

DEREITO INDIVIDUAL

LIDIA GIL OTERO
Profesora Axudante Doutora de Dereito do Traballo e da
Seguridade Social
Universidade de Santiago de Compostela (España)
lidia.gil.otero@usc.es

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

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

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

Esta recompilación xurisprudencial recolle oito sentenzas do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia¹ ditadas no primeiro semestre de 2025, relativas ao dereito individual do traballo. Nelas preséntanse formulacións de interese doctrinal e xurisprudencial relativas ao réxime de emprego público, a audiencia previa do despedimento disciplinario, os dereitos económicos e profesionais vinculados ao contrato fixo discontinuo, a dispoñibilidade do crédito sindical, a

¹ Da súa Sala do Social, salvo que se indique outra cousa.

prohibición de subcontratación con empresas de traballo temporal e a discriminación por razón de discapacidade.

1. CESE DE FUNCIONARIA INTERINA: NULIDADE ATA COBERTURA LEGAL E REGLAMENTARIA. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA (SALA DO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO) DE 12 DE FEBREIRO DE 2025 (REC. 372/2023)

Os procesos de estabilización das Administracións Públicas foron obxecto de análise, tanto legal como doutrinal, dende o punto de vista dos dereitos do persoal afectado. A Real Decreto-Lei 14/2021, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público e a Lei 20/2021, do 28 de decembro, co mesmo título, deron cobertura legal a un proceso de estabilización que sucedeu aos respectivos de 2017 e 2018. O abuso na contratación do persoal funcionario interino, cuxo freo está detrás da referida medida, xera interrogantes respecto dos dereitos profesionais e económicos do persoal afectado que foron resoltos, en parte, nas normas anteriormente mencionadas, pois estas recoñecen o dereito do persoal funcionario interino que, estando en activo, vise finalizada a súa relación coa Administración pola non superación do proceso de estabilización. Con todo, tamén cabe cuestionarse a natureza xurídica e as consecuencias dos cesamentos producidos trala finalización dos procesos, aínda cando as prazas que ocupaban aquelas persoas traballadoras e que foran obxecto de estabilización non se chegasen a cubrir.

Tal interrogante é o que resolve a Sala do Contencioso-administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia na súa sentenza do 12 de febreiro de 2025 (rec. 372/2023), declarando a nulidade dun cesamento dunha funcionaria interina producido de forma irregular. A traballadora afectada, funcionaria interina desde 2009 tras a superación dun proceso selectivo, ocupou de forma ininterrompida o posto de médica avaliadora-inspectora do Corpo de Inspección Sanitaria da Seguridade Social na Dirección

Provincial de Ourense do Instituto Nacional da Seguridade Social. En marzo de 2021 convocouse un proceso selectivo para o ingreso, polo sistema xeral de acceso libre e para a estabilización do emprego temporal, na Escala de Médicos Inspectores do Corpo de Inspección Sanitaria da Administración da Seguridade Social. Concluídas as probas selectivas en setembro de 2022, ningunha das persoas que superaron o proceso de selección tomou posesión na praza que ocupaba a protagonista do caso. Con todo, en outubro de 2022, esta última recibiu unha resolución pola que se lle comunicaba o seu cesamento como funcionaria interina sen que procedese indemnización económica. Interposto recurso contencioso-administrativo contra a devandita resolución por parte do a funcionaria interina, o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia entrou a examinar tres fundamentos xurídicos clave.

1) O Tribunal examinou a natureza do cesamento, ao considerar a recorrente que este non tiña sustento legal e que, por tanto, era inxustificable e contrario a Dereito. Ao seu xuízo, a non cobertura da praza no proceso selectivo provocaba que seguise existindo unha necesidade de cubrir o posto e, consecuentemente, de que ela seguise desempeñando os seus servizos. O Avogado do Estado, pola súa banda, estimaba que as necesidades do persoal funcionario interino desaparecían independentemente de que a praza se cubrixe ou non no correspondente proceso de estabilización.

Para resolver a controversia, con carácter preliminar o Tribunal tivo que delimitar a normativa aplicable ao caso por razón do tempo. A pesar de que nas alegacións se trouxo a colación a Real Decreto-Lei 14/2021, polo cambio que implicou na redacción do art. 10 do Estatuto Básico do Empregado Público (en diante, EBEP), o Tribunal sinalou, con acerto, que dita normativa non era aplicable ao caso, pois o proceso de estabilización foi convocado con anterioridade á entrada en vigor daquel Real Decreto-Lei, sen que os seus efectos se estendesen con carácter retroactivo. Así pois, a

redacción da norma aplicable ao caso era a do art. 10.3 do Estatuto Básico do Empregado Público anterior á entrada en vigor da Real Decreto-Lei 14/2021, en virtude da cal o cesamento dos interinos prodúcese, entre outras razóns, cando finalice a causa que deu lugar ao seu nomeamento. Poñendo en correlación dita redacción co art. 10.1 a) do EBEP, o Tribunal considerou que seguía subsistindo a necesidade de cobertura con persoal funcionario interino da praza, debido a que esta non se cubriu no proceso de estabilización e seguía vacante, alegando que “resultaría contradictorio considerar conforme a Dereito o cesamento do interino que estaba a ocupar o correspondente posto”. En consecuencia, a Sala estimou a pretensión da recorrente, declarando contrario a Dereito o cesamento e repoñendo a aquela no seu posto de traballo.

2) O Tribunal analizou a pretensión de abono de indemnización compensatoria polo cesamento. A recorrente, con motivo do abuso na súa contratación temporal, solicitaba unha contía de 33 días de salario por ano de servizo ou, subsidiariamente, 20 días de salario por ano de servizo, considerando pertinente a indemnización fixada no Real Decreto-Lei 14/2021 e posterior Lei 20/2021, do 28 de decembro. Partindo da premisa anterior, respecto da lexislación aplicable, o Tribunal considerou que o novo dereito de compensación económica da Real Decreto-Lei 14/2021 non corresponde aos empregados temporais afectados por procesos de estabilización iniciados antes da entrada en vigor do citado texto. A xuízo da Sala, tendo en conta a razón de ser da Real Decreto-Lei 14/2021, o seu tenor literal e a ausencia de disposicións transitorias respecto diso, o lexislador non quixo estender con carácter transitorio o dereito a compensación económica aos participantes nos procesos de estabilización xa convocados cando entrou en vigor a Lei 20/2021 que, ademais, carece de efectos retroactivos.

Rexeitada tal pretensión, a xuízo do Tribunal tampouco procedía o abono da indemnización pola vía da

responsabilidade patrimonial da Administración Pública. Segundo reiterada xurisprudencia do Tribunal Supremo, o cesamento dun funcionario interino, cunha única relación de servizos, non determina de forma automática o dereito a indemnización de 20 días de salario por ano de traballo desempeñado, tal e como se prevé “na lexislación laboral, e non na lexislación funcionarial”. Ademais, o Tribunal encargouse de reiterar que, dacordo coa xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea (sentenza do 22 de xaneiro de 2020, asunto C-177/18), o feito de que a lexislación española sobre función pública non contemple o abonamento de indemnización algunha ao persoal funcionario interino cando se extingue a relación de servizo non é contrario ao dereito da Unión Europea nin, en concreto, ao Acordo Marco sobre traballo de duración determinada. Así pois, a Sala rexeita a pretensión da recorrente, insistindo que a nulidade do cesamento xa leva consigo os dereitos profesionais e económicos inherentes á reposición da recorrente, co abonamento dos salarios deixados de percibir desde o seu cesamento ata a efectiva reincorporación, e “todos os dereitos sociais que sexan propios daquela declaración, máis os intereses que correspondan”.

3) O Tribunal Superior de Xustiza avaliou a pretensión da recorrente relativa á reserva da praza ocupada por aquela para a súa cobertura mediante un concurso de méritos na convocatoria excepcional de estabilización de emprego temporal de longa duración (disposición adicional sexta da Lei 20/2021). A Sala, finalmente, denegou tal petición alegando, en esencia, que non existe un dereito subxectivo das persoas administradas a decidir que prazas deben ser ofertadas nin se as mesmas deben ser incluídas nunha oferta de emprego público no futuro, “pois iso corresponde á potestade de autoorganización da Administración, e só, unha vez exercida, cabería impugnar a decisión adoptada se se considera contraria ao Ordenamento xurídico”.

En consecuencia, a Sala do Contencioso-administrativo estimou parcialmente as pretensións da recorrente,

declarando a nulidade do acto administrativo de cesamento e recoñecendo o dereito ao mantemento de posto de traballo e o abonamento dos salarios deixados de percibir.

2. AUDIENCIA PREVIA E DESPEDIMENTO DISCIPLINARIO. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 25 DE MARZO DE 2025 (REC. 1669/2025)

O recoñecemento por parte do Tribunal Supremo da aplicación directa do Convenio núm. 158 da Organización Internacional do Traballo (en diante, OIT) e, en concreto, do seu artigo 7, engadiu un ítem máis aos requisitos formais dos despedimentos disciplinarios previstos no Estatuto dos Traballadores. Así, á carta de despedimento, súmase a necesidade dunha audiencia previa da persoa traballadora na que esta se poida defender dos cargos formulados contra ela. Devandito trámite non resulta unha novidade en sentido estrito, pois son bastantes os convenios colectivos que xa contaban con esa esixencia formal. Con todo, o feito de que agora se trate dunha esixencia xeneralizada suscita dúbidas acerca de como se ten que levar a cabo tal audiencia, xa sexa en aplicación do art. 7 do Convenio 158 da OIT ou do convenio colectivo que a recolla.

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 25 de marzo de 2025 (rec. 1669/2025) trata de lanzar luz a este respecto, ao fío do despedimento disciplinario dun traballador cuxo convenio colectivo de aplicación previa devandito requisito de audiencia. No caso de autos, en maio de 2024, o traballador protagonista cometeu uns feitos constitutivos de faltas moi graves a xuízo da empresa: non acometer o transporte asignado coa urxencia requirida, desobedecer as ordes de pernoita do empresario, arranxar pola súa conta o vehículo da empresa, entrar de forma irregular nas instalacións da empresa, deixar o camiión aberto e coas chaves postas durante a noite e non acudir aos cursos de formación continua contratados pola empresa cunha autoescola. En xuño de 2024, a empresa remitiulle burofax

onde se lle informaba da apertura de expediente sancionador, relatando os acontecementos que daban lugar ao devandito expediente, tal e como estaba previsto no art. 45 do II Acordo xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada e o art. 40 do Convenio Colectivo de Transporte Público de Mercadorías por Estrada da Provincia de Pontevedra. Cinco días máis tarde, o traballador remitiu burofax á empresa coas súas alegacións, aínda que esta última considerou que o traballador non desvirtuara a realidade dos feitos e acordou o seu despedimento disciplinario, como sanción máxima establecida para as faltas moi graves cometidas. Así pois, a empresa enviou a carta de despedimento ao traballador o 19 de xuño, comunicando a decisión extintiva por transgresión da boa fe contractual, indisciplina ou desobediencia no traballo, fraude e deslealdade nas xestións encomendadas.

Tras ser desestimada a demanda do traballador en primeira instancia, este interpuxo recurso de suplicación ante o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia solicitando a declaración do despedimento como improcedente por incumprimento dos requisitos de forma e de fondo.

En primeiro lugar, o traballador argumentou que non se respectaron os requisitos da audiencia previa esixida tanto polo convenio colectivo de aplicación como polo art. 7 do Convenio 158 da OT, pois, a xuízo daquel, a empresa non contestara ás alegacións do escrito do traballador, tratándose de “un mero cumprimento formal, pero non real” do requisito do trámite de audiencia previa. Para resolver tal aspecto, o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia destacou, de forma preliminar, a xurisprudencia do Tribunal Supremo relativa á audiencia previa esixida nos preceptos convencionais e, en concreto, á finalidade daquela: que se lle dea oportunidade ao traballador de ser oído. A xuízo do Tribunal, o art. 45 do Acordo Xeral de Empresas de Transporte por Estrada recollía esa oportunidade de ser oído “nuns termos moi concretos: que a empresa antes de impoñer a sanción por falta grave ou moi grave comuníquelles por escrito os feitos aos traballadores

interesados, e que estes poidan responder, se o desexan, tamén por escrito no prazo de 3 días laborais”. O Tribunal destacou que a empresa deu cumprimento nos devanditos termos ao convenio e que este último non esixe unha posterior resposta da empresa, rebatendo ou contraargumentando os feitos esgrimidos polo traballador. En segundo lugar, o traballador denunciou a infracción do art. 55 do Estatuto dos Traballadores (en diante, ET), entendendo que a carta de despedimento non tiña o contido mínimo esixido por aquel ao remitirse simplemente aos feitos que se concretaban no escrito que iniciou o expediente sancionador. O Tribunal trouxe a colación pronunciamentos previos e, en concreto, a súa sentenza do 21 de marzo de 2023 (rec. 7380/2022), para destacar que, cando o art. 55.1 do ET esixe que a carta de despedimento conteña “os feitos que o motivan”, non se require unha redacción exhaustiva, extremadamente minuciosa e pormenorizada dos feitos, senón uns feitos suficientemente concretos, claros e inequívocos. A finalidade de tal esixencia, a xuízo da Sala, é que o traballador “coñeza de forma suficiente o que sustenta a medida extintiva para que poida preparar o seu defensa e exercer a mesma con total garantía no acto do xuízo, en igualdade de condicións que a empresa e evitar así a indefensión”. Partindo de tales premisas, o Tribunal considerou que a carta de despedimento obxecto de discusión si cumpría os requisitos formais, aínda que se remitise integramente a outra comunicación que xa estaba ao dispor do traballador, pois nesta xa se detallaba de forma pormenorizada os feitos que se lle imputaban e era plenamente coñecer deles. Segundo o Tribunal, non era impedimento que “o contido da comunicación de despedimento se integre, por remisión, a documentos que xa obran en poder do traballador ou que llo comuniquen de forma simultánea formando parte do mesmo acto comunicador”.

Núltimo lugar, o traballador trouxe a colación a doutrina gradualista e de proporcionalidade das sancións,

argumentando que os feitos imputados non tiñan a gravidade suficiente como para que se lle sancionasen no seu grao máximo. Á vista dos feitos probados e non discutidos polo recorrente, o Tribunal lembrou que o seu papel como Xulgador céntrase en determinar se a conduta imputada e probada está correctamente encadrada nalgunha das infraccións tipificadas no convenio que resulta de aplicación. Sendo así no caso de autos, e partindo de que o encuadramento e a cualificación da sanción era correcta, non lle correspondía ao Tribunal elixir entre as sancións posibles que enumeraba o convenio colectivo, “debido a que esta é unha facultade do empresario”.

Así, á vista das apreciacións anteriores, o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia desestimou integramente o recurso do traballador, mantendo a declaración do despedimento como procedente.

3. DE NOVO COA ANTIGÜIDADE E OS CONTRATOS FIXOS DISCONTINUOS. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 13 DE FEBREIRO DE 2025 (REC. 5307/2023)

Unha das cuestións máis recorrentes no ámbito da contratación temporal e a tempo parcial, con especial incidencia na Administración Pública, é o cómputo da antigüidade para efectos de promoción económica e profesional no caso de persoas traballadoras que pasaron por distintas modalidades contractuais dentro da mesma empresa ou Administración. O debate en torno ao cómputo da actividade das persoas traballadoras cun contrato fixo-descontinuo escalou ata o mesmo Tribunal de Xustiza da Unión Europea, o cal reiterou a necesaria igualdade de trato entre traballadores a tempo parcial e traballadores a tempo completo.

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 13 de febreiro de 2025 (rec. 5307/2025) recolleu a testemuña da Unión Europea á hora de recoñecer a promoción económica e profesional, vinculada á antigüidade, dunha

traballadora da Axencia Estatal da Administración Tributaria. A traballadora protagonista prestou os seus servizos como auxiliar de administración e información para a Axencia Estatal en virtude de diferentes contratos. Dende maio a xuño de 2017 foi contratada cun contrato de interinidade por substitución. Posteriormente, en maio de 2018 subscribiu un contrato de interinidade por vacante dun posto de persoal fixo discontinuo cunha duración estimada dun a cinco meses, para prestar servizos de apoio na confección das declaracións de IPRF, ata que se producise a cobertura do posto polos procedementos legalmente establecidos. En virtude do devandito contrato, a traballadora prestou servizos na campaña da renda de 2018 (de maio a xullo de 2018), de 2019 (de maio a xullo de 2019) e 2020 (de maio a xullo de 2020). Tras superar o proceso selectivo de estabilización de emprego temporal, subscribiu un contrato de traballo fixo discontinuo en abril de 2021, con carácter indefinido, para, de novo, realizar labores de asistencia ao contribuínte dentro da actividade cíclica e intermitente da Campaña da Renda. Como consecuencia do devandito contrato, prestou servizos en 2021 (de abril a xullo de 2021), 2022 (de marzo a xullo de 2022) e en 2023 (de febreiro de 2023 en diante). En tal contexto, a traballadora solicitou á Administración empregadora que, a efectos de promoción económica e profesional, vinculada á antigüidade, se tivesen en conta os contratos de interinidade por substitución e por vacante. Tras ser estimada a pretensión da traballadora en primeira instancia, a Administración empregadora interpuxo recurso de suplicación, argumentando que os devanditos contratos deben computarse unicamente como servizos previos e non como antigüidade.

Para dar resposta ao solicitado, o Tribunal Superior de Xustiza partiu dunha premisa fundamental: a finalidade do complemento de antigüidade é compensar o tempo de vinculación do traballador coa empresa, sen máis requisitos, tal e como o dispuxo o Tribunal Supremo na súa sentenza do 16 de xaneiro de 2018 (rcud. 2886/20215). Ademais, tras o

auto do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 15 de outubro de 2019 (asuntos C-439/18 e C-472/18), o art. 67 do IV Convenio Colectivo do Persoal Laboral da Axencia Estatal da Administración Tributaria debe interpretarse no sentido de que, para o cálculo dos trienios do persoal laboral fixo discontinuo, “debe terse en conta todo o tempo transcorrido desde o inicio da relación laboral, con inclusión dos períodos nos que non existiu ocupación”. Tamén destaca o Tribunal a recente sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 17 de outubro de 2024 (asunto C-322/23), declarando contraria á normativa europea “unha normativa nacional que, a efectos do recoñecemento da antigüidade dun traballador no momento do seu nomeamento como funcionario de carreira, limita ás dúas terceiras partes o cómputo dos períodos de servizo cumpridos en virtude de contratos de traballo de duración determinada”.

A xuízo da Sala, tales precedentes esixían que a Administración tivese en conta os contratos previos alegados pola traballadora, recoñecendo “o mesmo sistema de cómputo da antigüidade ao persoal que estivese vinculado coa entidade demandada cun contrato temporal, antes de ser considerado, no presente caso, como fixo discontinuo, por aplicación do principio de igualdade contido no artigo 14 da Constitución Española”. En consecuencia, o Tribunal desestimou integramente o recurso e confirmou a sentenza de instancia, condenando á Administración a que computase, a efectos de promoción económica e profesional vinculada á antigüidade, todo o período de vinculación coa traballadora, transcorrido desde o primeiro contrato subscrito de interinidade por substitución.

4. DISPOÑIBILIDADE DO CRÉDITO SINDICAL. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 9 DE XUÑO DE 2025 (REC. 617/2025)

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 9 de xuño de 2025 (rec. 617/2025) resolve un conflito sobre o alcance do dereito fundamental de liberdade sindical en

relación co uso do crédito horario sindical. En concreto, o problema xurídico céntrase en determinar se a imposición empresarial dun aviso previo mínimo para o goce das devanditas horas, xunto coa obrigación de xustificación posterior, vulnera ou non o dereito dos representantes sindicais a exercer as súas funcións sen restricións indebidas. A empresa demandada, no seo dunha reunión trimestral co Comité de empresa, enviou un correo electrónico indicando que entraba en vigor a obriga de que os traballadores comunicasen por escrito, cun aviso previo mínimo de 48 horas hábiles, as datas e horas nas que se gozaría o crédito sindical, sendo necesario, en todo caso, que dita comunicación se realizase dentro do horario laboral e antes das 16h, para que se puidese reorganizar debidamente o servizo. De incumprirse tales condicións, a empresa concedería un permiso non retribuído polas horas solicitadas. O sindicato Comisións Obreiras interpuxo demanda contra a empresa denunciando lesión do dereito fundamental de liberdade sindical, por infracción do disposto nos artigos 37.3 e 68 do Estatuto dos Traballadores. Tras non ser atendida a súa pretensión en primeira instancia, o sindicato demandante interpuxo recurso de suplicación, que foi desestimado integramente polo Tribunal Superior de Xustiza de Galicia. A resposta do Tribunal pasou por traer a colación a súa sentenza do 21 de decembro de 2020 (rec. 3584/2020), confirmada, á súa vez, pola sentenza do Tribunal Supremo do 14 de febreiro de 2024 (rec. 814/2021). Non se puxo en cuestión a libre dispoñibilidade que lle corresponde aos representantes dos traballadores do crédito horario, ao tratarse dunha garantía que facilita a función de defensa dos intereses dos traballadores. Con todo, a xuízo do Tribunal, o feito de que lle corresponda aos representantes elixir o momento adecuado para a utilización do devandito crédito non exclúe unha esixencia de aviso previo, aos simples efectos de organización empresarial. Entendeu o Tribunal que "aínda que é certo que non cabe someter o momento de utilización do crédito horario a previa autorización do

empresario (...), tamén o é que un uso indebido do crédito horario, por atentar ao interese dos representados e quebrantar os postulados de boa fe e lealdade reciprocamente esixibles na relación laboral". Tendo en conta que o art. 37.3 do ET esixe aviso e xustificación do uso do crédito horario, o Tribunal declarou lícito o prazo, considerando que a empresa non incorrera en ningunha infracción xurídica e que non se produciu vulneración do dereito á liberdade sindical.

5. CONFIGURACIÓN XURÍDICA DO DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 25 DE ABRIL DE 2025 (REC. 338/2025)

Cada vez é máis abundante o corpus de sentenzas que abordan, dunha forma ou outra, o dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras. O recoñecemento do dereito á desconexión dixital, a fin de garantir o tempo de descanso das persoas traballadoras, así como da súa intimidade persoal e familiar, non só implica o dereito daquelas a non responder as comunicacións do empresario ou de terceiros, senón o deber da empresa a non contactalas. Devandito dereito e deber cobra máis forza cando as persoas traballadoras se atopan nunha situación de incapacidade temporal, especialmente cando esta trae causa de patoloxías vinculadas ao estrés e burnout. No suposto axuizado pola sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 25 de abril de 2025 (rec. 338/2025) insístease na necesaria tutela do dereito á desconexión dixital, tan intimamente conectado coa integridade moral. A traballadora protagonista, na realización do seu traballo, gozaba de flexibilidade horaria e de autonomía para a xestión do traballo. O 22 de xaneiro de 2024 causou baixa por incapacidade temporal, por diagnóstico de trastorno de ansiedade. Durante a baixa, desde a data referida ata o 5 de febreiro de 2024, a traballadora recibiu correos electrónicos, como parte dun fío de traballo creado anteriormente, nos que se informaba ao

resto do equipo da incapacidade temporal da traballadora e se asignaban as súas tarefas a outras persoas traballadoras. Tras recibir a alta médica o 6 de febreiro de 2024, a traballadora comunicou a súa vontade de causar cesamento na empresa, con efectos do 18 de abril de 2024. Durante o devandito período, o seu traballo viuse diminuído, ao iniciarse un proceso de transición. Posteriormente, do 18 de abril de 2024 ao 25 de abril de 2024, a traballadora causou de novo baixa por incapacidade temporal con diagnóstico de trastorno de ansiedade. O informe dunha psicóloga privada, do 18 de setembro de 2024, constataba un alto grao de estrés relacionado co exceso de traballo, realización de horas extra de maneira continuada e responsabilidade laboral.

A traballadora demandou á empresa por vulneración do seu dereito á desconexión dixital, vinculado aos seus dereitos de integridade física e moral e á honra e dignidade. A súa pretensión foi estimada en primeira instancia, condenado á empresa para abonar unha indemnización por danos e prexuízos á traballadora. A empresa recorreu ante o Tribunal Superior de Xustiza alegando que non se vulneraron tales dereitos fundamentais posto que os correos electrónicos que recibiu a traballadora non ían dirixidos a ela, senón a outras persoas, e non se esixiu resposta inmediata. O Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, traendo a colación a súa sentenza do 4 de marzo de 2024 (rec. 5647/2023), lembrou que o dereito de desconexión dixital previsto no art. 88 da Lei Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Persoais e Garantía dos Dereitos Dixitais, leva consigo, por regra xeral, “unha obrigación por parte do empregador, e das persoas dependentes ou vinculadas a el, de abstención nas comunicacións de orde laboral ou vinculadas coa prestación de servizos fora do tempo de traballo”. A xuízo do Tribunal, no caso presente existían indicios de vulneración da integridade moral da traballadora, posto que a traballadora non só recibiu correos fóra do seu tempo de traballo, senón estando o seu contrato en suspensión por incapacidade temporal por mor dunha doenza psicolóxica. A Sala insistiu

en que a recepción de correos electrónicos podía supoñer para a traballadora unha “intranquilidade” que agravaba a inxerencia no seu dereito á integridade moral. A actuación da empresa, a xuízo do Tribunal, cousificaba á persoa traballadora e atentaba contra a súa dignidade, “ao pretender a empresa que a traballadora estea á súa disposición en calquera momento da súa vida, incluída unha situación de incapacidade temporal, para atender ou polo menos recibir as comunicacións da empresa”. Todo iso “impide o libre desenvolvemento da personalidade sen inxerencias carentes de xustificación fóra dos estritos límites do tempo de traballo, e dificulta o exercicio do ámbito de intimidade propio da vida persoal e familiar e dos dereitos de conciliación”.

Ante a existencia de indicios de vulneración, o Tribunal reprochou á empresa que non probase unha xustificación da súa conduta, é dicir, a necesidade desas comunicacións ou a imposibilidade de adoptar medidas técnicas para evitar que a traballadora recibise devanditos correos electrónicos. Así pois, o Tribunal constatou a existencia de vulneración do dereito á integridade moral, aínda que rexeitou as alegacións referidas á vulneración do dereito á integridade física, pois á vista dos feitos probados non existiu ningunha afectación ou risco significativo. Finalmente, como consecuencia da vulneración do dereito á integridade moral, o Tribunal mantivo o abonamento da indemnización esgrimida en instancia, que ascendía a 1.500 euros.

6. PROHIBICIÓN DE CONTRATACIÓN DE PERSOAL A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 30 DE XANEIRO DE 2025 (REC. 45/2024)

A negociación colectiva conta, entre as súas facultades, coa posibilidade de restrinxir a contratación temporal das persoas traballadoras e limitar os contratos de posta ao dispor con empresas de traballo temporal ou axencias de colocación. Con todo, tal prohibición debe ser interpretada de forma que

non exclúa a libre competencia. O Tribunal Supremo reiterou na súa xurisprudencia o dereito das empresas de traballo temporal a ser tratadas en igualdade de condicións na negociación colectiva polo que respecta ao uso, dentro da normativa vixente, das diferentes modalidades contractuais. No mesmo sentido, a sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 30 de xaneiro de 2025 (rec. 45/2024) examina o art. 11 do Convenio Colectivo do sector da industria siderometalúrgica da provincia da Coruña 2020-2025, no que se indica que a utilización das empresas de traballo temporal “quedará limitada a situacións excepcionais para cubrir imprevistos tales como incapacidade temporal, vacacións, licenzas, períodos punta e forza maior. Tamén quedarán excluídas as actividades e traballos que sexan especialmente tóxicos, penosos ou perigosos”. A Asociación de Axencias de Emprego e Empresas de Traballo temporal solicitou a nulidade, por causa de lesividade, do referido precepto, considerándoo contrario á Disposición Adicional 4ª da Lei 14/1994, que limita as restriccións ou prohibicións nese sentido a “razóns de interese xeral relativas á protección dos traballadores cedidos por empresas de traballo temporal, á necesidade de garantir o bo funcionamento do mercado de traballo e a evitar posibles abusos”.

Ante a demanda da referida asociación contra as entidades asinantes do convenio, estas últimas expuxeron falta de lexitimación activa e falta de acción por ausencia de fundamentación que verifique un interese en canto á ilegalidade ou lesividade do precepto.

O Tribunal Superior de Xustiza de Galicia non admitiu as excepcións das entidades demandadas por entender que a entidade demandante estaba directamente afectada pola regulación convencional. Trátase dunha asociación empresarial resultante da fusión entre a Asociación Estatal de Traballo Temporal e a Asociación de Grandes Empresas de Traballo Temporal, que ten por obxecto a “representación, defensa e fomento dos intereses das empresas do sector de traballo temporal, axencias de colocación, formación de

traballadores e, en xeral, das empresas do sector da intermediación laboral privada". A xuízo do Tribunal, a redacción do convenio colectivo impedía ás empresas incluídas no ámbito de aplicación contratar os servizos das empresas de traballo temporal, "o que reduce notablemente as posibilidades de negocios das citadas empresas" e provoca un prexuízo económico "real".

Respecto ao núcleo da cuestión controvertida, o Tribunal considerou que o art. 12 do Convenio impugnado poñía en peor condición ás empresas de traballo temporal respecto das empresas asinantes, debido a que establecía unha excepcionalidade na súa contratación sen xustificar, para ese efecto, as razóns esixidas pola disposición adicional cuarta da Lei 14/1994. A xuízo do Tribunal, tampouco se xustificaba a restrición "para traballos que sexan especialmente tóxicos, penosos ou perigosos coa achega do documento consistente na sinistralidade dos traballadores cedidos por empresas de traballo temporal no ano 2023 debido a que non pon de manifesto razóns de interese xeral relativas á protección dos traballadores cedidos polas devanditas empresas". Consecuentemente, o Tribunal estimou a demanda por lesividade e declarou a nulidade do art. 12 do referido convenio.

7. DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDADE, ADAPTACIÓN E AXUSTES RAZONABLES: SENTENZAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 15 DE XANEIRO DE 2025 (REC. 5548) E DE 3 DE ABRIL DE 2025 (REC. 74/2025)

No noso ordenamento xurídico son abundantes os textos internacionais que buscan a inclusión real das persoas discapacitadas e, en concreto, a súa protección na prestación de servizos. A Directiva 2000/78/CE obriga aos empresarios para realizar axustes razoables nos postos de traballo das persoas discapacitadas para garantir a observancia do principio de igualdade e permitir que formen parte do emprego ou progresen profesionalmente (art. 5). De feito, o

art. 6.1 a) da Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación cualifica como discriminación indirecta a denegación dos devanditos axustes, entendidos estes como toda modificación ou adaptación necesaria e adecuada do ambiente físico, social e actitudinal para facilitar a accesibilidade e a participación.

Sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea, como *Ca Na Negreta* (asunto C-631/22) confirman a necesidade de que se avalíe a localización ou adaptación do posto de traballo antes de extinguir o contrato de traballo por incapacidade permanente. Dita obrigación reforzouse en España coa modificación do art. 49.1 n) do Estatuto dos Traballadores, que suprime a extinción automática do contrato de traballo por incapacidade permanente e esixe que a empresa explore axustes razoables ou reatribución.

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 15 de xaneiro de 2025 (rec. 5548/2025) aborda a extensión e alcance do deber de axustes razoables e a súa relación coa discriminación por razón de discapacidade. No caso de autos, unha docente dun centro de educación especial foi declarada apta con restricións laborais en xaneiro de 2023. A traballadora padecía, entre outras enfermidades, inmunodeficiencia común variable con infeccións da vía área esporádicas, hipotiroidismo autoimune, fibromialxia, trastorno de ansiedade xeneralizada e problemas musculoesqueléticos por unha hernia paramedial. Na declaración do servizo médico indicouse que a traballadora debía utilizar máscara FFP2 e non podía realizar bipedestación estática prolongada nin manter posturas forzadas de columna lumbar. A directora do centro remitiu á Inspección Educativa en febreiro de 2023 unha proposta para adaptar o posto de traballo e horario da docente. Tal adaptación consistía, a grandes liñas, en eliminar as gardas e limitar as súas funcións de docencia a un grupo de clase de cinco alumnos autónomos, que traballan de maneira individual, acompañada dunha profesora de educación física e unha profesora de audición e linguaxe. A traballadora,

desconforme coa referida adaptación, solicitou informe da Inspección Médica da Xefatura Territorial da Consellería. Dita Inspección considerou que, debido ás patoloxías respiratorias da traballadora, era aconsellable o uso de máscara FFP2 e que o seu aparello locomotor permitíalle situacións de stress funcional tales como bipedestación ou flexión lumbar prolongada, a pesar de que ditas situacións estaban destinadas a outro persoal do centro. En abril de 2023 a docente presentou recurso de alzada fronte á resolución da directora do centro sobre adaptación do posto de traballo, sendo desestimado en xuño de 2023. Posteriormente, tras un novo exame médico, en agosto de 2023 a traballadora foi declarada non apta, pois, no que respectaba a a exposición laboral, indicouse que a traballadora debía evitar “traballar ou asistir a colexios/centros hospitalarios”, asistir a lugares concorridos nos que puidese expoñerse a algunha infección, como aulas escolares ou gardas de recreo, estar en aulas con grupos de alumnos e realizar traballos que implicasen bipedestación de maneira prolongada. Días despois da declaración, publicouse no DOG unha resolución en virtude da cal se adxudicou provisionalmente á docente unha comisión de servizos por razóns de saúde noutro centro, aínda que, en abril de 2024, a adxudicación definitiva tivo como destino un centro diferente. Tras esta secuencia de feitos, a traballadora demandou á entidade empregadora solicitando a adaptación do seu posto de traballo para o curso 2024. En concreto, solicitou réxime de teletraballo, sen contacto con alumnos. As súas pretensións foron estimadas en primeira instancia, o que orixinou o recurso da entidade empregadora ante o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia. Unha das primeiras alegacións da recorrente estaba vinculada á inadecuación do procedemento. A xuízo da entidade empregadora, non se debería seguir a modalidade procesual de tutela de dereitos fundamentais porque “o dereito á integridade da saúde da traballadora non é un dereito fundamental previsto na Constitución”, senón un principio reitor da política social e económica que non goza

da protección reforzada dispensada a aqueles. A Sala puxo de manifesto que a protección constitucional do dereito á saúde laboral da persoa traballadora é obxecto de debate na doutrina científica con dúas posturas contrapostas: “se o dereito á saúde laboral da persoa traballadoras é todo el fundamental porque é unha consecuencia da aplicación no ámbito laboral do dereito fundamental á vida e á integridade física e moral, ou se son dereitos diferentes, con distinto rango constitucional (a integridade configúrase como un dereito fundamental, e a saúde laboral é un principio reitor da política económica e social), distintos contidos (a integridade xera un deber empresarial de non causar dano ao traballador, e a saúde laboral xera un deber máis amplo de cumprir as medidas preventivas de seguridade e hixiene ditadas polos Poderes Públicos) e distinto desenvolvemento (a saúde laboral a través dunha lei ordinaria, como a Lei de Prevención de Riscos Laborais)”. Apuntou o Tribunal que esta cuestión deberá resolverse de forma casuística, valorando se a infracción concreta do dereito á saúde laboral pode nalgún caso supoñer unha infracción do dereito fundamental á integridade física e moral da persoa traballadora. Así pois, o Tribunal desestimou a impugnación procesual partindo da premisa de que a elección do procedemento de tutela de dereitos fundamentais lle corresponde á parte demandante, que, no caso concreto, invocou a infracción do artigo 15 da Constitución Española. A xuízo do Tribunal, o decisivo, a efectos da adecuación do procedemento, “non é que a pretensión deducida estea correctamente fundada ... senón que formalmente substanciase como unha pretensión de tutela, é dicir, que se afirme pola parte demandante a existencia dunha violación dun dereito fundamental”, de tal modo que, se o órgano xudicial considera que non existe a vulneración alegada, simplemente desestimarase a demanda de tutela.

Disposto o anterior, o fondo do litixio centrouse en examinar se a declaración de non apta da persoa traballadora implicaba, necesariamente, que a empresa estivese obrigada

a adaptar o seu posto de traballo. Para resolver a controversia, o Tribunal dedicou especial atención á Convención dos dereitos das persoas con discapacidade de Nacións Unidas de 2006 e, en concreto, á Observación Xeral núm. 8 (2022) sobre o dereito das persoas con discapacidade ao traballo e ao emprego, así como á xurisprudencia do Tribunal de Xustiza (sentenzas do 15 de xullo de 2021, *Tartu Vangla*, C-795/19 e do 18 de xaneiro de 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22). O Tribunal entendeu que a traballadora era unha persoa con discapacidade atendendo ás diferentes doenzas que padecía. Así pois, partindo de que a denegación de axustes razoables é unha forma de discriminación por razón de discapacidade, a entidade empregadora estaba obrigada a colaborar coa persoa traballadora para atopar posibles solucións que permitisen eliminar ou evitar as barreiras que dificultaban a súa plena inclusión no traballo e a implementar a solución preferida por esta, a menos que supuxese unha carga indebida. De acordo con a xurisprudencia europea, a valoración de tal carga esixe valorar os custos financeiros, o tamaño, o volume de negocios total da empresa e a dispoñibilidade de fondos públicos ou doutro tipo de axuda, advertindo, en todo caso, que só existe a posibilidade de destinar a unha persoa con discapacidade a outro posto de traballo se, polo menos, existe un posto vacante que esta poida ocupar.

O Tribunal coincidiu coa xulgadora de instancia ao entender que a entidade empregadora non atendera en ningún momento ás solicitudes de adaptación e, en concreto, de teletraballo, da traballadora, rexeitando as dúas principais argumentacións da primeira.

Por unha banda, a xuízo da Sala, non se debía admitir a alegación da empresa consistente en que a solicitude de adaptación da traballadora se baseaba nun informe do servizo de prevención para un posto de traballo que xa non ocupaba, pois fora trasladada a outro centro en comisión de servizos. Segundo o Tribunal, tanto ese informe como os outros que se tiveron en conta, dos especialistas privados,

non poñían de manifesto unha ineptitude para un posto de traballo en concreto, senón para todo posto de traballo con docencia presencial. A entidade empregadora, ademais, non acreditou as supostas diferenzas nas condicións de traballo dos diferentes postos.

Doutra banda, o Tribunal reprochou que a empresa fixese un razoamento en bucle ao alegar que “se a traballadora non é apta para o traballo é claro que non procede a adaptación do posto de traballo”. A incapacidade da traballadora estaba vinculada á presencialidade, pero non se trataba, a xuízo do Tribunal, dunha incapacidade para todo o traballo e todas as funcións, tendo en cuenta ademais que a obrigaón de adaptación inclúe un eventual cambio de posto de traballo, se o houber. A pesar de que a empresa alegou que o réxime de traballo estaba “carente de contido”, o Tribunal insistiu en que non é a persoa traballadora que solicita o teletraballo a que debe encher de contido e definir as tarefas para realizar no teletraballo, “senón que esa atribución correspóndelle á empregadora en exercicio das súas facultades de dirección e organización”. A entidade empregadora non puxo de manifesto que o teletraballo representase unha carga excesiva nin lle comunicou unha posible alternativa. A Sala reprochou á entidade empregadora que se “enrocasse” en que a traballadora non era apta e que, por iso, non había nada que adaptar, pois tal posición é contraria ás “normas sobre prevención de riscos laborais aplicables en relación coas normas internacionais, europeas e nacionais aplicables sobre a prohibición de discriminación por causa de discapacidade”. En consecuencia, o Tribunal desestimou o recurso de suplicación e confirmou a sentenza de instancia, obrigando así á entidade empregadora a adoptar as medidas necesarias para a adaptación do posto de traballo da traballadora ás súas patoloxías. A pesar de que a denegación de axustes razoables é un obstáculo para a inclusión laboral e supón unha discriminación por razón de discapacidade, tal discriminación pode manifestarse en termos moito máis graves, como, por exemplo, coa decisión extintiva do

contrato de traballo. Tal é o suposto examinado pola sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 3 de abril de 2025 (rec. 74/2025). No suposto de autos, a traballadora dun centro especial de emprego prestou os seus servizos a través dun contrato temporal de fomento do emprego para persoas con discapacidade, subscrito ao amparo da Disposición Adicional Primeira da Lei 43/2006, con vixencia inicial dun ano, prorrogado ata o 31 de maio de 2024. En virtude do devandito contrato, a traballadora prestaba servizos nunha empresa que subcontractou os servizos do centro especial de emprego, dispoñéndose no Prego de Condicións Particulares que o persoal que prestase servizos naquela debía reunir uns requisitos psicofísicos. En abril de 2024 a traballadora someteuse aos recoñecementos médicos da empresa, sendo declarada como non apta polo servizo de prevención o 6 de maio de 2024. O 30 de maio de 2024, un día antes de que expirase a vixencia do contrato, o centro especial de emprego comunicoulle á traballadora a través de carta a extinción do seu contrato de traballo por data de finalización do mesmo e con efectos do día seguinte. A traballadora impugnou a extinción do contrato alegando, en esencia, que se trataba dun despedimento motivado pola súa declaración de non apta e, por tanto, discriminatorio por razón de discapacidade. Solicitaba, en concreto, a nulidade da extinción ou, subsidiariamente, a súa improcedencia, e unha indemnización de 7.501 euros. Sendo desestimada a súa pretensión en primeira instancia, a traballadora recorreu en suplicación ante o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia. O Tribunal comezou a súa argumentación lembrando que o feito de estar ante un contrato temporal, cuxas prórrogas están suxeitas á vontade e decisión da empresa, “non xustifica que, a través desas decisións formalmente libres, se canalice materialmente unha discriminación ou vulneración dun dereito fundamental ou liberdade pública da persoa traballadora”. A entidade empregadora negou a discriminación da traballadora alegando, en síntese, que a discapacidade desta era unha circunstancia coñecida pola

empresa desde o mesmo momento da súa contratación e que, ademais, era causa xustificante da propia temporalidade do contrato. O Tribunal era consciente do feito de que a condición de centro especial de emprego, integrado maiormente por persoas con discapacidade, dificultaba alcanzar a conclusión de que a unha desas persoas era discriminada por discapacidade. Con todo, de forma moi acertada, o Tribunal profundizou na natureza e razón de ser da discriminación por discapacidade, diferenciando as circunstancias xenéricas que motivan a protección da discapacidade das circunstancias específicas da persoa traballadora que poden dar lugar á discriminación. Apuntou que “a discriminación das persoas con discapacidade, máis que pola circunstancia xenérica da persoa que sofre unha discapacidade, pode, e adoita, acaecer por unha concreta discapacidade (física, sensorial, intelectual e/o mental, que se poden acumular nunha mesma persoa con multidiscapacidade)”. Este deslinde entre a xeneralidade e a especificade da discapacidade provoca que unha entidade empregadora poida contratar a determinadas persoas con discapacidade e rexeitar a outras cunha determinada discapacidade, ou despedilas cando sobreveu unha nova discapacidade.

A xuízo do Tribunal, no caso concreto existían indicios da existencia de discriminación por discapacidade, destacando o previo cumprimento das obrigacións laborais pola traballadora demandante, a conexión temporal entre a non renovación e a revisión médica, a urxencia coa que se comunicou a extinción do contrato de traballo, cun día de antelación, e a existencia doutras cinco extincións simultáneas coa da traballadora demandante, supostamente pola mesma ausencia de superación das probas de aptitude. O Tribunal reprochou que os exames médicos non eran máis que un mero cumprimento formal, “unha mera cobertura dando halo de obxectividade sobre a decisión de non renovación”. Ante a existencia de indicios de discriminación, correspondíalle á entidade empregadora acreditar a ausencia

de discriminación. Segundo o Tribunal, a empresa non logrou destruír a forza indiciaria, pois o feito de que existisen máis traballadoras na mesma situación, como alegou a empresa, non era un dato favorable a esta última, senón todo o contrario, evidenciando unha discriminación aínda maior.

O Tribunal resumiu o sucedido en dúas hipóteses. Por unha banda, que existise unha ineptitude sobrevinda, posterior á contratación, que motivase a non renovación do contrato, o que conduciría “a unha discriminación por discapacidade ao non tentarse un axuste razoable”. Doutra banda, que a empregadora incumprise “de orixe os exames de aptitude esixidos para a contratación de persoal na contrata coa empresa principal e que, para resolver ese incumprimento, chamouse a un recoñecemento médico... á traballadora demandante e a outras persoas traballadoras na súa mesma situación laboral, cuxos resultados serviron de base para non renova-las”, considerando a Sala que iso implicaría facer recaer as consecuencias do incumprimento sobre as persoas traballadoras. Fose cal fose o escenario, a falta de proba en contrario da entidade empregadora determinou que a extinción do contrato fose cualificada de discriminatoria e, por tanto, nula, recoñecendo a pretensión solicitada pola traballadora. Respecto deste último aspecto, a xuízo do Tribunal, as circunstancias do caso xustificaban que a indemnización se fixase en 7.501 euros, atendendo a “a especial vulnerabilidade das persoas con discapacidade con respecto ao acceso e mantemento do emprego” e “a condición da empregadora como centro especial de emprego que, por iso, debe actuar con exemplaridade”.