

Desarrollos jurisprudenciales recientes sobre concurrencia de convenios, salud laboral y digitalización

JOSÉ ANTONIO NEIRA CORTÉS

Director del Departamento de Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica
Confederación de Empresarios de Galicia (España)
info@ceg.es

Resumen

Esta recopilación de sentencias de nuestros tribunales, presentan planteamientos relacionados con el régimen transitorio de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial (interpretación de la disposición transitoria sexta del Real Decreto – Ley 32/2021), nuevos contenidos relacionados con la ineptitud sobrevenida por enfermedad e incapacidad permanente y los ajustes razonables, así como protocolos de uso de los sistemas informáticos de la empresa.

Palabras clave: prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, régimen transitorio del RDL 32/2021 (disposición transitoria sexta), negociación colectiva, contenidos innovadores, ineptitud sobrevenida y ajustes razonables, enfermedad y discriminación, digitalización y protocolos de usos de los sistemas informáticos.

Resumo

Esta recompilación de sentenzas dos nosos tribunais presenta formulacións relacionadas co réxime transitorio da prioridade aplicativa do convenio de empresa en materia salarial (interpretación da disposición transitoria sexta do Real decreto lei 32/2021), novos contidos relacionados coa ineptitude sobrevinda por enfermidade e incapacidade permanente e os axustes razoables, así como protocolos de uso dos sistemas informáticos da empresa.

Palabras chave: prioridade applicativa do convenio de empresa en materia salarial, réxime transitorio do RDL 32/2021 (disposición transitoria sexta) negociación colectiva, contidos innovadores, ineptitude sobrevinda e axustes razoables, enfermidade e discriminación, dixitalización e protocolos de usos dos sistemas informáticos.

Abstract

This compilation of judgments from our courts presents issues related to the transitional regime governing the priority application of company-level collective agreements in salary matters (interpretation of the sixth transitional provision of Royal Decree-Law 32/2021), new developments concerning supervening unsuitability due to illness and permanent disability, as well as reasonable accommodation, together with protocols for the use of the company's IT systems.

Keywords: priority of application of the company agreement in salary matters, transitional regime of RDL 32/2021 (sixth transitional provision), collective bargaining, innovative content, supervening ineptitude and reasonable adjustments, illness and discrimination, digitization and protocols for the use of computer systems.

1.CONVENIO COLECTIVO APLICABLE. Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto – Ley 32/2021.

STSJ Galicia (Sala de lo Social) de 27 de octubre de 2025.

Recurso de suplicación 334/2025.

ECLI:ES:TSJGAL:2025:6973

Normas aplicadas: 84.1 y 86 de ET. Disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

La controvertida disposición transitoria sexta del Real Decreto Ley 32/2021, disposición que, sea dicho de paso, no fue acordada en el diálogo social, sino que se introdujo posteriormente, sigue provocando pronunciamientos

judiciales diversos en función de la base fáctica del caso planteado, que van decantando la interpretación de nuestros Tribunales en un escenario en el que sigue vigente la regla "prior in tempore potior iure", pero que parecería debilitarse a tenor de los últimos pronunciamientos del Tribunal Supremo.

Supuesto de hecho:

El actor presta servicios para la entidad demandada como deskside support engineer desde el 15/10/2021 en virtud de contrato indefinido, en turnos de mañana y tarde percibiendo desde febrero de 2023 un salario que asciende a 23.500 euros y con anterioridad a 22.000 euros.

El II Convenio de empresa (publicado en BOE el 19/4/2016), cuya vigencia inicial finalizó el 31/12/2019 quedó prorrogado automáticamente por no haber sido denunciado. En su art. 5 relativo a denuncia y prórrogas se establece que la denuncia del Convenio deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente por cualquiera de las partes con una antelación de tres meses a la fecha de expiración del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Dicho escrito de denuncia se presentará en las mismas condiciones a la otra parte. Una vez denunciado el Convenio Colectivo, de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de 18 meses, perderá automáticamente su vigencia, siendo de aplicación en dicho escenario lo dispuesto al efecto por el Estatuto de los Trabajadores. En caso de que el Convenio Colectivo no fuera denunciado por ninguna de las partes o fuera denunciado fuera de plazo, la duración del Convenio Colectivo se entenderá prorrogada por sucesivos plazos de un año.

En el DOG de 3/8/2022 se publicó el convenio colectivo del sector de industria siderometalurgia de la provincia de A Coruña con efectos de 1/1/2020 a 31/12/2015, entrando en vigor en el momento de su publicación, excepto en materia salarial, pues en esta materia tiene efectos retroactivos a 1/1/2021 en los términos y condiciones pactadas en el art. 38 que regula los incrementos salariales.

El litigio versa sobre cuál es el convenio aplicable, si el convenio de la empresa o el convenio sectorial del metal de A Coruña (publicado en DOG el 3/8/2022) pues el trabajador reclamaba diferencias salariales aplicando el convenio

sectorial, mientras que la empresa defendía la plena vigencia del convenio propio.

La sentencia de instancia recurrida en suplicación había estimado en parte la demanda, considerando aplicable en materia salarial el convenio colectivo de A Coruña del sector del metal. La sentencia de instancia consideró que el II Convenio Colectivo de la empresa publicado en el BOE de 19/4/ 2016, sólo resultaba aplicable en materia salarial hasta el 31 de diciembre de 2022, pues según la interpretación que ofrece de la Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021, la referida norma convencional de la empresa se habría mantenido en vigor hasta "como máximo" un año después desde la entrada en vigor del RDL 32/2021.

Frente a este pronunciamiento de instancia entiende la empresa que esta exégesis altera las reglas tradicionales de concurrencia de convenios, en materia de impermeabilidad de las unidades de negociación de empresa respecto de las sectoriales.

La empresa recurre la sentencia interesando, además de la revisión de los hechos probados, una interpretación diversa a la de la resolución del juzgado de lo social, en materia de prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa; y de forma subsidiaria, que no se aplicase la regulación del convenio colectivo en materia de trabajo a turnos, excluida según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, tras haber resuelto, desestimándola, sobre la pretensión de la revisión de los hechos probados concluye que el II Convenio de empresa, publicado en el BOE el 19/4/2016 y no denunciado, se encuentra en prórroga ordinaria, lo que implica plena vigencia y prioridad aplicativa frente al convenio sectorial del metal de A Coruña (DOG 3/8/2022), conforme a los artículos 84.1 y 86 del Estatuto de los Trabajadores.

El TSJ razona que la Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021 solo opera cuando el convenio pierde su vigencia expresa, lo que no ocurre en este caso. La Sala concuerda con la hermenéutica que se defiende en este motivo del recurso, lo que conlleva su estimación. siendo el convenio colectivo de empresa anterior al sectorial del metal, sus normas rigen durante el período reclamado. Como consta en

sede de hechos probados, el convenio colectivo de empresa se encuentra en prórroga anual al no haber sido denunciado, y por lo tanto no perdió su vigencia expresa.

Con apoyo en doctrina del Tribunal Supremo (Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2025), afirma que "durante la prórroga ordinaria estamos en presencia de auténtica y plena vigencia del convenio en su totalidad", incluida la regla de no concurrencia.

El artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que "un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente". Quiere esto decir que, salvo que los acuerdos alcanzados en virtud del artículo 83.2, o el propio convenio colectivo de empresa estipulen alguna previsión, el convenio colectivo sectorial no puede invadir a la unidad de negociación de la Empresa. En caso contrario, se vaciaría de contenido la prohibición de concurrencia entre los convenios colectivos sectoriales y los de empresa.

Sin perder de vista la norma resaltada en el párrafo anterior, el TSJ de Galicia pone su texto en contraste con la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, aplicado por la sentencia recurrida.

Esta norma dispuso que, en los convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados antes de su entrada en vigor, la nueva redacción del art. 84.2 del ET se aplicaría cuando la norma colectiva perdiera su vigencia y, como plazo máximo, cuando transcurriera un año desde su entrada en vigor: el 31 de diciembre de 2022. Su tenor literal es el que sigue: "Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley".

El TSJ de Galicia señala que es presupuesto imprescindible para que se produzca una situación de vacío normativo que

permita aplicar el convenio colectivo sectorial que el de empresa haya perdido su vigencia expresa, y este no es el caso al encontrarse en situación de prórroga expresa sin denuncia.

Además de haberse referido, como hemos visto, a la importante Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2025, el TSJ se refiere también a la doctrina de la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril de 2025 que concluye que "esta DT 6. 1ª RDL 32/2021 constituye una norma para resolver cuestiones de concurrencia de convenios en el sentido de establecer, como primera regla, el carácter preferente de la aplicación del art. 84.1 ET, esto es, la regla de la prioridad aplicativa por razones cronológicas. Asimismo, como dijimos en nuestra sentencia 59/2025, de 29 de enero (rc. 202/2024): «La disposición transitoria sexta de ese Real Decreto-ley 32/2021 dispuso que, en los convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados antes de su entrada en vigor, la nueva redacción del art. 84.2 del ET se aplicaría cuando la norma colectiva perdiera su vigencia y, como plazo máximo, cuando transcurriera un año desde su entrada en vigor: el 31 de diciembre de 2022»".

El legislador, en definitiva, resalta la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, y esta no es más que la del convenio colectivo de empresa anterior vigente sobre el posterior sectorial. Por eso, si el convenio colectivo de empresa es posterior en el tiempo al convenio colectivo sectorial, éste deberá adaptarse a los requerimientos del sectorial en el plazo de un año; y si el convenio colectivo de empresa es anterior en el tiempo al convenio colectivo sectorial, al operar con carácter preferente la regla del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, éste se mantendrá incólume hasta que pierda su vigencia o se sustituya por otro negociado por las partes legitimadas. Como consecuencia de los argumentos expuestos el TSJ considera que la sentencia de instancia aplicó indebidamente la regla primera, cuando el escenario se correspondía con la segunda.

Por ello, el convenio sectorial no puede desplazar al convenio de empresa mientras dure esa vigencia, y como lógica

consecuencia se absuelve a la empresa de las cantidades reclamadas.

Cabe poner en relación de comparación esta Sentencia con otra reciente del Tribunal Supremo posterior en poco menos de dos meses, siendo sus bases fácticas distintas, pero que también interpreta la controvertida disposición transitoria sexta del RDL 32/2021:

2. CONVENIO COLECTIVO APLICABLE. Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto – Ley 32/2021.

STS 6035/2025 (Sala de lo Social) de 18 de diciembre de 2025.

Recurso de casación 158/2024.

ECLI:ES:TS:2025:6035

Normas aplicadas: 84.1 y 86 de ET. Disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). Por la representación letrada de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) se interpuso demanda de impugnación de convenio colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia en virtud de la cual: «Se declare la nulidad de las Tablas Salariales del Convenio Colectivo impugnado por la no adaptación a las del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad publicadas en el B.O.E. nº 299, de fecha 14 de diciembre de 2022».

Con fecha 1 de abril de 2024, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuyo fallo desestimaba la demanda interpuesta por UGT.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT). En la sentencia de la Audiencia Nacional se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- El día 23 de

marzo de 2018 se publicó en el BOE la Resolución de 13 de marzo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Alcor Seguridad, SL. Que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2017. SEGUNDO.- El día 14 de noviembre de 2.022 se publicó en el BOE la Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, suscrito, con fecha 21 de octubre de 2022. TERCERO.- El día 14 de junio de 2023 se publicó en el BOE la Resolución 31 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización salarial y las tablas salariales para el año 2021 del Convenio colectivo de Alcor Seguridad, SL, publicado en el BOE de 23 de marzo de 2018, que fueron suscritas, con fecha 11 de octubre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados.”

El objeto de la controversia se centraba en determinar si procede la nulidad de las tablas salariales del II Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL, por incumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, al no haberse adaptado, dentro del plazo previsto en esa norma, a las tablas salariales del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad vigente para 2023-2025. Se trata de determinar si, en el régimen transitorio que contempla la indicada disposición, sigue primando la regla del prior in tempore potior in iure del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Considera la sentencia recurrida que la entrada en vigor del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad no puede afectar el convenio colectivo de empresa vigente, salvo que se haya pactado lo contrario en un acuerdo interprofesional o acuerdo marco, a tenor del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores. Y, además, no pueden anularse unas tablas salariales pactadas para el año 2021 por las fijadas en un convenio colectivo con vigencia desde 2023 a 2026.

La parte recurrente denuncia la infracción de la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de los artículos 3.2, 84.1 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, del art. 80 del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad y de la jurisprudencia que reseña.

Por la dicha parte recurrente se invoca que el acuerdo de actualización de las tablas salariales tiene la naturaleza de pacto extraestatutario y, por lo tanto, dado que fue suscrito el 18 de octubre de 2021 y, se aprobó por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 2023, que fue publicada en el B.O.E. de 14 de junio de 2023, era de aplicación el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad, vigente para el periodo 2023-2026.

En segundo lugar, subsidiariamente, se invoca la infracción de los artículos 84.1 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y, 80 de los sucesivos convenios colectivos estatales de las empresas de seguridad, con vigencia desde el año 2019, sosteniendo la prioridad aplicativa del convenio colectivo sectorial. En tercer lugar, también con carácter subsidiario, se alega la infracción del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores y, de la jurisprudencia que referencia, afirmando que el convenio colectivo sectorial no estaba en ultraactividad.

Por último, considera que se ha vulnerado la disposición transitoria sexta del Real Decreto ley 32/2021.

Como se ha señalado, se trata de determinar si la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial operada por el Real Decreto-ley 32/2021, supuso la aplicación del citado convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, cuyas condiciones retributivas eran más favorables para las personas trabajadoras encuadradas en su ámbito subjetivo, que las del convenio colectivo de la empresa demandada. Ha de resaltarse que el 14 de junio de 2023, se publicó en el BOE la Resolución 31 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el acta de actualización salarial y las tablas salariales, para el año 2021, del Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL, que fueron suscritas el 18 de octubre de 2021. Por lo tanto, cuando se publicaron la actualización y las tablas

salariales estaba en vigor el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

Junto a todo lo expuesto, a los efectos que nos ocupan señala la Sala del TS que se ha de interpretar la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021 que comienza destacando que todo su contenido se aplicará, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, que no se refiere a una prioridad aplicativa, sino a la prohibición de concurrencia. Señala la Sentencia que no es muy acertada la referencia a la preferencia aplicativa del artículo 84.1, pues esta norma, como ya se indicó, contiene la prohibición de concurrencia, no una preferencia en la aplicación de un convenio durante su vigencia pactada. El TS en su sentencia señala que rige la regla del prior in tempore potior in iure, también en el periodo transitorio tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021, salvo de un lado, lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores que se refiere a los acuerdos interprofesionales y a los acuerdos colectivos sectoriales, que no se han producido en la materia que se examina (por lo tanto, el TS considera que no hay pacto en contrario) y salvo lo previsto en el 84.2.

El TS acaba admitiendo la demanda ciñéndose a la nulidad del acuerdo sobre actualización de las tablas salariales del convenio de empresa por falta de acomodo al sectorial, aplicando e interpretando la disposición transitoria sexta, por el transcurso del primer año de vigencia de la norma. Se ha de colegir que el Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL, durante su vigencia pactada, que se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025, no podrá ser afectado por convenios colectivos de ámbito distinto, salvo lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores que, al haber suprimido la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial, permite, por ende, la afectación por el convenio colectivo sectorial en esta materia, debiendo aplicarse, por tanto, el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

Como se ha señalado, se invocó también por la parte recurrente la infracción del artículo 80 del citado convenio colectivo sectorial, que regula la concurrencia de convenios colectivos en los siguientes términos: «El presente Convenio

Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de seguridad privada comprendidas en el ámbito funcional definido en el artículo 3 y todos sus trabajadores.

No obstante los criterios de prioridad aplicativa vigentes en cada momento respecto de los Convenios Colectivos de Empresa, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, el presente Convenio Colectivo, a salvo del citado mandato legal, gozará de prioridad aplicativa, con carácter de derecho mínimo necesario, en las materias de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario. De acuerdo con lo pactado, las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no podrán pactarse en los ámbitos previstos en el artículo 84.3 y 4 del actualmente vigente Estatuto de los Trabajadores, materias objeto de negociación en ese Convenio. Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en los Convenios Colectivos, acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita a la firma del presente Convenio Colectivo Estatal».

El TS destaca que “de la hermenéutica gramatical del último párrafo del art. 80,..., se extrae que el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad en materia salarial se aplicará sin perjuicio de lo previsto en los convenios colectivos vigentes, por lo que, como el convenio colectivo de la empresa estaba vigente, operará la regla prior in tempore potior in iure de prohibición de concurrencia, consagrada en el art. 84.1 del ET, pero con la excepción de lo preceptuado en el art. 84.2...”.

En este sentido, entre otras, el TS señala que en las SSTS 754/2025, de 9 de septiembre (Rec 38/2024), 676/2025, de 2 de julio (Rcud 4075/2023), 597/2025, de 17 de junio (Rec 232/2023), 555/2025, de 5 de junio (Rec 148/2023) y, 59/2025, de 29 de enero (Rec 202/2024), interpretando el

alcance del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, declaró que los convenios colectivos posteriores son inhábiles para desplazar uno anterior, por lo que procede la aplicación del convenio colectivo que sea primero en el tiempo, pero respetando lo pactado en los acuerdos interprofesionales y el régimen del artículo 84.2, respecto de la prioridad aplicativa. En esta línea, señala que se pronunció también en la STS 358/2025, de 23 de abril (Rec 102/2023), en un caso análogo.

Por lo tanto el TS llega a la siguiente conclusión: que de acuerdo con el párrafo tercero de la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial, de acuerdo con el párrafo primero de esta disposición transitoria, era aplicable en este supuesto pues, aunque la vigencia del convenio colectivo de la empresa demandada se extendía hasta el 31 de diciembre de 2025, debe resaltarse que la modificación operada en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto-ley 32/2021 resultaba de aplicación, por un lado, a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos perdieran su vigencia expresa, pero, de otro, también y como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, es decir, el 31 de diciembre de 2022.

Además, debe resaltarse que el análisis de la concurrencia de convenios colectivos se ha de realizar, como se extrae de la propia naturaleza de tal institución, entre los convenios colectivos, no teniendo las tablas salariales, además, el carácter de pactos extraestatutarios, como pretende que se considere la parte recurrente.

Esta Sentencia me genera ciertas cuestiones, quizás debido, y todo sea dicho con los debidos respetos, porque algunos de los argumentos de la mismas debieran haberse desarrollado más.

Se llegaría a la misma conclusión en el supuesto fáctico de que las tablas salariales se hubiesen presentado a registro y publicado antes de la publicación del convenio sectorial?

Con esta nueva interpretación y a tenor del régimen transitorio de la disposición transitoria sexta del RDL los convenios de empresa anteriores quedarían expuestos a una posible invasión por un convenio posterior en todas las materias no incluidas en el [artículo 84.2 ET](#)? Reduciéndose por lo tanto el ámbito de la regla prior in tempore potior in iure por aplicación del régimen transitorio previsto en el RDL 32/2021?

Esta circunstancia obligaría a las empresas a adecuar sus tablas salariales al convenio sectorial cuando este resultase más beneficioso, con efectos retroactivos desde el 31 de diciembre 2022 como máximo?

Debe señalarse que el TS, y sea dicho con los debidos respetos, no analiza en este caso el parágrafo tercero de la dicha disposición transitoria:

“3.Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del [Estatuto de los Trabajadores](#) por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición”.

Y aunque el Tribunal Supremo se refiera a la STS de 23 de abril como un caso análogo, no lo puede ser por cuanto en esa sentencia se examinaba un texto convencional que había perdido vigencia expresa y tampoco lo es el asunto analizado en la Sentencia del tribunal Supremo de 29 de enero de 2025 (asunto DELCOM) cuyas bases fácticas eran muy distintas.

También cabe señalar las dificultades que para las empresas tendría esa adaptación, tengamos en cuenta que por ejemplo las empresas que trabajan en el ámbito de la contratación pública tendrían la imposibilidad de trasladar esta adaptación al precio del contrato, en virtud de la normativa de desindexación que sigue rigiendo en la normativa de contratos.

Habrá que ver si en ulteriores pronunciamientos se afianza y clarifica esta doctrina, pero lo que sí parece es que existe una técnica normativa que, al no haber pasado por el tamiz del consenso en el diálogo social, genera numerosas incertezas en su aplicación.

Salud, discapacidad y ajustes razonables y adaptación.

La ley 2/2025 de 29 de abril por la que se modifican el Estatuto de los Trabajadores, La Ley general de Seguridad Social y la Ley reguladora de la Jurisdicción Social en materia de incapacidad permanente tiene su justificación en la STJUE 18.01.2024 C-631/22 (caso CA NA NEGRETA). Recordemos que dicha Sentencia fue resultado de una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, por la que se declaró el art. 49.1 e) del ET contrario a la Directiva 2000/78/CE por no imponer a la empresa, antes de extinguir la relación laboral de la persona trabajadora declarada en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el deber de adoptar las medidas adecuadas para conservar el empleo, cuando exista un puesto vacante que la persona trabajadora pudiera ocupar y que no supusiera una carga excesiva para la empresa.

El ordenamiento jurídico ya contaba con otras normas que conducían a análogo resultado, en concreto el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que exigía realizar ajustes razonables para evitar la discriminación de personas con discapacidad.

Por otra parte la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene como objetivo, garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato, así como prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación. Se trata de una ley transversal que pretende establecer un marco general de tutela frente a toda clase de discriminaciones, y que incorpora expresamente la enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.

Por otra parte, aunque la legislación no recoge la obligación de realizar ajustes razonables en caso de que exista una ineptitud sobrevenida por enfermedad, el TS sí que ha considerado que existe esa obligación (vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2025, ECLI:ES:TS:2025:509).

Esta es una materia que debará decantarse progresivamente en la negeociaición colectiva pues Los convenios colectivos podrán determinar cómo ha de ser esa obligación de recolocación en cuanto a los límites y opciones de ésta.

Se presentan a continuación una serie de Sentencias en cuyos pronunciamientos se dilucidan estas cuestiones:

3. STSJ Galicia (Sala de lo Social) de 29 de enero de 2026.

Recurso de suplicación 4352/2025.

ECLI:ES:TSJGAL:2026:494

Normas aplicadas: Art. 14 CE, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, artículo 52 a) ET.

Este asunto trae causa en la demanda presentada por una trabajadora que había iniciado un proceso de IT el 30/09/2021, siendo el proceso objeto de prórroga hasta el 6/06/2023.

Hay que señalar que mediante la Resolución de 1 de junio de 2023 se denegó por el INSS la declaración de incapacidad permanente de la trabajadora , resolución que se confirmó tras el planteamiento de la reclamación previa.

La trabajadora instó el 24 de julio de 2023 un nuevo proceso de IT que fue denegado, iniciando una nueva IT el 18 de diciembre de 2023, proceso del que fue dada de alta el 26 de septiembre de 2024.

La trabajadora formuló una reclamación impugnando esta alta emitida por la Inspección Médica del INSS, lo que fue rechazado por la Resolución del INSS de 30 de octubre de 2024.

Tras el alta por IT de 26 de septiembre de 2024, disfrutó de las vacaciones y posteriormente fue remitida por la empresa a su reconocimiento médico que se efectuó el 25 de noviembre de 2024 por el Servicio de Prevención externo de la empresa. Este emitió un informe el 18 de diciembre de 2024 en el que indicaba que la trabajadora no era apta para su puesto de trabajo ya que "no debe realizar tareas con requerimientos leve-moderados de atención, concentración,

interacción social o estrés. No debe realizar trabajos en solitario".

La empresa remitió a su servicio de prevención externo la valoración de aptitud de la trabajadora para la realización de los puestos de Gestor/a SSCC y de Personal Conecta.

El servicio de prevención externo emitió informe de no aptitud haciendo constar iguales limitaciones que en el informe de 18 de noviembre de 2024.

El 18 de diciembre de 2024 la empresa comunicó a la trabajadora y al Comité de Empresa la existencia de una causa objetiva de extinción del contrato de trabajo por falta de aptitud sobrevenida. La trabajadora presentó un escrito de alegaciones el 23 de diciembre de 2024 en el que indicaba que debía considerarse apta para la prestación de servicios. Mediante escrito de 23 de diciembre de 2024, la empresa comunicó a la trabajadora la extinción del contrato de trabajo con efectos de 26 de diciembre de 2024 por ineptitud sobrevenida.

La actora solicitó en la demanda la declaración de nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales (vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación y el derecho a la integridad física y moral), con las consecuencias derivadas y la indemnización de 30.000 € en concepto de daños y perjuicios (o aquel importe que considerase el juzgador tras la valoración de la prueba practicada), o en su defecto se declare la improcedencia del despido, con los pronunciamientos inherentes.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Lugo la desestimó, y la trabajadora la recurre en suplicación.

Además de la revisión de hechos probados, opone la, la infracción de lo dispuesto en los artículos 14 (igualdad y no discriminación) y 9.2 (obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva) de la CE.

Invoca asimismo el artículo 10 CE, la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, los instrumentos jurídicos adoptados en 1966, el Pacto de Derechos Sociales,

Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Denuncia como infringida la doctrina jurisprudencial que permite considerar que el despido de una persona trabajadora, basado en su situación de enfermedad o de incapacidad temporal, sería considerado nulo, con arreglo a los artículos 177 y ss. de la LRJS, por vulneración de derechos fundamentales basándose en una discriminación por razón de enfermedad. Cita las SSTC 207/1996, 35/1996, 119/2001, 5/2002, en cuanto se vulnera el derecho de la trabajadora a permanecer de baja laboral si su salud lo precisa sin que ello pueda implicar una represalia por parte de la empresa, motivando un despido amparado en sus bajas laborales. Continúa invocando el artículo 15 CE, las SSTC 220/2005, 160/2007, 120/1990, 119/2001, 221/2002 y 37/2011. Reproduce parte de la STJUE, sobre los ajustes razonables en caso de que el trabajador devenga no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, indicando que la empresa demandada no acreditó que los ajustes en la plantilla fueran a suponer una carga excesiva.

Sostiene que con el informe de salud de del Servicio de prevención externo la empresa procede al despido sin mediar ningún intento de adaptación del puesto a sus circunstancias de salud, suplicando la estimación de la demanda.

Por su parte la empresa demandada, sostiene en su impugnación del recurso que su actuación no solo se adecúa escrupulosamente a la legislación aplicable en materia de ineptitud sobrevenida, sino que cumple de forma totalmente estricta con las más recientes exigencias jurisprudenciales sobre esta misma cuestión; de tal forma que la extinción contractual resulta ajustada a Derecho, siendo totalmente ajena a cualquier móvil discriminatorio.

El TSJ de Galicia, una vez rechazada la revisión de hechos probados, en cuanto a la vulneración del derecho a la integridad física, acoge las razones de la sentencia de instancia sobre que no se advierte la razón que sustenta esa alegación, existiendo además un adecuado cumplimiento de la obligación de vigilancia de la salud, ya que una vez producida la reincorporación, se citó a la trabajadora para su reconocimiento médico. Y respecto de la represalia por la IT,

acoge también el argumento de la juzgadora de instancia: no cabe nulidad de la Ley 15/2022 ya que cuando se produjo el despido la trabajadora estaba de alta médica, y el alegado temor de la empresa a que la trabajadora inicie en el futuro un nuevo proceso de IT, no se trataría más que de una elucubración sobre un futuro.

La decisión empresarial que se cuestiona se adopta bajo el paraguas de las limitaciones que presentaba la trabajadora en relación con el puesto de trabajo que desempeñaba, en el contexto de la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales.

En cuanto a la problemática que puede plantear la tutela antidiscriminatoria que contempla la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el TSJ señala que de la norma analizada se desprende que cualquier enfermedad o dolencia puede incardinarse en el ámbito del elemento discriminatorio del artículo 2, con lo que automáticamente operaría la inversión de la carga de la prueba, ope legis, conforme al artículo 30, de manera que de no aportar el empleador razones objetivas, razonables y proporcionadas para adoptar la decisión extintiva, esta devendría nula. Ha de tenerse en cuenta que el concepto de enfermedad que se recoge es muy amplio, pues no se exige que lo sea grave, duradera, ni que se haya manifestado -pues se habla de «predisposición genética», lo que entra en el peligroso campo de la prospección y la conjetura-, incluyéndose también la condición de salud, término que tampoco se define en la Ley.

La virtualidad de la Ley en este ámbito (en caso de la extinción de la relación laboral) supone eximir a la persona despedida de aportar el indicio o prueba verosímil exigido en alegaciones de vulneración de un derecho fundamental y producir el desplazamiento al empresario de la carga de la prueba, de tal forma que será entonces este el que tenga que demostrar la existencia de una causa para el despido ajena a la enfermedad, condición de salud o cualquiera de las circunstancias recogidas en el artículo 2 de la Ley 15/2022, aunque sea una causa remota.

Por otra parte, la insuficiencia (por desproporción, irrazonabilidad, etc.) de la causa motivadora subyacente no

comporta automáticamente la nulidad, siendo posible ponderar si la misma, aunque no baste para declarar la procedencia del despido, logra desvirtuar la vinculación con la causa contemplada por la norma (la enfermedad o condición de salud), y permite declarar el despido improcedente y no nulo.

Ello lleva al TSJGalicia, a analizar la eventual justificación del despido impugnado.

En punto a la doctrina jurisprudencial sobre la extinción del contrato de trabajo por la causa objetiva contemplada en el artículo 52 a) ET, y la incidencia del informe del servicio de prevención sobre la base de las previsiones contenidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, cita la relevante STS/IV de 23.02.2022, rcud. 3259/2020 y señala también la posterior STJUE de 18.01.2024, asunto C-631/22 (Ca Na Negreta), de la que se desprende que es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a introducir ajustes razonables que permitan el mantenimiento del empleo. Aunque en el asunto enjuiciado no nos encontramos ante la presencia de una incapacidad permanente ni de una discapacidad, como se ha visto.

A continuación, cita la STS/IV de 17.10.2024, rcud. 2225/2021, que ya recoge la doctrina anterior.

Finalmente, reproduce parte de la muy reciente y relevante STS/IV de 22.12.2025, rcud. 3965/2024, en los siguientes términos: "2. Entrando en el fondo del debate, conviene recordar la doctrina de la Sala sobre la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida. La sentencia 177/2022 de esta Sala de 23 de febrero de 2022, (recurso 3259/2020), anterior a los hechos objeto del debate, explica que: «La noción de ineptitud sobrevenida, a falta de una definición legal expresa, se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador. Se puede relacionar con una disminución de las condiciones físicas o

psíquicas del trabajador o con la ausencia o disminución de facultades, condiciones, destrezas y otros recursos personales necesarios para el desarrollo del trabajo en términos de normalidad y eficiencia, entendido como imposibilidad de desempeño de todas o al menos las funciones básicas del puesto de trabajo. Cabe, a estos efectos, dentro del concepto de ineptitud la ausencia o falta de una condición legal o requisito específico, como puede ser la pérdida de una autorización o título habilitante para el ejercicio de la actividad, como la privación del permiso de conducir cuando sea exigible conducir para el ejercicio del puesto de trabajo». Más adelante estudia la función de los informes de los servicios de prevención y razona: «La lectura de los preceptos examinados permite deducir que los servicios de prevención ajenos tienen, entre otras misiones, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo. De este modo, cuando constaten, en su función de vigilancia de la salud de los trabajadores, que éstos han perdido sobrevenidamente su aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo, están obligados a informar al empresario y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de sus conclusiones sobre dicha pérdida de aptitud o, sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, todo ello con respeto a las cautelas previstas en los apartados segundo, tercero y cuarto del art. 22 de la LPRL, puesto que dicha información contiene datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Cuando el servicio de prevención ajeno informe al empresario sobre la ineptitud sobrevenida para el desempeño de su puesto de trabajo, éste, en cumplimiento de su deber de seguridad para con sus trabajadores, previsto en el art. 14.2, deberá ordenar al trabajador afectado que deje de prestar servicios en el puesto de trabajo afectado para evitar, de este modo, cualquier riesgo en el desempeño de su puesto de trabajo. Ahora bien, el cumplimiento de esa obligación de seguridad por parte del empleador, no comporta que éste pueda extinguir mecánicamente el contrato de trabajo del trabajador por ineptitud sobrevenida

del trabajador con base únicamente a las conclusiones del informe del servicio de prevención ajeno, cuya finalidad, como hemos resaltado, es meramente informativa, limitándose a trasladar unas conclusiones, que no pueden fundarse en las lesiones del trabajador, toda vez que, la información, relacionada con el estado de salud del trabajador, está protegida por su derecho a la intimidad y su derecho a la protección de datos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 22.3 y 4 LPRL . Consiguientemente, la obligación de los servicios de prevención ajenos de trasladar al empresario sus conclusiones sobre los reconocimientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores, referidos en el art. 22.1 LPRL , relacionados con la aptitud del trabajador, tiene por finalidad fundamental asegurar que el empresario tome las medidas precisas para evitar cualquier riesgo del trabajador afectado, pero no permite concluir sin más que un informe expedido por el servicio de prevención ajeno a solicitud unilateral del empresario, aunque la Entidad Gestora haya descartado que el trabajador esté incapacitado para el desempeño de su profesión y sin que el trabajador se haya incorporado siquiera a su puesto de trabajo, constituya por sí solo un medio de prueba imbatible para acreditar la ineptitud sobrevenida para el trabajo del trabajador afectado, que justifique, sin más pruebas, la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, toda vez que los datos relativos a la vigilancia de salud de los trabajadores, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, a tenor con lo dispuesto en el art. 22.4 LPRL ya que las conclusiones controvertidas derivan necesariamente de dichos datos. Dicha conclusión no implica, sin más, que los informes controvertidos no tengan ningún valor probatorio para acreditar la ineptitud sobrevenida de los trabajadores para el desempeño de su puesto de trabajo. Será necesario, a estos efectos, que el informe identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, sin que baste la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, cuando dicha afirmación no esté justificada en los términos expuestos y no se soporte con otros medios de

prueba útiles, cuando sea contradicha por el trabajador, especialmente cuando, como sucede aquí, la Entidad Gestora haya descartado la declaración de invalidez permanente del trabajador para el desempeño de su profesión habitual, debiendo resaltarse que, en la carta de despido se afirma que el dictamen no apto, del servicio de prevención ajeno, "...le impide realizar la mayor parte de las tareas habituales e inherentes a su categoría profesional y para cuya ejecución usted fue contratado"».

Señala el TSJ también la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de enero 2024, en el asunto C-631/22 , Ca Na Negreta, en la que dice que es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78/ CE la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a introducir ajustes razonables que permitan el mantenimiento del empleo.

Para adaptar nuestra legislación a ese pronunciamiento del Tribunal de Justicia europeo se aprobó la Ley 2/2025, de 29 de abril, que -aunque no vigente en el momento de los hechos, permite orientar el análisis- modifica el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores para permitir que el trabajador que desee continuar su prestación de servicios pese a su declaración de incapacidad permanente pueda requerir del empresario la introducción de "ajustes razonables" en su trabajo, de manera que si los mismos resultan posibles y exigibles el contrato no se extingue y por tanto, según la modificación que igualmente introduce la Ley en el artículo 174.5 de la Ley General de la Seguridad Social , la prestación de incapacidad permanente queda suspendida durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible.

También refiere el TSJ la sentencia 557/2024 de la Sala de lo social del Tribunal Supremo, de 17 de octubre de 2024 (Rcud. 2225/2021), ya posterior a la del TJUE citada. Transcribe uno de los razonamientos de ésta última que hace suyo, y explica que: «cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser

una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores [...] el concepto de "ajustes razonables" implica que un trabajador que, debido a su discapacidad ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa, sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario [...]. En el caso de autos, de la normativa nacional controvertida en el litigio principal resulta que esta permite el despido de un trabajador cuando se le haya declarado formalmente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, sin obligar a su empleador a adoptar previamente las medidas adecuadas, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , o a mantener las medidas adecuadas que ya haya adoptado. En efecto, de las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente se desprende que el demandante en el litigio principal había sido reubicado en otro puesto dentro de la empresa entre el 6 de agosto de 2018 y el 13 de marzo de 2020, fecha del despido, que fue notificado por el empresario once días después del reconocimiento formal de su incapacidad para ejercer su anterior función habitual. Pues bien, según el órgano jurisdiccional remitente, el nuevo puesto en que el trabajador había sido reubicado, durante más de un año, parecía compatible con las limitaciones físicas resultantes de su accidente de trabajo [...]. Así pues, una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra, en particular, del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar en su caso que tales ajustes constituirían una carga excesiva...». A la vista de lo anterior, parece evidente que en aquellos supuestos en los que existan informes de los servicios de

prevención, en el sentido de que quien ha venido prestando servicios para la empresa es persona no apta para continuar desempeñando sus servicios en el puesto de trabajo en que lo venía haciendo, se produce un supuesto de ineptitud sobrevenida, de acuerdo con el art. 52.a ET ; en tales circunstancias, el problema que se plantea en ese momento es si la empresa puede proceder a extinguir el contrato de trabajo solo en base a dichos informes y si con ello cumple con las condiciones que impone la norma legal para que dicha decisión pueda ser considerada adecuada a la misma. Resulta evidente que es aplicable la previsión estatutaria para la extinción del contrato por causas objetivas, si bien para determinar las condiciones en las que dicha extinción se adecúe a las previsiones del ordenamiento jurídico, han de tenerse en cuenta la normativa comunitaria y nacional, así como las decisiones jurisprudenciales tanto del TJUE como de la misma Sala. Al respecto, conviene señalar que el informe de los servicios de prevención necesariamente deberá contener una explicación detallada de las limitaciones concretas detectadas -no de las enfermedades, ex art. 22 LPRL , por respeto a su derecho a la intimidad- y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por la trabajadora, sin que baste la simple afirmación de que ésta ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, si dicha afirmación no está justificada en los términos expuestos y no se soporta con otros medios de prueba útiles y adicionales, ex sentencia 177/2022.

En el caso que nos ocupa el TSJ de Galicia a partir del relato histórico de la sentencia de instancia, al que la Sala ha de estar al no haberse acogido la revisión fáctica pretendida, tras disfrutar de vacaciones la persona trabajadora fue remitida por la empresa a reconocimiento médico por el Servicio de Prevención, que emitió informe declarándola "no apta" para su puesto de trabajo, con indicación de las limitaciones, ya que "no debe realizar tareas con requerimientos leve-moderados de atención, concentración, interacción social o estrés. No debe realizar trabajos en solitario", la empresa requirió también la valoración del Servicio de Prevención de la actora para los puestos de

gestor/a SSCC y del Personal Conecta, con informe de no aptitud, haciendo constar las mismas limitaciones que en el informe anterior. Tras lo anterior y previa audiencia, la empresa le comunicó la extinción de su contrato por ineptitud sobrevenida.

La actora no puede trabajar en solitario ni realizar tareas que impliquen requerimientos leves-moderados de atención, concentración, interacción social o estrés y todos los puestos de trabajo en la empresa tienen los indicados requerimientos. Con independencia de que la trabajadora hubiera causado alta en el último proceso de IT, y de que se denegara su declaración en situación de incapacidad permanente lo cierto es que se ha constatado que las limitaciones que presentaba al tiempo del despido eran incompatibles con el desempeño de su puesto de gestora de la red de oficinas, que como es notorio conlleva requerimientos incompatibles con esas limitaciones. Por otro lado, la empresa intentó recolocar a la trabajadora en otros puestos que pudieran ser compatibles con el perfil profesional del que había venido desempeñando. Según la STJUE de 10.02.2022 (HR Rail SA, C-485/20), la obligación de ajustes razonables exige que una persona trabajadora que, debido a su discapacidad, ha sido declarada no apta para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa, sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, capacidades y disponibilidad exigidas, siempre que no sea carga excesiva para la empresa. Y según la STJUE de 18 de enero de 2024 (Ca Na Negreta, C-631/22), el artículo 5 de la Directiva 2000/78 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él, a cuyo efecto deben tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda, y en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay a lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar. En el caso presente, por lo expuesto, el Tribunal concluye que la empresa ha intentado realizar tales ajustes razonables, en cuanto ha desplegado la actividad indicada para la

incorporación de la trabajadora a otro puesto eventualmente compatible, lo que no ha sido posible, por concurrir en ellos las mismas incompatibilidades, máxime cuando todos sus puestos de trabajo conllevan tales requerimientos, lo que es razonablemente equiparable con la referida "carga excesiva". En consecuencia, concurriendo la causa objetiva prevenida en el artículo 52 a) del ET, la extinción del contrato operada, ajena a las vulneraciones de derechos fundamentales denunciadas, resulta procedente, con lo que consecuentemente el TSJ de Galicia no acoge ninguna de las pretensiones ejercitadas por la actora.

Esta sentencia aporta las claves sobre las condiciones a cumplir por la empresa para el despido objetivo en el supuesto de ineptitud sobrevenida derivada de limitaciones funcionales por enfermedad: La empresa ha cumplido la obligación de la vigilancia de la salud de acuerdo con el art. 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, el informe del servicio de prevención incluye la explicación de las limitaciones concretas detectadas y se ha solicitado el informe del servicio de prevención para valorar el cambio de puesto, lo que no ha sido posible porque existirían las mismas limitaciones funcionales, máxime cuando todos los puestos de trabajo conllevan los requerimientos a los que la trabajadora no podría estar sujeta por motivo de salud, que se considera equiparable a la carga excesiva que establece el art. 5 de la Directiva 2000/78.

Otro asunto de base fáctica totalmente distinto es el que se dilucida en otra Sentencia.

4. STSJ GAL 8109/2025 de 10 de diciembre de 2025

ECLI:ES:TSJGAL:2025:8109

Nº de Recurso: 3799/2025

Normas aplicadas: artículos 48.2 y 49.1 del ET, artículo 2, 26 y 27 de la ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, artículo 8 y 40 del real decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba la ley de infracción y sanciones del orden social, artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales, artículo 3b) del real decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, el artículo 27

sobre vigilancia de la salud (convenio colectivo de la alimentación de Ourense)

El trabajador venía prestando servicios para la empresa, con la categoría de dependiente de carnicería, a jornada completa, desde 2 de octubre de 2020, mediante un contrato temporal y desde el 1 de octubre de 2021, en virtud de un contrato indefinido.

El 25 de marzo de 2023 cursa IT. El 11 de mayo ingresa en el Servicio de Traumatología. Se realiza intervención quirúrgica consistente en artroscopia de muñeca. Es reintervenido en febrero de 2024.

El 23 de septiembre de 2024 la empresa recibe escrito del INSS con el siguiente contenido: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 170.2 y 174.2 del TRLGSS, una vez agotada la duración máxima establecida para la prestación de IT y su prórroga, que ha percibido el trabajador de esa empresa, se ha procedido a iniciar un expediente de incapacidad permanente.

Durante la tramitación del expediente de incapacidad permanente el pago de la prolongación de efectos de la prestación de IT al trabajador se efectuará a partir del día 20 de septiembre de 2024 en la modalidad de pago establecida en el citado artículo 170.2 del TRLGSS hasta que se notifique al trabajador la resolución en la que se califique la incapacidad permanente. En caso de no reconocerse el derecho a la pensión de incapacidad permanente se notificará y determinará la reincorporación del trabajador a su actividad laboral.

El 24 de septiembre de 2024 la empresa entrega al trabajador documento de liquidación y finiquito en el que se hace constar "sin tener nada más que reclamar a la empresa". Todos los trabajadores en IT firman este documento cuando la empresa recibe comunicación de la Seguridad Social.

Por resolución del INSS de 7 de octubre de 2024 se reconoce al trabajador incapacidad permanente total para profesión habitual de carnicero, derivada de accidente no laboral.

La empresa suscribe contrato con Adolfinia , siendo el objeto sustitución de trabajador con derecho a puesto de trabajo indicándose que el trabajador es Jacobo .

El 17 de octubre de 2024 se celebra reunión del Comité de Empresa a la que acude el trabajador. El 26 de marzo de 2025 Edemiro , Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales del SPP de la empresa certifica: Que no tuvo ni tiene constancia de que el trabajador haya solicitado a la empresa la adaptación o reubicación. Que nunca dispuso ni dispone en la actualidad de información médica relativa a las posibles limitaciones o restricciones que pueda tener el trabajador para su desempeño profesional y que pudieran haber sido identificadas por parte del INSS o por el Servicio de Prevención Ajeno con el que la empresa tiene el concierto para la Vigilancia de la Salud. Que la ausencia de información del servicio de Vigilancia de la Salud viene derivado del hecho de que, al haber permanecido de baja médica desde el 25 de marzo de 2023 hasta el agotamiento de la duración máxima de la incapacidad temporal hasta el 19 de septiembre de 2024 y el posterior proceso de incapacidad permanente en el que todavía se halla inmerso, no se le ha podido someter al preceptivo examen de salud tras un periodo de ausencia prolongada, por lo que se desconoce cuál habría sido el resultado del informe de aptitud médica por parte del servicio de Medicina del Trabajo ni las potenciales limitaciones o restricciones que pudieran existir.

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: Se desestima la demanda formulada por el demandante contra la empresa.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por el trabajador formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

La parte actora presenta demanda solicitando que se declare la nulidad del despido del trabajador de fecha 24 de septiembre de 2024, llevado a cabo por la demandada, y que se le condene a la inmediata readmisión o bien en su puesto de trabajo, o en otro, que se adecúe a sus circunstancias de salud, llevando a cabo los ajustes razonables necesarios con abono de los salarios de tramitación, y subsidiariamente se declare la improcedencia del despido con las consecuencias previstas legalmente. Y solicita el abono de la cantidad de 189,05 euros correspondientes a salario del 20 al 24 de

septiembre de 2024, y al abono de una indemnización de 7.501 euros por los daños morales y los perjuicios causados. La sentencia de instancia desestima la demanda y absuelve a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra. La citada sentencia estima que no se considera acreditada la extinción del contrato sino la suspensión, y que el trabajador debería solicitar, si así lo considera la adaptación del puesto o la reubicación en la empresa.

Frente a la citada sentencia la representación letrada de la parte actora interpone recurso de suplicación, interponiendo el recurso en base a dos motivos, pretendiendo en el primero revisiones fácticas y denunciando en el segundo infracciones jurídicas.

Después de analizar las revisiones fácticas en las que acepta la segunda aportada por la actora, pasa a analizar la denuncia de infracciones jurídicas, concretamente la de denuncia de infracción del artículo 48.2 del ET, artículo 2, 26 y 27 de la ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, artículo 8 y 40 del real decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba la ley de infracción y sanciones del orden social, artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales, artículo 3b) del real decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, el artículo 27 sobre vigilancia de la salud (convenio colectivo de la alimentación de Ourense), sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024C-631/22, así como sentencias de este y varios TSJ. La parte actora alega en esencia que ha de estimarse el recurso y la demanda, puesto que la empresa ha efectuado un despido al haber extinguido el contrato antes de cumplirse los requisitos que exige nuestro ordenamiento jurídico para entender que existe una suspensión del contrato laboral (art 48.2 del ET), y además el documento de liquidación y finiquito tiene fecha de 19 de septiembre, y en ese momento la empresa no tenía conocimiento de que fuese reconocida al trabajador una incapacidad permanente, y cuando se inicia un expediente de incapacidad por el INSS y se reconoce una IPT, el TJUE advierte que no puede extinguirse el contrato y no cabe la aplicación del art 49.1 del ET, únicamente cabría la extinción si la empresa no puede reubicarlo o adaptarle el

puesto, y en el supuesto de autos la empresa, sin tener conocimiento de la resolución del INSS, le da a firmar un finiquito con efectos liberatorios, donde se hace constar "sin tener nada más que reclamar a la empresa".

La parte actora también señala que la empresa no ha realizado actuación alguna para proceder a la reubicación o adaptación del puesto, por lo que considera que la causa del despido es única y exclusivamente la incapacidad del trabajador, existiendo por ello una vulneración de la ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, por lo que solicita se estime la nulidad del despido en los términos expuestos en el suplico de la demanda.

Denuncias jurídicas que la sala estima que han de prosperar partiendo del relato fáctico.

El TSJ, con respecto al argumento de la empresa de que no ha habido despido, y que se trata de una suspensión de contrato con reserva de puesto, criterio acogido por la sentencia de instancia, señala que no comparte dicho razonamiento y ello por cuanto que la empresa ha efectuado un despido del trabajador, al haber extinguido su contrato, antes incluso de cumplirse los requisitos que el artículo 48.2 del ET exige para entender que existe una suspensión del contrato. Pues no, otro significado tienen el documento de liquidación y finiquito de fecha 19 de septiembre de 2024 (antes de que el INSS dictase resolución reconociendo una Incapacidad Permanente) finiquito en el que se hace constar expresamente "sin tener que reclamar nada más a la empresa".

En el caso de prohibición de discriminación por razón de discapacidad (artículo 14 de la CE, artículo 1 de la directiva 2000/78CE) entra en juego las reglas especiales de carga de la prueba de los artículos 181.2 y 96.1 de la LRJS, y del artículo 30.1 de la ley 15/2022, así como las recogidas en el artículo 10 de la directiva 2000/78CE.

Considera que existen indicios de vulneración de derechos fundamentales y existen indicios de vulneración de discriminación por razón de discapacidad, pues el actor causó baja por IT derivada de accidente no laboral, y el 24 de septiembre de 2024, la empresa le entrega al trabajador documento de liquidación y finiquito, y por resolución del

INSS de 7 de octubre de 2024 se reconoce al trabajador una IPT y se fija como fecha de revisión el 1 de octubre de 2025, y si bien la empresa tiene conocimiento de esa situación de IPT, no le remite al trabajador comunicación alguna respecto de la posibilidad de adaptación de puesto o reubicación en otro.

Y además la empresa impugnante del recurso, alega que no ha despedido a nadie, pero lo cierto es que le ha pasado a la firma, poco antes de la resolución administrativa reconociendo la IPT, un documento de liquidación y finiquito, que entiende el TSJ que obviamente ha de estimarse constitutivo de un despido.

Existen por ello indicios de vulneración del derecho a no discriminación por razón de discapacidad, motivo por el que la empresa debería acreditar una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, y lo cierto es que no cumple esa carga de la prueba, pues no justifica en modo alguno la razón de remitirle un documento de liquidación y finiquito haciendo constar que nada más tiene que reclamar a la empresa.

Y aun cuando no se diga expresamente, la extinción de la relación laboral se acordaría al amparo del artículo 49.1 del ET, que en la redacción en vigor en el momento del despido, señalaba como causa de extinción del contrato de trabajo la incapacidad permanente total de la persona trabajadora, que había de ser interpretado de acuerdo con la exigencia de ajustes razonables del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, del artículo 40.2 de la ley de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013 y a la vista del artículo 25.1 LPRL, en especial, la Sentencia del TJUE de 18-01-2024 (asuntoC-631/22).

Es la empresa la que, incluso antes de la reforma del artículo 49.1.e) del ET por la ley 2/2025, la que tenía que hacer los ajustes razonables con el fin de permitir a la persona trabajadora con discapacidad la conservación de su empleo, por lo tanto el despido sin esos ajustes razonables y sin acreditar, de ser el caso, que los mismos eran una carga excesiva, es un despido discriminatorio por razón de discapacidad.

Del mismo modo, para neutralizar los indicios de represalia por la vulneración de la garantía de indemnidad tenía la empresa que acreditar que no eran posibles los ajustes razonables, pues en otro caso se debe entender que la extinción de la relación laboral fue por discriminación por discapacidad de la persona trabajadora.

Y la Sentencia del TSJ gallego señala que de hecho el técnico superior de prevención de riesgos laborales del Servicio de Prevención Propio de la empresa certifica que no tuvo ni tiene constancia de que el trabajador haya solicitado a la empresa la adaptación o reubicación, pero es la empresa la que tiene que acreditar que intentó la adaptación o reubicación y que no fueron posibles los ajustes necesarios.

Por tanto entiende el TSJ que la empresa no cumplió con la carga que le correspondía, por lo tanto el despido es nulo por vulneración del derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad, y condena a la empresa a la readmisión del trabajador de forma inmediata con los ajustes razonables necesarios, y con el abono de los salarios dejador de percibir, e igualmente condena a la empresa a abonar la indemnización por daños morales pedida en la demanda.

Ello obliga a las empresas a tener en cuenta este pronunciamiento para cambiar sus procedimientos en el ámbito de la gestión de asuntos análogos.

Salud y discriminación. Intimidación y secreto de las comunicaciones. Digitalización. Desconexión. Protocolo de uso de sistemas informáticos de la empresa.

La digitalización ha irrumpido en las relaciones laborales de manera muy importante, por lo que es preciso regular aspectos vinculados a los cambios que esta trae, lo que en España se ha hecho a través de acuerdos alcanzados en el diálogo social como son el acuerdo sobre trabajo a distancia que dio lugar a la Ley 10/2021 de trabajo a distancia o la modificación del art. 64 del ET a través de la denominada "ley riders" (RDL 9/2021, de 11 de mayo). La influencia en la negociación colectiva a través de su necesaria decantación en los textos de los convenios también es muy importante, como

lo acredita el importante capítulo X del V Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva.

En el ámbito gallego hay que destacar el modelo de protocolo de desconexión digital pactado en el Observatorio de la negociación colectiva del Consello Galego de Relacións Laborais.

5. STSJ Galicia (Sala de lo Social) de 21 de enero de 2026.

Recurso de suplicación 334/2025.

ECLI:ES:TSJGAL:2026:342

Normas aplicadas: art. 55 del ET en relación con el art. 6.4 del Código Civil y art. 24 y concordantes de la Carta Social Europea, así como los arts. 14, 18, 10, 24 y 35 de la Constitución española. Art. 87.2 de la LO 3/1987.

Doña Genoveva prestaba servicios retribuidos bajo la dependencia de la empresa con una antigüedad de 1.3.2023, para el puesto de delegada regional Noroeste de una empresa pública.

En el contrato de trabajo que suscribieron las partes en fecha 1.3.2023 las partes convinieron que el contrato se regularía por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la Política de Directivos.

Se pacta una jornada completa, señalando que la directiva tendrá la dedicación necesaria para el desarrollo de su actividad, existiendo una consustancial disponibilidad para atender a los compromisos profesionales dentro del marco laboral vigente. Se señala que la relación laboral se regiría por el contrato que sería indefinido con periodo de prueba de 6 meses y por la Política de Directivos, quedando excluida del ámbito de aplicación del Convenio colectivo.

En fecha 30.4.2024 la empresa hace entrega a Doña Genoveva de carta de despido de la misma fecha, en la que se le comunica su despido disciplinario con la misma fecha de efectos, indicando que la decisión viene "motivada por un abuso de confianza, así como una transgresión de la buena fe contractual, en el desempeño de las funciones asociadas a su puesto de trabajo como Delegada Regional Noroeste lo que, considerando, además, el cargo directivo que dicho

puesto supone, determina la pérdida de confianza en su persona para ocuparlo".

Entre los hechos probados el día 6.11.2024 consta actividad en el ordenador entre las 10.39 y las 10.40 horas. Doña Genoveva suscribió un contrato de alquiler de vivienda el día 1.4.2023, por el que resultaba arrendataria de una vivienda, garaje y cuarto de motos con una duración de 1 año, renovable anualmente hasta los 7 años con carácter tácito. La actora compró varios muebles, y asumía los gastos de comunidad y consumos, dándose por reproducidas las facturas y recibos. Continuó abonando los gastos de hipoteca y seguro de la vivienda que tenía en Vigo, y los gastos de comunidad y agua, así como el seguro de hogar, dándose por reproducidos por recibos correspondientes a los mismos. Doña Genoveva estuvo en situación de IT de 16 a 22 de abril de 2024. En la empresa existe una normativa interna que regula las atribuciones del servicio médico durante las bajas, que incluye la del seguimiento de las bajas con el objetivo de conocer las causas y ofrecer ayuda y asesoramiento necesario. También existe un protocolo de conducta del uso de los sistemas informáticos y de comunicaciones de 12.5.2014, que establece que el material informático proporcionado por la empresa tendrá una finalidad profesional y que en supuestos excepcionales en que se usen para fines particulares, se deberá almacenar la información personal de forma independiente, separada y correctamente identificada como tal. Fue entregado a la actora en el momento de firma del contrato de trabajo.

-La sentencia dictada en instancia estima parcialmente la demanda y declara la improcedencia del despido de la trabajadora Dña. Genoveva, despido con fecha de efectos de 30 de abril de 2024, condenando a la empresa demandada a optar entre: 1) la readmisión de la parte actora en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido, con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido, o a abonarle una indemnización por despido improcedente que supone un total de 13.167,27 euros. La sentencia desestima la pretensión de declaración de nulidad del despido interesada por la actora en su demanda.

Frente a la sentencia dictada en instancia, la trabajadora demandante interpuso recurso de suplicación solicitando la declaración de nulidad del despido, por entender que la causa del mismo es una discriminación por motivos de salud, existiendo también una vulneración de su intimidad.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte actora, siendo impugnado de contrario por la empresa demandada.

Antes de entrar a examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia el TSJ de Galicia entra a analizar la petición de revisión de hechos probados, desestimándola.

En cuanto a la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia alega la infracción del art. 55 del ET en relación con el art. 6.4 del Código Civil y art. 24 y concordantes de la Carta Social Europea, así como los arts. 14, 18, 10, 24 y 35 de la Constitución española y la jurisprudencia que los desarrolla.

Y entrando ya a analizar el recurso interpuesto por la parte actora, en el que solicita que se declare la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, la sobre la base de la reiterada jurisprudencia que establece que el trabajador acredite la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción de la vulneración del derecho fundamental alegada; considera que no concurren en este caso pues no se alega ni se aporta indicio alguno de que la actora haya presentado reclamación judicial o extrajudicial, denuncia ante Inspección de Trabajo, o cualquier actuación previa a la defensa judicial de sus intereses, por lo que se desestima dicha pretensión.

En segundo lugar, respecto a la vulneración del derecho fundamental a la intimidad y al secreto de las comunicaciones del art. 18 CE. consta acreditado que la superior jerárquica de la actora solicitó a la actora que compartiera su agenda, a consecuencia de las quejas de la carga de trabajo por parte de la actora y de las incidencias ocurridas en la programación de citas.

La actora le envió correo electrónico el 2.4.2024 que permitía compartir el calendario de la actora. A partir de

entonces la superior jerárquica podía ver títulos, eventos, horas y ubicaciones de la referida agenda.

En cuanto a la violación del derecho a la intimidad del art. 18 CE, el actual artículo 20 bis del ET establece que "Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales". En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales se regula en el artículo 87 el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral estableciendo en el apartado 2 "El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos".

Por lo tanto, dado que el acceso a la agenda de la actora por parte de la superior jerárquica vino motivado por las incidencias ocurridas en la programación de las reuniones y que eran responsabilidad de la actora, el mismo está amparado por el citado artículo 87.2 de la LO 3/1987.

Además a ello se une que la empresa aporta protocolo de conducta del uso de los sistemas informáticos y de comunicaciones, que establece que el material informático proporcionado por la empresa tendrá una finalidad profesional y que en supuestos excepcionales en que se usen para fines particulares, se deberá almacenar la información personal de forma independiente, separada y correctamente identificada como tal. Dicho protocolo se entregó a la actora en el momento de la contratación. Por lo tanto, no existe indicio de vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones puesto que el acceso por la superior jerárquica estaba amparado en el art. 87.2 de la LO 3/1987, y la actora era concedora del protocolo vigente en la empresa que establece la forma en que se debe almacenar por los trabajadores la información personal en los equipos informáticos corporativos, siendo evidente que la inclusión de

citaciones médicas en la agenda debería haber seguido el citado protocolo por la actora.

Por último, la actora invoca discriminación por razón de enfermedad, y como así argumenta correctamente la Magistrada de instancia, con la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se produjo la superación de la doctrina jurisprudencial que entendía como no discriminatoria la situación de IT si no iba acompañada de una situación de discapacidad, atendida la doctrina emanada por el TJUE. El art. 26 de la citada Ley 15/2022 determina la nulidad de pleno derecho del acto que causa una discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de dicha ley, que incluye la enfermedad o condición de salud.

Es relevante que la norma se refiere simplemente a enfermedad, sin exigir situación de incapacidad temporal, aunque resulta útil para comprobar su existencia. Tampoco establece que la enfermedad tenga una determinada intensidad, gravedad, o permanencia, separándola de la noción de discapacidad. No se está sin embargo ante un supuesto de nulidad objetiva de las previstas también en el art. 55 ET (embarazo y situaciones de conciliación de la vida familiar y laboral), de modo que en la calificación de la extinción cabe, además de la nulidad o procedencia, la de improcedencia.

Sentado que en definitiva con la Ley 15/2022 se amplían los supuestos en que una enfermedad puede constituir la base de un comportamiento discriminatorio de modo que la nulidad no requiere de una existente o previsible discapacidad, ni que la segregación o estigmatización se evidencie por la propia etiología o clínica de la enfermedad padecida sino que también queda protegido el trabajador ante actuaciones discriminatorias motivadas por la mera constatación de la situación de enfermedad, es decir, que no tienen causa en otra justificación objetiva, razonable y suficientemente probada, resulta indiferente qué enfermedad afecta al trabajador o su gravedad o duración previsible a los efectos de integrarla entre los motivos de discriminación.

Así, la declaración de nulidad de la actuación empresarial exige probar que es consecuencia o a causa de la enfermedad o condición de salud, pero en los términos del art. 96.1 y 181.2 LJS (reiterados por el art. 30.1 Ley 15/2022), de modo que si la actuación empresarial es consecuencia o a causa de la enfermedad debe calificarse como nula resultando aplicable el régimen de inversión de la carga de la prueba que establecen dichos preceptos, de modo que es la empresa la que tendrá la carga de probar que el despido no lo ha sido por causa de la enfermedad o condición de salud o que concurre una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida que ha adoptado y de su proporcionalidad.

Así pues, atendido lo anterior y constando una única baja médica de la actora de corta duración, de 16 a 22 de abril de 2024, en fechas anteriores al despido (por lo que no concurría situación de incapacidad temporal en el momento del despido), la cuestión controvertida pasa por determinar si dicha baja médica unido al conocimiento de otras citas médicas que constaban en la agenda de la actora pueden considerarse como indicio de discriminación por razón de enfermedad.

Y entiene el TSJ, al igual que lo ha hecho la Magistrada de instancia, que no existe indicio alguno de discriminación, pues como consta acreditado las únicas citas programadas de carácter médico que constan identificadas en el calendario de la actora son el reconocimiento médico de empresa anual y una cita para análisis de 20.11.2023. El resto de supuestas citas médicas o no se registraron en la agenda o aparecen identificadas con un punto ".". Por lo tanto, no se acredita el conocimiento por parte de la empresa o de la superior jerárquica de que dichos eventos registrados con un punto fuesen citas médicas. Y las dos citas señaladas son de 4.5.2023 y 20.11.2023, por lo que aparecen desconectadas temporalmente con el despido que se produce mucho después, el 30.4.2024. Por tanto no puede considerarse que la parte actora haya aportado indicio alguno de que el despido obedezca a discriminación por razón de enfermedad, dada la corta duración de la única baja que tuvo la actora durante la relación laboral y la ausencia de identificación como citas

médicas de los datos registrados en la agenda del ordenador corporativo a los que tuvo acceso su superior.

Así pues, no existiendo indicio alguno de la vulneración de derechos fundamentales referida por la parte actora, no procede ni la inversión de la carga de la prueba ni la declaración de nulidad del despido de la demandante y, por tanto, el TSJ desestima el recurso interpuesto por la parte actora y confirma la sentencia dictada en instancia tanto en lo que respecta a la no declaración de nulidad del despido (que conlleva además la desestimación de la solicitud de indemnización por vulneración de derechos fundamentales, vulneración que no ha existido), como en lo relativo a que sea incrementada la indemnización por despido improcedente con arreglo a lo dispuesto en el Convenio 158 de la OIT, pues acoge la correcta fundamentación jurídica de la sentencia, que desestima esta pretensión con arreglo a lo establecido por el TS en sentencia 19 de diciembre de 2024, Rec 2961/2023 que determina que la indemnización tasada del despido improcedente, que regula la legislación española, ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos. Asimismo señala la sentencia que como ya ha señalado la doctrina constitucional el sistema de fijación de una indemnización tasada no es contrario a esa norma internacional.