OIT o del convenio colectivo que la recoja. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 25 de marzo de 2025 (rec. 1669/2025) trata de arrojar luz a este respecto, al hilo del despido disciplinario de un trabajador cuyo convenio colectivo de aplicación preveía dicho requisito de audiencia. En el caso de autos, en mayo de 2024, el trabajador protagonista cometió unos hechos constitutivos de faltas muy graves a juicio de la empresa: no acometer el transporte asignado con la urgencia requerida, desobedecer las órdenes de pernocta del empresario, arreglar por su cuenta el vehículo de la empresa, entrar de forma irregular en las instalaciones de la empresa, dejar el camión abierto y con las llaves puestas durante la noche y no acudir a los cursos de formación continua contratados por la

empresa con una autoescuela. En junio de 2024, la empresa le remitió burofax donde se le informaba de la apertura de expediente sancionador, relatando los acontecimientos que daban lugar a dicho expediente, tal y como estaba previsto en el art. 45 del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera y el art. 40 del Convenio Colectivo de Transporte Público de Mercancías por Carretera de la Provincia de Pontevedra. Cinco días más tarde, el trabajador remitió burofax a la empresa con sus alegaciones, si bien esta consideró que el trabajador no había desvirtuado la realidad de los hechos y acordó su despido disciplinario, como sanción máxima establecida para las faltas muy graves cometidas. Así pues, la empresa envió la carta de despido al trabajador el 19 de junio, comunicando la decisión extintiva por transgresión de la buena fe contractual, indisciplina o desobediencia en el trabajo, fraude y deslealtad en las gestiones encomendadas.

Tras ser desestimada la demanda del trabajador en primera instancia, este interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia solicitando la declaración del despido como improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma y de fondo del despido.

En primer lugar, el trabajador argumentó que no se habían respetado los presupuestos de la audiencia previa exigida tanto por el convenio colectivo de aplicación como por el art. 7 del Convenio 158 de la OT, pues, a juicio de aquel, la empresa no había contestado a las alegaciones del escrito del trabajador, tratándose de “un mero cumplimiento formal, pero no real”, del requisito del trámite de audiencia previa. Para resolver tal aspecto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia destacó, de forma preliminar, la jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa a la audiencia previa exigida en los preceptos convencionales y, en concreto, a la finalidad de aquella: que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído. A juicio del Tribunal, el art. 45 del Acuerdo General de Empresas de Transporte por Carretera recogía esa

oportunidad de ser oído “en unos términos muy concretos: que la empresa antes de imponer la sanción por falta grave o muy grave le comunique por escrito los hechos a los trabajadores interesados, y que estos puedan responder, si lo desean, también por escrito en el plazo de 3 días laborales”. El Tribunal destacó que la empresa dio cumplimiento en dichos términos al convenio y que este último no exige una posterior respuesta de la empresa, rebatiendo o contraargumentando los hechos esgrimidos por el trabajador.

En segundo lugar, el trabajador denunció la infracción del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), entendiendo que la carta de despido no tenía el contenido mínimo exigido por aquel al remitirse simplemente a los hechos que se concretaban en el escrito que inició el expediente sancionador. El Tribunal trajo a colación pronunciamientos previos y, en concreto, su sentencia de 21 de marzo de 2023 (rec. 7380/2022), para destacar que, cuando el art. 55.1 del ET exige que la carta de despido contenga “los hechos que lo motivan”, no se requiere una redacción exhaustiva, extremadamente minuciosa y pormenorizada de los hechos, sino unos hechos suficientemente concretos, claros e inequívocos. La finalidad de tal exigencia, a juicio de la Sala, es que el trabajador “conozca de forma suficiente lo que sustenta la medida extintiva para que pueda preparar su defensa y ejercitar la misma con total garantía en el acto del juicio, en igualdad de condiciones que la empresa y evitar así la indefensión”. Partiendo de tales premisas, el Tribunal consideró que la carta de despido objeto de discusión sí cumplía los requisitos formales, aunque se remitiese íntegramente a otra comunicación que ya estaba a disposición del trabajador, pues en esta ya se detallaba de forma pormenorizada los hechos que se le imputaban y era plenamente conocer de ellos. Según el Tribunal, no es impedimento que “el contenido de la comunicación de despido se integre, por remisión, a documentos que ya obran en poder del trabajador o que se



el comuniquen de forma simultánea formando parte del mismo acto comunicador”.

En último lugar, el trabajador trajo a colación la doctrina gradualista y de proporcionalidad de las sanciones, argumentando que los hechos imputados no tenían la gravedad suficiente como para que se le sancionase en su grado máximo. A la vista de los hechos probados y no discutidos por el recurrente, el Tribunal recordó que su papel como Juzgador se centra en determinar si la conducta imputada y probada está correctamente encuadrada en alguna de las infracciones tipificadas en el convenio que resulta de aplicación. Siendo así en el caso de autos, y partiendo de que el encuadramiento y la calificación de la sanción era correcta, no le correspondía al Tribunal elegir entre las sanciones posibles que enumera el convenio colectivo, “puesto que ésta es una facultad del empresario”. Así, a la vista de las apreciaciones anteriores, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestimó íntegramente el recurso del trabajador, manteniendo la declaración del despido como procedente.

### **3. DE NUEVO CON LA ANTIGÜEDAD Y LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 13 DE FEBRERO DE 2025 (REC. 5307/2023)**

Una de las cuestiones más recurrentes en el ámbito de la contratación temporal y a tiempo parcial, con especial incidencia en la Administración Pública, es el cómputo de la antigüedad para efectos de promoción económica y profesional en el caso de personas trabajadoras que han pasado por distintas modalidades contractuales dentro de la misma empresa o Administración. El debate en torno al cómputo de la actividad de las personas trabajadoras con un contrato fijo-discontinuo escaló hasta el mismo Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el cual reiteró la necesaria igualdad de trato entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 13 de febrero de 2025 (rec. 5307/2025) ha recogido el testigo de la Unión Europea a la hora de reconocer la promoción económica y profesional, vinculada a la antigüedad, de una trabajadora de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

La trabajadora protagonista prestó sus servicios como auxiliar de administración e información para la Agencia Estatal en virtud de diferentes contratos. Desde mayo de 2017 a junio de 2017 fue contratada con un contrato de interinidad por sustitución. Posteriormente, en mayo de 2018 suscribió un contrato de interinidad por vacante de un puesto de personal fijo discontinuo con una duración estimada de uno a cinco meses, para prestar servicios de apoyo en la confección de las declaraciones de IPRF, hasta que se produjese la cobertura del puesto por los procedimientos legalmente establecidos. En virtud de dicho contrato, la trabajadora prestó servicios en la campaña de la renta de 2018 (de mayo a julio de 2018), de 2019 (de mayo a julio de 2019) y 2020 (de mayo a julio de 2020). Tras superar el proceso selectivo de estabilización de empleo temporal, suscribió un contrato de trabajo fijo discontinuo en abril de 2021, con carácter indefinido, para, de nuevo, realizar labores de asistencia al contribuyente dentro de la actividad cíclica e intermitente de la Campaña de la Renta. Como consecuencia de dicho contrato, prestó servicios en 2021 (de abril a julio de 2021), 2022 (de marzo a julio de 2022) y en 2023 (de febrero de 2023 en adelante). En tal contexto, la trabajadora solicitó a la Administración empleadora que, a efectos de promoción económica y profesional, vinculada a la antigüedad, se tuviesen en cuenta los contratos de interinidad por sustitución y por vacante. Tras ser estimada la pretensión de la trabajadora en primera instancia, la Administración empleadora interpuso recurso de suplicación, argumentando que dichos contratos deben computarse únicamente como servicios previos y no como antigüedad.

Para dar respuesta a lo solicitado, el Tribunal Superior de Justicia partió de una premisa fundamental: la finalidad del complemento de antigüedad es compensar el tiempo de vinculación del trabajador con la empresa, sin más requisitos, tal y como lo dispuso el Tribunal Supremo en su sentencia de 16 de enero de 2018 (rcud. 2886/20215). Además, tras el auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de octubre de 2019 (asuntos C-439/18 y C-472/18), el art. 67 del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria debe interpretarse en el sentido de que, para el cálculo de los trienios del personal laboral fijo discontinuo, "debe tenerse en cuenta todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, con inclusión de los periodos en los que no ha existido ocupación". También destaca el Tribunal la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de octubre de 2024 (asunto C-322/23), declarando contraria a la normativa europea "una normativa nacional que, a efectos del reconocimiento de la antigüedad de un trabajador en el momento de su nombramiento como funcionario de carrera, limita a las dos terceras partes el cómputo de los periodos de servicio cumplidos en virtud de contratos de trabajo de duración determinada".

A juicio de la Sala, tales precedentes exigían que la Administración tuviese en cuenta los contratos previos alegados por la trabajadora, reconociendo "el mismo sistema de cómputo de la antigüedad al personal que haya estado vinculado con la entidad demandada con un contrato temporal, antes de ser considerado, en el presente caso, como fijo discontinuo, por aplicación del principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución Española". En consecuencia, el Tribunal desestimó íntegramente el recurso y confirmó la sentencia de instancia, condenando a la Administración a que compute, a efectos de promoción económica y profesional vinculada a la antigüedad, todo el periodo de vinculación con la trabajadora, transcurrido desde el primer contrato suscrito de interinidad por sustitución.

#### **4. DISPONIBILIDAD DEL CRÉDITO SINDICAL. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 9 DE JUNIO DE 2025 (REC. 617/2025)**

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 9 de junio de 2025 (rec. 617/2025) resuelve un conflicto sobre el alcance del derecho fundamental de libertad sindical en relación con el uso del crédito horario sindical. En concreto, el problema jurídico se centra en determinar si la imposición empresarial de un preaviso mínimo para el disfrute de dichas horas, junto con la obligación de justificación posterior, vulnera o no el derecho de los representantes sindicales a ejercer sus funciones sin restricciones indebidas. La empresa demandada, en el seno de una reunión trimestral con el Comité de empresa, envió un correo electrónico indicando que entraba en vigor la obligación de que los trabajadores comunicasen por escrito, con un preaviso mínimo de 48 horas hábiles, las fechas y horas en las que se disfrutaría el crédito sindical, siendo necesario, en todo caso, que dicha comunicación se realizase dentro del horario laboral y antes de las 16h, para que pudiese reorganizarse debidamente el servicio. De incumplirse tales condiciones, la empresa concedería un permiso no retribuido por las horas solicitadas. El sindicato Comisiones Obreras interpuso demanda contra la empresa denunciando lesión del derecho fundamental de libertad sindical, por infracción de lo dispuesto en los artículos 37.3 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Tras no ser atendida su pretensión en primera instancia, el sindicato demandante interpuso recurso de suplicación, que fue desestimado íntegramente por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

La respuesta del Tribunal pasó por traer a colación su sentencia de 21 de diciembre de 2020 (rec. 3584/2020), confirmada, a su vez, por la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2024 (rec. 814/2021). No se puso en tela de juicio la libre disponibilidad que le corresponde a los representantes de los trabajadores del crédito horario, al

tratarse de una garantía que facilita la función de defensa de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, a juicio del Tribunal, el hecho de que le corresponda a los representantes elegir el momento adecuado para la utilización de dicho crédito no excluye una exigencia de preaviso, a los simples efectos de organización empresarial. Entiende el tribunal que “si bien es cierto que no cabe someter el momento de utilización del crédito horario a previa autorización del empresario..., también lo es que un uso indebido del crédito horario, por atentar al interés de los representados y quebrantar los postulados de buena fe y lealtad recíprocamente exigibles en la relación laboral”. Teniendo en cuenta que el art. 37.3 del ET exige aviso y justificación del uso del crédito horario, el Tribunal declaró lícito el plazo entredicho, considerando que la empresa no había incurrido en ninguna infracción jurídica y que no se produjo vulneración del derecho a la libertad sindical.

## **5. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 25 DE ABRIL DE 2025 (REC. 338/2025)**

Cada vez es más abundante el *corpus* de sentencias que abordan, de una forma u otra, el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras. El reconocimiento del derecho a la desconexión digital, a fin de garantizar el tiempo de descanso de las personas trabajadoras, así como de su intimidad personal y familiar, no solo implica el derecho de aquellas a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino el deber de la empresa a no contactarlas. Dicho derecho y deber cobra más fuerza cuando las personas trabajadoras se encuentran en una situación de incapacidad temporal, especialmente cuando esta trae causa de patologías vinculadas al estrés y *burnout*.

En el supuesto enjuiciado por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 25 de abril de 2025 (rec. 338/2025) se insiste en la necesaria tutela del derecho a la

desconexión digital, tan íntimamente conectado con la integridad moral. La trabajadora protagonista, en la realización de su trabajo, gozaba de flexibilidad horaria y de autonomía para la gestión del trabajo. El 22 de enero de 2024 causó baja por incapacidad temporal, por diagnóstico de trastorno de ansiedad. Durante dicha baja, desde la fecha referida hasta el 5 de febrero de 2024, la trabajadora recibió correos electrónicos, como parte de un hilo de trabajo creado anteriormente, en los que se informaba al resto del equipo de la incapacidad temporal y se asignaban sus tareas a otras personas trabajadoras. Tras recibir el alta médica el 6 de febrero de 2024, la trabajadora comunicó su voluntad de causar cese en la empresa, con efectos del 18 de abril de 2024. Durante dicho periodo, su trabajo se vio disminuido, al iniciarse un proceso de transición. Posteriormente, del 18 de abril de 2024 al 25 de abril de 2024, la trabajadora causó de nuevo baja por incapacidad temporal con diagnóstico de trastorno de ansiedad. El informe de una psicóloga privada, de 18 de septiembre de 2024, constataba un alto grado de estrés relacionado con el exceso de trabajo, realización de horas extra de manera continuada y responsabilidad laboral. La trabajadora demandó a la empresa por vulneración de su derecho a la desconexión digital, vinculado a sus derechos de integridad física y moral y al honor y dignidad. Su pretensión fue estimada en primera instancia, condenado a la empresa a abonar una indemnización por daños y perjuicios a la trabajadora. La empresa recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia alegando que no se vulneraron tales derechos fundamentales puesto que los correos electrónicos que recibió la actora no iban dirigidos a ella, sino a otras personas, y no se le pidió una respuesta inmediata.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, trayendo a colación su sentencia de 4 de marzo de 2024 (rec. 5647/2023), recordó que el derecho de desconexión digital previsto en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales, lleva consigo, por regla general, "una obligación por parte del

empleador, y de las personas dependientes o vinculadas, de abstención en las comunicaciones de orden laboral o vinculadas con la prestación de servicios fuera del tiempo de trabajo". A juicio del Tribunal, en el caso presente existían indicios de vulneración de la integridad moral de la trabajadora, puesto que la trabajadora no solo recibió correos fuera de su tiempo de trabajo, sino estando su contrato en suspensión por incapacidad temporal a causa de una dolencia psicológica. La Sala insistió en que la recepción de correos electrónicos podía suponer para la trabajadora una "intranquilidad" que agravaba la injerencia en su derecho a la integridad moral. La actuación de la empresa, a juicio del tribunal, cosificaba a la persona trabajadora y atentaba contra su dignidad, "al pretender la empresa que la trabajadora esté a su disposición en cualquier momento de su vida, incluida una situación de incapacidad temporal, para atender o por lo menos recibir las comunicaciones de la empresa". Todo ello "impide el libre desarrollo de la personalidad sin injerencias carentes de justificación fuera de los estrictos límites del tiempo de trabajo, y dificulta el ejercicio del ámbito de intimidad propio de la vida personal y familiar y de los derechos de conciliación".

Ante la existencia de indicios de vulneración, el Tribunal reprochó a la empresa que no probase una justificación de su conducta, es decir, la necesidad de esas comunicaciones o la imposibilidad de adoptar medidas técnicas para evitar que la trabajadora recibiese dichos correos electrónicos. Así pues, el Tribunal constató la existencia de vulneración del derecho a la integridad moral, si bien rechazó las alegaciones referidas a la vulneración del derecho a la integridad física, pues a la vista de los hechos probados no existió ninguna afectación o riesgo significativo. Finalmente, como consecuencia de la vulneración del derecho a la integridad moral, el Tribunal mantuvo el abono de la indemnización esgrimida en instancia, que ascendía a 1.500 euros.

## **6. PROHIBICIÓN DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 30 DE ENERO DE 2025 (REC. 45/2024)**

La negociación colectiva cuenta, entre sus facultades, con la posibilidad de restringir la contratación temporal de las personas trabajadoras y limitar los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal o agencias de colocación. No obstante, tal prohibición debe ser interpretada de forma que no excluya la libre competencia. El Tribunal Supremo ha reiterado en su jurisprudencia el derecho de las empresas de trabajo temporal a ser tratadas en igualdad de condiciones en la negociación colectiva por lo que respecta al uso, dentro de la normativa vigente, de las diferentes modalidades contractuales.

En el mismo sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 30 de enero de 2025 (rec. 45/2024) examina el art. 11 del Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña 2020-2025, en el que se indica que la utilización de las empresas de trabajo temporal “quedará limitada a situaciones excepcionales para cubrir imprevistos tales como incapacidad temporal, vacaciones, licencias, periodos punta y fuerza mayor. También quedarán excluidas las actividades y trabajos que sean especialmente tóxicos, penosos o peligrosos”. La Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo temporal solicitó nulidad, por causa de lesividad, del referido precepto, considerándolo contrario a la Disposición Adicional 4ª de la Ley 14/1994, que limita las restricciones o prohibiciones en ese sentido a “razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos”.

Ante la demanda de la referida asociación contra las entidades firmantes del convenio, estas últimas plantearon



falta de legitimación activa y falta de acción por ausencia de fundamentación que verifique un interés en canto a la ilegalidad o lesividad del precepto.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia no admitió las excepciones de las entidades demandadas por entender que la entidad demandante estaba directamente afectada por la regulación convencional. Se trata de una asociación empresarial resultante de la fusión entre la Asociación Estatal de Trabajo Temporal y la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal, que tiene por objeto la "representación, defensa y fomento de los intereses de las empresas del sector de trabajo temporal, agencias de colocación, formación de trabajadores y, en general, de las empresas del sector de la intermediación laboral privada". A juicio del Tribunal, la redacción del convenio colectivo impedía a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación contratar los servicios de las empresas de trabajo temporal, "lo que reduce notablemente las posibilidades de negocios de las citadas empresas" y provoca un perjuicio económico "real".

Respecto al núcleo de la cuestión controvertida, el Tribunal consideró que el art. 12 del Convenio impugnado ponía en peor condición a las empresas de trabajo temporal respecto de las empresas firmantes, puesto que establecía una excepcionalidad en su contratación sin justificar, a tal efecto, las razones exigidas por la disposición adicional cuarta de la Ley 14/1994. A juicio del tribunal, tampoco se justificaba la restricción "para trabajos que sean especialmente tóxicos, penosos o peligrosos con la aportación del documento consistente en la siniestralidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en el año 2023 puesto que no pone de manifiesto razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por dichas empresas". Consecuentemente, el Tribunal estimó la demanda por lesividad y declaró la nulidad del art. 12 del referido convenio.

## **7. DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD, ADAPTACIÓN Y AJUSTES RAZONABLES: SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 15 DE ENERO DE 2025 (REC. 5548) Y DE 3 DE ABRIL DE 2025 (REC. 74/2025)**

En nuestro ordenamiento jurídico son abundantes los textos internacionales que buscan la inclusión real de las personas discapacitadas y, en concreto, su protección en la prestación de servicios. La Directiva 2000/78/CE obliga a los empresarios a realizar ajustes razonables en los puestos de trabajo de las personas discapacitadas para garantizar la observancia del principio de igualdad y permitir que formen parte del empleo o progresen profesionalmente (art. 5). De hecho, el art. 6.1 a) de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación califica como discriminación indirecta la denegación de dichos ajustes, entendidos estos como toda modificación o adaptación necesaria y adecuada del ambiente físico, social y actitudinal para facilitar la accesibilidad y la participación.

Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como *Ca Na Negreta* (asunto C-631/22) confirman la necesidad de que se evalúe la ubicación o adaptación del puesto de trabajo antes de extinguir el contrato de trabajo por incapacidad permanente. Dicha obligación se ha reforzado en España con la modificación del art. 49.1 n) del Estatuto de los Trabajadores, que suprime la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente y exige que la empresa explore ajustes razonables o reasignación.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 15 de enero de 2025 (rec. 5548/2025) aborda la extensión y alcance del deber de ajustes razonables y su relación con la discriminación por razón de discapacidad. En el caso de autos, una docente de un centro de educación especial fue declarada apta con restricciones laborales en enero de 2023. La trabajadora padecía, entre otras enfermedades, inmunodeficiencia común variable con infecciones de la vía área esporádicas, hipotiroidismo autoinmune, fibromialgia,

trastorno de ansiedad generalizada y problemas musculoesqueléticos por una hernia paramedial. En la declaración del servicio médico se indicó que la trabajadora debía utilizar mascarilla FFP2 y no podía realizar bipedestación estática prolongada ni mantener posturas forzadas de columna lumbar. La directora del centro remitió a la Inspección Educativa en febrero de 2023 una propuesta para adaptar el puesto de trabajo y horario de la docente. Tal adaptación consistía, a grandes rasgos, en eliminar las guardias y limitar sus funciones de docencia a un grupo de clase de cinco alumnos autónomos, que trabajan de manera individual, acompañada de una profesora de educación física y una profesora de audición y lenguaje. La trabajadora, disconforme con la referida adaptación, solicitó informe de la Inspección Médica de la Jefatura Territorial de la Consellería. Dicha Inspección consideró que, debido a las patologías respiratorias de la trabajadora, era aconsejable el uso de mascarilla FFP2 y que su aparato locomotor le permite situaciones de stress funcional tales como bipedestación o flexión lumbar prolongada, a pesar de que dichas situaciones estaban destinadas a otro personal del centro. En abril de 2023 la docente presentó recurso de alzada frente a la resolución de la directora del centro sobre adaptación del puesto de trabajo, siendo desestimado en junio de 2023. Posteriormente, tras un nuevo examen médico, en agosto de 2023 la trabajadora fue declarada no apta, pues, en lo que respectaba a la exposición laboral, se indicó que la trabajadora debía evitar “trabajar o asistir a colegios/centros hospitalarios”, asistir a lugares concurridos en los que pudiese exponerse a alguna infección, como aulas escolares o guardias de recreo, estar en aulas con grupos de alumnos y realizar trabajos que implicasen bipedestación de manera prolongada. Días después de la declaración, se publicó en el DOG una resolución en virtud de la cual se adjudicó provisionalmente a la docente una comisión de servicios por razones de salud en otro centro, si bien, en abril de 2024, la adjudicación definitiva tuvo como destino un centro diferente.

Tras esta secuencia de hechos, la trabajadora demandó a la entidad empleadora solicitando la adaptación de su puesto de trabajo para el curso 2024. En concreto, solicitó régimen de teletrabajo, sin contacto con alumnos. Sus pretensiones fueron estimadas en primera instancia, lo que originó el recurso de la entidad empleadora ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Una de las primeras alegaciones de la recurrente estaba vinculada a la inadecuación del procedimiento. A juicio de la entidad empleadora, no se debería haber seguido la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales porque “el derecho a la integridad de la salud de la trabajadora no es un derecho fundamental previsto en la Constitución”, sino un principio rector de la política social y económica que no goza de la protección reforzada dispensada a aquellos. La Sala puso de manifiesto que la protección constitucional del derecho a la salud laboral de la persona trabajadora es objeto de debate en la doctrina científica con dos posturas contrapuestas: “si el derecho a la salud laboral de la persona trabajadoras es todo él fundamental porque es una consecuencia de la aplicación en el ámbito laboral del derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, o si son derechos diferentes, con distinto rango constitucional (la integridad se configura como un derecho fundamental, y la salud laboral es un principio rector de la política económica y social), distintos contenidos (la integridad genera un deber empresarial de no causar daño al trabajador, y la salud laboral genera un deber más amplio de cumplir las medidas preventivas de seguridad e higiene dictadas por los Poderes Públicos) y distinto desarrollo (la salud laboral a través de una ley ordinaria, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)”. Apuntó el Tribunal que esta cuestión deberá resolverse de forma casuística, valorando si la infracción concreta del derecho a la salud laboral puede en algún caso suponer una infracción del derecho fundamental a la integridad física y moral de la persona trabajadora. Así pues, el Tribunal desestimó la impugnación procesal partiendo de

la premisa de que la elección del procedimiento de tutela de derechos fundamentales le corresponde a la parte demandante, que, en el caso concreto, invocó la infracción del artículo 15 de la Constitución Española. A juicio del Tribunal, lo decisivo, a efectos de la adecuación del procedimiento, “no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada ... sino que formalmente se sustancie como una pretensión de tutela, es decir, que se afirme por la parte demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental”, de tal modo que, si el órgano judicial considera que no existe la vulneración alegada, simplemente se desestimará la demanda de tutela.

Dispuesto lo anterior, el fondo del litigio se centró en examinar si la declaración de no apta de la persona trabajadora implicaba, necesariamente, que la empresa estuviese obligada a adaptar su puesto de trabajo. Para resolver la controversia, el Tribunal dedicó especial atención a la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas de 2006 y, en concreto, a la Observación General núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, así como a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (sentencias de 15 de julio de 2021, *Tartu Vangla*, C-795/19 y de 18 de enero de 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22). El Tribunal entendió que la trabajadora era una persona con discapacidad atendiendo a las diferentes dolencias que padecía. Así pues, partiendo de que la denegación de ajustes razonables es una forma de discriminación por razón de discapacidad, la entidad empleadora estaba obligada a colaborar con la persona trabajadora para encontrar posibles soluciones que permitiesen eliminar o evitar las barreras que dificultan su plena inclusión en el trabajo y a implementar la solución preferida por esta, a menos que supusiese una carga indebida. De acuerdo con la jurisprudencia europea, la valoración de tal carga exige valorar los costes financieros, el tamaño, el volumen de negocios total de la empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda,

advirtiéndolo, en todo caso, que solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si, por lo menos, existe un puesto vacante que esta pueda ocupar.

El Tribunal coincidió con la juzgadora de instancia al entender que la entidad empleadora no había atendido en ningún momento a las solicitudes de adaptación y, en concreto, de teletrabajo, de la trabajadora, rechazando las dos principales argumentaciones de la primera.

Por un lado, a juicio de la Sala, no se debía admitir la alegación de la empresa consistente en que la solicitud de adaptación de la trabajadora se basaba en un informe del servicio de prevención para un puesto de trabajo que ya no ocupaba, pues había sido trasladada a otro centro en comisión de servicios. Según el Tribunal, tanto ese informe como los otros que se tuvieron en cuenta, de los especialistas privados, no ponían de manifiesto una ineptitud para un puesto de trabajo en concreto, sino para todo puesto de trabajo con docencia presencial. La entidad empleadora, además, no acreditó las supuestas diferencias en las condiciones de trabajo de los diferentes puestos.

Por otro lado, el Tribunal reprochó que la empresa hiciese un razonamiento en bucle al alegar que “si la trabajadora no es apta para el trabajo es claro que no procede la adaptación del puesto de trabajo”. La incapacidad de la trabajadora estaba vinculada a la presencialidad, pero no se trataba, a juicio del tribunal, de una incapacidad para todo el trabajo y todas las funciones, teniendo en cuenta además que la obligación de adaptación incluye un eventual cambio de puesto de trabajo, si lo hubiere. A pesar de que la empresa alegó que el régimen de trabajo estaba “carente de contenido”, el Tribunal insistió en que no es la persona trabajadora que solicita el teletrabajo al que debe llenar de contenido y definir las tareas a realizar en el teletrabajo, “sino que esa atribución le corresponde a la empleadora en ejercicio de sus facultades de dirección y organización”. La entidad empleadora no puso de manifiesto que el teletrabajo

represente una carga excesiva ni le ha comunicado una posible alternativa. La Sala reprochó a la entidad empleadora que se “enrocarse” en que la trabajadora no era apta y que, por ello, no había nada que adaptar, pues tal posición es contraria a las “normas sobre prevención de riesgos laborales aplicables en relación con las normas internacionales, europeas y nacionales aplicables sobre la prohibición de discriminación por causa de discapacidad”.

En consecuencia, el Tribunal desestimó el recurso de suplicación y confirmó la sentencia de instancia, obligando así a la entidad empleadora a adoptar las medidas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo de la trabajadora a sus patologías.

A pesar de que la denegación de ajustes razonables es un obstáculo para la inclusión laboral y supone, a fin de cuentas, una discriminación por razón de discapacidad, tal discriminación puede manifestarse en términos mucho más graves, como, por ejemplo, con la decisión extintiva del contrato de trabajo. Tal es el supuesto examinado por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 3 de abril de 2025 (rec. 74/2025). En el supuesto de autos, la trabajadora de un centro especial de empleo prestó sus servicios a través de un contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, suscrito al amparo de la Disposición Adicional Primera de la Ley 43/2006, con vigencia inicial de un año, prorrogado hasta el 31 de mayo de 2024. En virtud de dicho contrato, la trabajadora prestaba servicios en una empresa que subcontrató los servicios del centro especial de empleo, disponiéndose en el Pliego de Condiciones Particulares que el personal que prestase servicios en aquella debía reunir unos requisitos psicofísicos. En abril de 2024 la trabajadora se sometió a los reconocimientos médicos de la empresa, siendo declarada como no apta por el servicio de prevención el 6 de mayo de 2024. El 30 de mayo de 2024, un día antes de que expirase la vigencia del contrato, el centro especial de empleo le comunicó a la trabajadora a través de carta la extinción de

su contrato de trabajo por fecha de finalización del mismo y con efectos del día siguiente. La trabajadora impugnó la extinción del contrato alegando, en esencia, que se trataba de un despido motivado por su declaración de no apta y, por lo tanto, discriminatorio por razón de discapacidad. Solicitaba, en concreto, la nulidad de la extinción o, subsidiariamente, su improcedencia, y una indemnización de 7.501 euros. Siendo desestimada su pretensión en primera instancia, la trabajadora recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

El Tribunal comenzó su argumentación recordando que el hecho de estar ante un contrato temporal, cuyas prórrogas están sujetas a la voluntad y decisión de la empresa, “no justifica que, a través de esas decisiones formalmente libres, se canalice materialmente una discriminación o vulneración de un derecho fundamental o libertad pública de la persona trabajadora”. La entidad empleadora negó la discriminación de la trabajadora alegando, en síntesis, que la discapacidad de esta era una circunstancia conocida por la empresa desde el mismo momento de su contratación y que, además, era la causa justificante de la propia temporalidad del contrato. El Tribunal era consciente del hecho de que la condición de centro especial de empleo, integrado mayormente por personas con discapacidad, dificultaba alcanzar la conclusión de que a una de esas personas se la discriminaba por discapacidad. Sin embargo, de forma muy acertada, el Tribunal ahondó en la naturaleza y razón de ser de la discriminación por discapacidad, diferenciando las circunstancias genéricas que motivan la protección de la discapacidad de las circunstancias específicas de la persona trabajadora que pueden dar lugar a la discriminación. Apuntó que “la discriminación de las personas con discapacidad, más que por la circunstancia genérica de la persona que sufre una discapacidad, puede, y suele, acaecer por una concreta discapacidad (física, sensorial, intelectual y/o mental, que se pueden acumular en una misma persona con multidiscapacidad)”. Este deslinde entre la generalidad y la



especificad de la discapacidad provoca que una entidad empleadora pueda contratar a determinadas personas con discapacidad y rechazar a otras con una determinada discapacidad, o despedirlas cuando ha sobrevenido una nueva discapacidad.

A juicio del Tribunal, en el caso concreto existían indicios de la existencia de discriminación por discapacidad, destacando el previo cumplimiento de las obligaciones laborales por la trabajadora demandante, la conexión temporal entre la no renovación y la revisión médica, la urgencia con la que se comunicó la extinción del contrato de trabajo, con un día de antelación, la existencia de otras cinco extinciones simultáneas con la de la trabajadora demandante, supuestamente por la misma ausencia de superación de las pruebas de aptitud. El Tribunal reprochó que los exámenes médicos no eran más que un mero cumplimiento formal, “una mera cobertura dando halo de objetividad sobre la decisión de no renovación”. Ante la existencia de indicios de discriminación, le correspondía a la entidad empleadora acreditar la ausencia de discriminación. Según el Tribunal, la empresa no logró destruir la fuerza indiciaria, pues el hecho de que existiesen más trabajadoras en la misma situación, como alegó la empresa, no era un dato favorable a esta última, sino todo lo contrario, evidenciando una discriminación todavía mayor.

El Tribunal resumió lo sucedido en dos hipótesis. Por un lado, que existiese una ineptitud sobrevenida, posterior a la contratación, que motivase la no renovación del contrato, lo que conduciría “a una discriminación por discapacidad al no haberse intentado un ajuste razonable”. Por otro lado, que la empleadora hubiese “incumplido de origen los exámenes de aptitud exigidos para la contratación de personal en la contrata con la empresa principal y que, para resolver ese incumplimiento, se habría llamado a un reconocimiento médico... a la trabajadora demandante y a otras personas trabajadoras en su misma situación laboral, cuyos resultados sirvieron de base para no renovarlas”, considerando la Sala

que eso implicaría hacer recaer las consecuencias del incumplimiento sobre las personas trabajadoras. Fuese cual fuese el escenario, la falta de prueba en contrario de la entidad empleadora determinó que la extinción del contrato fuese calificada de discriminatoria y, por lo tanto, nula, reconociendo la pretensión solicitada por la trabajadora. Respecto de este último aspecto, a juicio del Tribunal, las circunstancias del caso justificaban que la indemnización se fijase en 7.501 euros, atendiendo a “la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad con respecto al acceso y mantenimiento del empleo” y “la condición de la empleadora como centro especial de empleo que, por ello, debe actuar con ejemplaridad”.