

Desenvolvementos xurisprudenciais recentes sobre concorrencia de convenios, saúde laboral e dixitalización

JOSÉ ANTONIO NEIRA CORTÉS

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

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 aplicativa 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.

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.

1.CONVENIO COLECTIVO APLICABLE. Disposición Transitoria Sexta do Real Decreto – Lei 32/2021.

**STX Galicia (Sala do Social) de 27 de outubro de 2025.
Recurso de suplicación 334/2025.**

ECLI:ES:TSXGAL:2025:6973

Normas aplicadas: 84.1 e 86 de ET. Disposición transitoria sexta do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores).

A controvertida disposición transitoria sexta do Real Decreto Lei 32/2021, disposición que, sexa dito de paso, non foi acordada no diálogo social, senón que se introduciu posteriormente, segue provocando pronunciamentos

xudiciais diversos en función da base fáctica do caso exposto, que van decantando a interpretación dos nosos Tribunais nun escenario no que segue vixente regúlaa “prior in tempore potior iure”, pero que parecería debilitarse a teor dos últimos pronunciamentos do Tribunal Supremo.

Suposto de feito:

O actor presta servizos para a entidade demandada como deskside support engineer desde o 15/10/2021 en virtude de contrato indefinido, en quendas de mañá e tarde percibindo desde febreiro de 2023 un salario que ascende a 23.500 euros e con anterioridade a 22.000 euros.

O II Convenio de empresa (publicado en BOE o 19/4/2016), cuxa vixencia inicial finalizou o 31/12/2019 quedou prorrogado automaticamente por non ser denunciado. No seu art. 5 relativo a denuncia e prórrogas establécese que a denuncia do Convenio deberá presentarse ante a Autoridade Laboral competente por calquera das partes cunha antelación de tres meses á data de expiración do prazo de vixencia ou de calquera das súas prórrogas. O devandito escrito de denuncia presentárase nas mesmas condicións á outra parte. Unha vez denunciado o Convenio Colectivo, de non alcanzarse un acordo no prazo de 18 meses, perderá automaticamente a súa vixencia, sendo de aplicación no devandito escenario o disposto para o efecto polo Estatuto dos Traballadores. No caso de que o Convenio Colectivo non fose denunciado por ningunha das partes ou fóra denunciado fóra de prazo, a duración do Convenio Colectivo entenderase prorrogada por sucesivos prazos dun ano.

No DOG de 3/8/2022 publicouse o convenio colectivo do sector de industria siderometalúrxica da provincia da Coruña con efectos de 1/1/2020 a 31/12/2015, entrando en vigor no momento da súa publicación, excepto en materia salarial, pois nesta materia ten efectos retroactivos a 1/1/2021 nos termos e condicións pactadas no art. 38 que regula os incrementos salariais.

O litixio versa sobre cal é o convenio aplicable, se o convenio da empresa ou o convenio sectorial do metal da Coruña (publicado en DOG o 3/8/2022) pois o traballador reclamaba diferenzas salariais aplicando o convenio sectorial, mentres que a empresa defendía a plena vixencia do convenio propio.

A sentenza de instancia recorrida en suplicación estimara en parte a demanda, considerando aplicable en materia salarial o convenio colectivo da Coruña do sector do metal. A sentenza de instancia considerou que o II Convenio Colectivo da empresa publicado no BOE de 19/4/ 2016, só resultaba aplicable en materia salarial ata o 31 de decembro de 2022, pois segundo a interpretación que ofrece da Disposición Transitoria Sexta do RDL 32/2021, a referida norma convencional da empresa mantívose en vigor ata "como máximo" un ano despois desde a entrada en vigor do RDL 32/2021.

Fronte a este pronunciamento de instancia entende a empresa que esta exégesis altera as regras tradicionais de concorrencia de convenios, en materia de impermeabilidade das unidades de negociación de empresa respecto das sectoriais.

A empresa recorre a sentenza interesando, ademais da revisión dos feitos probados, unha interpretación diversa á da resolución do xulgado do social, en materia de prioridade aplicativa do convenio colectivo de empresa; e de forma subsidiaria, que non se aplicase a regulación do convenio colectivo en materia de traballo a quendas, excluída segundo o artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores.

O Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, tras haberse pronunciado, desestimándoa, sobre a pretensión da revisión dos feitos probados conclúe que o II Convenio de empresa, publicado no BOE o 19/4/2016 e non denunciado, atópase en prórroga ordinaria, o que implica plena vixencia e prioridade aplicativa fronte ao convenio sectorial do metal da Coruña (DOG 3/8/2022), conforme aos artigos 84.1 e 86 do Estatuto dos Traballadores.

O TSX razoa que a Disposición Transitoria Sexta do RDL 32/2021 só opera cando o convenio perde a súa vixencia expresa, o que non ocorre neste caso. A Sala concorda coa hermenéutica que se defende neste motivo do recurso, o que conleva a súa estimación. sendo o convenio colectivo de empresa anterior ao sectorial do metal, as súas normas rexen durante o período reclamado. Como consta en sede de feitos probados, o convenio colectivo de empresa atópase en

prórroga anual ao non ser denunciado, e por tanto non perdeu a súa vixencia expresa.

Con apoio en doutrina do Tribunal Supremo (Sentenza do Tribunal Supremo do 28 de xaneiro de 2025), afirma que "durante a prórroga ordinaria estamos en presenza de auténtica e plena vixencia do convenio na súa totalidade", incluída a regra de non concorrencia.

O artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores establece que "un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme ao disposto no artigo 83.2, e salvo o previsto no apartado seguinte". Quere isto dicir que, salvo que os acordos alcanzados en virtude do artigo 83.2, ou o propio convenio colectivo de empresa estipulen algunha previsión, o convenio colectivo sectorial non pode invadir á unidade de negociación da Empresa. En caso contrario, baleiraríase de contido a prohibición de concorrencia entre os convenios colectivos sectoriais e os de empresa.

Sen perder de vista a norma resaltada no parágrafo anterior, o TSX de Galicia pon o seu texto en contraste coa disposición transitoria sexta da Real Decreto-lei 32/2021, aplicado pola sentenza recorrida.

Esta norma dispuxo que, nos convenios colectivos subscritos e presentados a rexistro ou publicados antes da súa entrada en vigor, a nova redacción do art. 84.2 do ET aplicaríase cando a norma colectiva perdese a súa vixencia e, como prazo máximo, cando transcorrese un ano desde a súa entrada en vigor: o 31 de decembro de 2022. O seu tenor literal é o que segue: "Sen prexuízo da preferencia aplicativa disposta no artigo 84.1, a modificación operada no apartado 2 do devandito precepto polo presente real decreto-lei resultará de aplicación a aqueles convenios colectivos subscritos e presentados a rexistro ou publicados con anterioridade á súa entrada en vigor unha vez que estes perdan a súa vixencia expresa e, como máximo, no prazo dun ano desde a entrada en vigor deste real decreto-lei".

O TSX de Galicia sinala que é orzamento imprescindible para que se produza unha situación sen carga normativo que permita aplicar o convenio colectivo sectorial que o de

empresa haxa perdida a súa vixencia expresa, e este non é o caso ao atoparse en situación de prórroga expresa sen denuncia.

Ademais de referirse, como vimos, á importante Sentenza do Tribunal Supremo de 28 de xaneiro de 2025, o TSX refírese tamén á doutrina da Sentenza do Tribunal Supremo do 23 de abril de 2025 que conclúe que "esta DT 6. 1ª RDL 32/2021 constitúe unha norma para resolver cuestións de concorrencia de convenios no sentido de establecer, como primeira regra, o carácter preferente da aplicación do art. 84.1 ET, isto é, a regra da prioridade aplicativa por razóns cronolóxicas. Así mesmo, como dixemos na nosa sentenza 59/2025, do 29 de xaneiro (rc. 202/2024): «A disposición transitoria sexta dese Real Decreto-lei 32/2021 dispuxo que, nos convenios colectivos subscritos e presentados a rexistro ou publicados antes da súa entrada en vigor, a nova redacción do art. 84.2 do ET aplicaríase cando a norma colectiva perdese a súa vixencia e, como prazo máximo, cando transcorrese un ano desde a súa entrada en vigor: o 31 de decembro de 2022»".

O lexislador, en definitiva, resalta a preferencia aplicativa disposta no artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores, e esta non é máis que a do convenio colectivo de empresa anterior vixente sobre o posterior sectorial. Por iso, se o convenio colectivo de empresa é posterior no tempo ao convenio colectivo sectorial, este deberá adaptarse aos requirimentos do sectorial no prazo dun ano; e se o convenio colectivo de empresa é anterior no tempo ao convenio colectivo sectorial, ao operar con carácter preferente a regra do artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores, este manterase incólume ata que perda a súa vixencia ou se substitúa por outro negociado polas partes lexitimadas.

Como consecuencia dos argumentos expostos o TSX considera que a sentenza de instancia aplicou indebidamente a regra primeira, cando o escenario correspondíase coa segunda.

Por iso, o convenio sectorial non pode desprazar ao convenio de empresa mentres dure esa vixencia, e como lóxica consecuencia absólvese á empresa das cantidades reclamadas.

Cabe poñer en relación de comparación esta Sentenza con outra recente do Tribunal Supremo posterior en pouco menos de dous meses, sendo as súas bases fácticas distintas, pero que tamén interpreta a controvertida disposición transitoria sexta do RDL 32/2021:

2. CONVENIO COLECTIVO APLICABLE. Disposición Transitoria Sexta do Real Decreto – Lei 32/2021.

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

Recurso de casación 158/2024.

ECLI:ES:TS:2025:6035

Normas aplicadas: 84.1 y 86 de ET. Disposición transitoria sexta do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores).

Pola representación letrada da Federación de Servizos, Movilidad e Consumo da Unión Xeral de Traballadores (FESMC-UXT) interpúxose demanda de impugnación de convenio colectivo, da que coñeceu a Sala do social da Audiencia Nacional. No correspondente escrito, tras expoñer os feitos e fundamentos de dereito que estimou de aplicación, terminaba suplicando ditácese sentenza en virtude da cal: «Declárase a nulidade das Táboas Salariais do Convenio Colectivo impugnado pola non adaptación ás do Convenio Colectivo estatal das empresas de seguridade publicadas no B.O.E. nº 299, de data 14 de decembro de 2022».

Con data 1 de abril de 2024, ditouse sentenza pola Sala do social da Audiencia Nacional, cuxo fallo desestimaba a demanda interposta por UXT.

Contra a devandita resolución interpúxose recurso de casación pola representación da Federación de Servizos, Movilidad e Consumo da Unión Xeral de Traballadores (FESMC-UXT).

Na sentenza da Audiencia Nacional declaráronse probados os seguintes feitos: "PRIMEIRO.- O día 23 de marzo de 2018 publicouse no BOE a Resolución do 13 de marzo de 2018, da Dirección Xeral de Emprego, pola que se rexistra e publica o

II Convenio colectivo de Alcor Seguridade, SL. Que foi subscrito con data 11 de decembro de 2017. SEGUNDO.- O día 14 de novembro de 2022 publicouse no BOE a Resolución do 30 de novembro de 2022, da Dirección Xeral de Traballo pola que se rexistra e publica o Convenio colectivo estatal de empresas de seguridade para o período 2023-2026, subscrito, con data 21 de outubro de 2022. TERCEIRO.- O día 14 de xuño de 2023 publicouse no BOE a Resolución 31 de maio de 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica a Acta de actualización salarial e as táboas salariais para o ano 2021 do Convenio colectivo de Alcor Seguridade, SL, publicado no BOE do 23 de marzo de 2018, que foron subscritas, con data 11 de outubro de 2021, dunha parte polos designados pola Dirección da empresa, en representación da mesma, e doutra polo Comité Intercentros, en representación dos traballadores afectados.”

O obxecto da controversia centrábase en determinar se procede a nulidade das táboas salariais do II Convenio Colectivo de Alcor Seguridade SL, por incumprimento do disposto na disposición transitoria sexta da Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, ao non adaptarse, dentro do prazo previsto nesa norma, ás táboas salariais do Convenio Colectivo estatal das empresas de seguridade vixente para 2023-2025. Trátase de determinar se, no réxime transitorio que contempla a indicada disposición, segue primando a regra do prior in tempore potior in iure do artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores.

Considera a sentenza recorrida que a entrada en vigor do Convenio Colectivo estatal das empresas de seguridade non pode afectar ao convenio colectivo de empresa vixente, salvo que se pactase o contrario nun acordo interprofesional ou acordo marco, a teor do artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores. E, ademais, non poden anularse unhas táboas salariais pactadas para o ano 2021 polas fixadas nun convenio colectivo con vixencia desde 2023 a 2026.

A parte recorrente denuncia a infracción da disposición transitoria sexta do Real Decreto-lei 32/2021, dos artigos 3.2, 84.1 e 83.2 do Estatuto dos Traballadores, do art. 80 do Convenio Colectivo estatal das empresas de seguridade e da xurisprudencia que apunta.

Pola dita parte recorrente invócase que o acordo de actualización das táboas salariais ten a natureza de pacto extraestatutario e, por tanto, dado que foi subscrito o 18 de outubro de 2021 e, aprobouse pola Resolución da Dirección Xeral de Traballo do 31 de maio de 2023, que foi publicada no B.O.E. do 14 de xuño de 2023, era de aplicación o Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridade, vixente para o período 2023-2026.

En segundo lugar, subsidiariamente, invócase a infracción dos artigos 84.1 e 83.2 do Estatuto dos Traballadores e, 80 dos sucesivos convenios colectivos estatais das empresas de seguridade, con vixencia desde o ano 2019, sostendo a prioridade aplicativa do convenio colectivo sectorial. En terceiro lugar, tamén con carácter subsidiario, alégase a infracción do artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores e, da xurisprudencia que referencia, afirmando que o convenio colectivo sectorial non estaba en ultraactividade.

Por último, considera que se vulnerou a disposición transitoria sexta da Real Decreto lei 32/2021.

Como se sinalou, trátase de determinar se a supresión da prioridade aplicativa do convenio colectivo de empresa en materia salarial operada pola Real Decreto-lei 32/2021, supuxo a aplicación do citado convenio colectivo estatal de empresas de seguridade, cuxas condicións retributivas eran máis favorables para as persoas traballadoras encadradas no seu ámbito subxectivo, que as do convenio colectivo da empresa demandada. Ha de resaltarse que o 14 de xuño de 2023, publicouse no BOE a Resolución 31 de maio de 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistrou e publicou a acta de actualización salarial e as táboas salariais, para o ano 2021, do Convenio Colectivo de Alcor Seguridade SL, que foron subscritas o 18 de outubro de 2021. Por tanto, cando se publicaron a actualización e as táboas salariais estaba en vigor o convenio colectivo estatal de empresas de seguridade.

Xunto a todo o exposto, para os efectos que nos ocupan sinala a Sala do TS que se ha de interpretar a disposición transitoria sexta da Real Decreto-lei 32/2021 que comeza destacando que todo o seu contido aplicárase, sen prexuízo do disposto no artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores, que

non se refire a unha prioridade aplicativa, senón á prohibición de concorrencia. Sinala a Sentenza que non é moi acertada a referencia á preferencia aplicativa do artigo 84.1, pois esta norma, como xa se indicou, contén a prohibición de concorrencia, non unha preferencia na aplicación dun convenio durante a súa vixencia pactada.

O TS na súa sentenza sinala que rexe a regra do prior in tempore potior in iure, tamén no período transitorio tras a reforma da Real Decreto-lei 32/2021, salvo dun lado, o previsto no artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores que se refire aos acordos interprofesionais e aos acordos colectivos sectoriais, que non se produciron na materia que se examina (por tanto, o TS considera que non hai pacto en contrario) e salvo o previsto no 84.2.

O TS acaba admitindo a demanda ciñéndose á nulidade do acordo sobre actualización das táboas salariais do convenio de empresa por falta de acomodación ao sectorial, aplicando e interpretando a disposición transitoria sexta, polo transcurso do primeiro ano de vixencia da norma. Hase de colixir que o Convenio Colectivo de Alcor Seguridade SL, durante a súa vixencia pactada, que se estende ata o 31 de decembro de 2025, non poderá ser afectado por convenios colectivos de ámbito distinto, salvo o previsto no artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores que, ao suprimir a prioridade aplicativa do convenio colectivo de empresa en materia salarial, permite, polo tanto, a afectación polo convenio colectivo sectorial nesta materia, debendo aplicarse, por tanto, o convenio colectivo estatal de empresas de seguridade.

Como se sinalou, invocouse tamén pola parte recorrente a infracción do artigo 80 do citado convenio colectivo sectorial, que regula a concorrencia de convenios colectivos nos seguintes termos: «O presente Convenio Colectivo regula as relacións laborais entre as empresas de seguridade privada comprendidas no ámbito funcional definido no artigo 3 e todos os seus traballadores.

Non obstante os criterios de prioridade aplicativa vixentes en cada momento respecto dos Convenios Colectivos de Empresa, en virtude do establecido no Estatuto dos Traballadores, ou norma que o substitúa, o presente Convenio Colectivo, a salvo do citado mandato legal, gozará

de prioridade aplicativa, con carácter de dereito mínimo necesario, nas materias de organización, xornada máxima e tempo de traballo, descanso semanal, vacacións, xubilación, estrutura retributiva e salarios (bases, complementos, horas extraordinarias e traballo a quendas), licenzas e excedencias, mobilidade funcional, dereitos sindicais e formación, e mesmo modalidades de contratación e réxime disciplinario. De acordo con o pactado, as partes acordan expresamente que, a partir da entrada en vigor do presente Convenio Colectivo, non poderán pactarse nos ámbitos previstos no artigo 84.3 e 4 do actualmente vixente Estatuto dos Traballadores, materias obxecto de negociación nese Convenio. Todo iso, sen prexuízo do disposto no apartado 2 do artigo 84 do Estatuto dos Traballadores, así como o previsto nos Convenios Colectivos, acordos ou pactos de empresa que estean vixentes ou en prórroga tácita á firma do presente Convenio Colectivo Estatal».

O TS destaca que “da hermenéutica gramatical do último parágrafo do art. 80,..., extráese que o convenio colectivo estatal de empresas de seguridade en materia salarial aplicarase sen prexuízo do previsto nos convenios colectivos vixentes, polo que, como o convenio colectivo da empresa estaba vixente, operará a regra prior in tempore potior in iure de prohibición de concorrencia, consagrada no art. 84.1 do ET, pero coa excepción do preceptuado no art. 84.2...”.

Neste sentido, entre outras, o TS sinala que nas SSTS 754/2025, do 9 de setembro (Rec 38/2024), 676/2025, do 2 de xullo (Rcud 4075/2023), 597/2025, do 17 de xuño (Rec 232/2023), 555/2025, do 5 de xuño (Rec 148/2023) e, 59/2025, do 29 de xaneiro (Rec 202/2024), interpretando o alcance do artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores, declarou que os convenios colectivos posteriores son inhábiles para desprazar un anterior, polo que procede a aplicación do convenio colectivo que sexa primeiro no tempo, pero respectando o pactado nos acordos interprofesionais e o réxime do artigo 84.2, respecto da prioridade aplicativa. Nesta liña, sinala que se pronunciou tamén na STS 358/2025, do 23 de abril (Rec 102/2023), nun caso análogo.

Por tanto o TS chega á seguinte conclusión: que de acordo co parágrafo terceiro da disposición transitoria sexta do Real

Decreto-lei 32/2021, a supresión da prioridade aplicativa do convenio colectivo de empresa en materia salarial, de acordo co parágrafo primeiro desta disposición transitoria, era aplicable neste suposto pois, aínda que a vixencia do convenio colectivo da empresa demandada estendíase ata o 31 de decembro de 2025, debe resaltarse que a modificación operada no apartado 2 do artigo 84 do Estatuto dos Traballadores, pola Real Decreto-lei 32/2021 resultaba de aplicación, por unha banda, a aqueles convenios colectivos subscritos e presentados a rexistro ou publicados con anterioridade á súa entrada en vigor unha vez que estes perdesen a súa vixencia expresa, pero, doutro, tamén e como máximo, no prazo dun ano desde a entrada en vigor deste Real Decreto-lei, é dicir, o 31 de decembro de 2022.

Ademais, debe resaltarse que a análise da concorrencia de convenios colectivos hase de realizar, como se extrae da propia natureza de tal institución, entre os convenios colectivos, non tendo as táboas salariais, ademais, o carácter de pactos extraestatutarios, como pretende que se considere a parte recorrente.

Esta Sentenza xérame certas cuestións, quizais debido, e todo sexa dito cos debidos respectos, porque algúns dos argumentos da mesmas deben haberse desenvolvido máis. Chegaríase á mesma conclusión no suposto fáctico de que as táboas salariais presentáronse a rexistro e publicado antes da publicación do convenio sectorial?

Con esta nova interpretación e a teor do réxime transitorio da disposición transitoria sexta do RDL os convenios de empresa anteriores quedarían expostos a unha posible invasión por un convenio posterior en todas as materias non incluídas no artigo 84.2 ET? Reducíndose por tanto o ámbito da regra prior in tempore potior in iure por aplicación do réxime transitorio previsto no RDL 32/2021?

Esta circunstancia obrigaría ás empresas para adecuar as súas táboas salariais ao convenio sectorial cando este resultase máis beneficioso, con efectos retroactivos desde o 31 de decembro 2022 como máximo?

Debe sinalarse que o TS, e sexa dito cos debidos respectos, non analiza neste caso o parágrafo terceiro da devandita disposición transitoria:

“3.Os textos convencionais deberán adaptarse ás modificacións operadas no artigo 84 do Estatuto dos Traballadores por medio de norma no prazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación ao ámbito convencional concreto, de conformidade co previsto no apartado primeiro desta disposición”.

E aínda que o Tribunal Supremo refírase á STS do 23 de abril como un caso análogo, non o pode ser por canto nesa sentenza examinábase un texto convencional que perdera vixencia expresa e tampouco o é o asunto analizado na Sentenza do tribunal Supremo do 29 de xaneiro de 2025 (asunto DELCOM) cuxas bases fácticas eran moi distintas.

Tamén cabe sinalar as dificultades que para as empresas tería esa adaptación, teñamos en conta que por exemplo as empresas que traballan no ámbito da contratación pública terían a imposibilidade de trasladar esta adaptación ao prezo do contrato, en virtude da normativa de desindexación que segue rexendo na normativa de contratos.

Haberá que ver se en posteriores pronunciamentos afiánzase e clarifica esta doutrina, pero o que si parece é que existe unha técnica normativa que, ao non pasar polo tamiz do consenso no diálogo social, xera numerosas incertezas na súa aplicación.

Saúde, discapacidade e axustes razoables e adaptación.

A lei 2/2025 do 29 de abril pola que se modifican o Estatuto dos Traballadores, A Lei xeral de Seguridade Social e a Lei reguladora da Xurisdición Social en materia de incapacidade permanente ten a súa xustificación na STJUE 18.01.2024 C-631/22 (caso CA NA NEGRETA). Lembremos que dita Sentenza foi resultado dunha cuestión prexudicial interposta polo Tribunal Superior de Xustiza de Baleares, pola que se declarou o art. 49.1 e) do ET contrario á Directiva 2000/78/CE por non impoñer á empresa, antes de extinguir a relación laboral da persoa traballadora declarada nos graos de incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez, o deber de adoptar as medidas adecuadas para conservar o emprego, cando exista un posto vacante que a

persoa traballadora puidese ocupar e que non supuxese unha carga excesiva para a empresa.

O ordenamento xurídico xa contaba con outras normas que conducían a análogo resultado, en concreto o Real Decreto Lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aprobou o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, que esixía realizar axustes razoables para evitar a discriminación de persoas con discapacidade.

Por outra banda a Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, ten como obxectivo, garantir e promover o dereito á igualdade de trato, así como previr e erradicar calquera forma de discriminación. Trátase dunha lei transversal que pretende establecer un marco xeral de tutela fronte a toda clase de discriminacións, e que incorpora expresamente a enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos.

Por outra banda, aínda que a lexislación non recolle a obrigação de realizar axustes razoables no caso de que exista unha ineptitude sobrevinda por enfermidade, o TS si que considerou que existe esa obrigação (vid. Sentenza do Tribunal Supremo do 4 de febreiro de 2025, ECLI:É:TS:2025:509).

Esta é unha materia que debará decantarse progresivamente na negociación colectiva pois os convenios colectivos poderán determinar como ha de ser esa obriga de axuste razoable en canto aos límites e opcións desta.

Preséntanse a continuación unha serie de Sentenzas en cuxos pronunciamentos se dilucidan estas cuestións:

3. STSX Galicia (Sala do Social) de 29 de enero de 2026.

Recurso de suplicación 4352/2025.

ECLI:ES:TSXGAL:2026:494

Normas aplicadas: Art. 14 CE, Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, artículo 52 a) ET.

Este asunto trae causa na demanda presentada por unha traballadora que iniciara un proceso de IT o 30/09/2021, sendo o proceso obxecto de prórroga ata o 6/06/2023.

Hai que sinalar que mediante a Resolución do 1 de xuño de 2023 denegouse polo INSS a declaración de incapacidade permanente da traballadora, resolución que se confirmou tras a formulación da reclamación previa.

A traballadora instou o 24 de xullo de 2023 un novo proceso de IT que foi denegado, iniciando unha nova IT o 18 de decembro de 2023, proceso do que foi dada de alta o 26 de setembro de 2024.

A traballadora formulou unha reclamación impugnando esta alta emitida pola Inspección Médica do INSS, o que foi rexeitado pola Resolución do INSS do 30 de outubro de 2024. Tras o alta por IT do 26 de setembro de 2024, gozou das vacacións e posteriormente foi remitida pola empresa ao seu recoñecemento médico que se efectuou o 25 de novembro de 2024 polo Servizo de Prevención externo da empresa. Este emitiu un informe o 18 de decembro de 2024 no que indicaba que a traballadora non era apta para o seu posto de traballo xa que "non debe realizar tarefas con requirimentos leve-moderados de atención, concentración, interacción social ou estrés. Non debe realizar traballos en solitario".

A empresa remitiu ao seu servizo de prevención externo a valoración de aptitude da traballadora para a realización dos postos de Xestor/a SSCC e de Persoal Conecta.

O servizo de prevención externo emitiu informe de non aptitude facendo constar iguais limitacións que no informe do 18 de novembro de 2024.

O 18 de decembro de 2024 a empresa comunicou á traballadora e ao Comité de Empresa a existencia dunha causa obxectiva de extinción do contrato de traballo por falta de aptitude sobrevinda. A traballadora presentou un escrito de alegacións o 23 de decembro de 2024 no que indicaba que debía considerarse apta para a prestación de servizos.

Mediante escrito do 23 de decembro de 2024, a empresa comunicou á traballadora a extinción do contrato de traballo

con efectos do 26 de decembro de 2024 por ineptitude sobrevinda.

A actora solicitou na demanda a declaración de nulidade do despedimento por vulneración de dereitos fundamentais (vulneración do dereito á igualdade e á non discriminación e o dereito á integridade física e moral), coas consecuencias derivadas e a indemnización de 30.000 € en concepto de danos e prexuízos (ou aquel importe que considerase o xulgador tras a valoración da proba practicada), ou na súa falta declárese a improcedencia do despedimento, cos pronunciamentos inherentes.

A sentenza do Xulgado do Social núm. 3 de Lugo desestimouna, e a traballadora recórrea en suplicación.

Ademais da revisión de feitos probados, opón a infracción do disposto nos artigos 14 (igualdade e non discriminación) e 9.2 (obrigación dos poderes públicos de promover as condicións e remover os obstáculos para que a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexa real e efectiva) da CE.

Invoca así mesmo o artigo 10 CE, a Declaración Universal de Dereitos Humanos, adoptada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en 1948, os instrumentos xurídicos adoptados en 1966, o Pacto de Dereitos Sociais, Económicos e Culturais e o Pacto Internacional de Dereitos Cívís e Políticos.

Denuncia como infrinxida a doutrina xurisprudencial que permite considerar que o despedimento dunha persoa traballadora, baseado na súa situación de enfermidade ou de incapacidade temporal, sería considerado nulo, conforme os artigos 177 e ss. da LRXS, por vulneración de dereitos fundamentais baseándose nunha discriminación por razón de enfermidade. Cita as SSTC 207/1996, 35/1996, 119/2001, 5/2002, en canto vulnérase o dereito da traballadora para permanecer de baixa laboral se a súa saúde precisa sen que iso poida implicar unha represalia por parte da empresa, motivando un despedimento amparado nas súas baixas laborais. Continúa invocando o artigo 15 CE, as SSTC 220/2005, 160/2007, 120/1990, 119/2001, 221/2002 e 37/2011. Reproduce parte da STXUE, sobre os axustes razoables no caso de que o traballador sexa non apto para

ocupar o seu posto debido a unha discapacidade sobrevinda, indicando que a empresa demandada non acreditou que os axustes fosen supoñer unha carga excesiva.

Sostén que co informe de saúde de de o Servizo de prevención externo a empresa procede ao despedimento sen mediar ningún intento de adaptación do posto ás súas circunstancias de saúde, suplicando a estimación da demanda.

Pola súa banda a empresa demandada, sostén na súa impugnación do recurso que a súa actuación non só adecúase escrupulosamente á lexislación aplicable en materia de ineptitude sobrevinda, senón que cumpre de forma totalmente estrita coas máis recentes esixencias xurisprudenciais sobre esta mesma cuestión; de tal forma que a extinción contractual resulta axustada a Dereito, sendo totalmente allea a calquera móbil discriminatorio.

O TSX de Galicia, unha vez rexeitada a revisión de feitos probados, en canto á vulneración do dereito á integridade física, acolle as razóns da sentenza de instancia sobre que non se advirte a razón que sustenta esa alegación, existindo ademais un adecuado cumprimento da obrigaición de vixilancia da saúde, xa que unha vez producida a reincorporación, citouse á traballadora para o seu recoñecemento médico. E respecto da represalia pola IT, acolle tamén o argumento da xulgadora de instancia: non cabe nulidade da Lei 15/2022 xa que cando se produciu o despedimento a traballadora estaba de alta médica, e o alegado temor da empresa a que a traballadora inicie no futuro un novo proceso de IT, non se trataría máis que dunha elucubración sobre un futurible.

A decisión empresarial que se cuestiona adóptase baixo o paraugas das limitacións que presentaba a traballadora en relación co posto de traballo que desempeñaba, no contexto da normativa reguladora da prevención de riscos laborais.

En canto á problemática que pode expor a tutela antidiscriminatoria que contempla a Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, o TSX sinala que da norma analizada despréndese que calquera enfermidade ou doenza pode incardinarse no ámbito do elemento discriminatorio do artigo

2, co que automaticamente operaría o investimento da carga da proba, ope legis, conforme ao artigo 30, de maneira que de non chegar as empregador razóns obxectivas, razoables e proporcionadas para adoptar a decisión extintiva, esta deviría nula. Ha de terse en conta que o concepto de enfermidade que se recolle é moi amplo, pois non se esixe que o sexa grave, duradeira, nin que se manifestou -pois se fala de «predisposición xenética», o que entra no perigoso campo da prospección e a conxectura-, incluíndose tamén a condición de saúde, termo que tampouco se define na Lei.

A virtualidade da Lei neste ámbito (en caso da extinción da relación laboral) supón eximir á persoa despedida de chegar o indicio ou proba verosímil esixido en alegacións de vulneración dun dereito fundamental e producir o desprazamento ao empresario da carga da proba, de tal forma que será entón este o que teña que demostrar a existencia dunha causa para o despedimento allea á enfermidade, condición de saúde ou calquera das circunstancias recollidas no artigo 2 da Lei 15/2022, aínda que sexa unha causa remota.

Por outra banda, a insuficiencia (por desproporción, irrazonabilidade, etc.)/ etc.) da causa motivadora subxacente non comporta automaticamente a nulidade, sendo posible ponderar se a mesma, aínda que non baste para declarar a procedencia do despedimento, logra desvirtuar a vinculación coa causa contemplada pola norma (a enfermidade ou condición de saúde), e permite declarar o despedimento improcedente e non nulo.

Iso leva ao TSX de Galicia, a analizar a eventual xustificación do despedimento impugnado.

En punto á doutrina xurisprudencial sobre a extinción do contrato de traballo pola causa obxectiva contemplada no artigo 52 a) ET, e a incidencia do informe do servizo de prevención sobre a base das previsións contidas na normativa de prevención de riscos laborais, cita a relevante STS/IV de 23.02.2022, rcud. 3259/2020 e sinala tamén a posterior STXUE de 18.01.2024, asunto C-631/22 (Ca Na Negreta), da que se desprende que é contrario ao artigo 5 da Directiva 2000/78/CE a extinción automática do contrato de traballo por incapacidade permanente debido a unha

discapacidade sobrevinda durante a relación laboral, sen que o empresario estea obrigado, con carácter previo, a introducir axustes razoables que permitan o mantemento do emprego. Aínda que no asunto axuizado non nos atopamos ante a presenza dunha incapacidade permanente nin dunha discapacidade, como se viu.

A continuación, cita a STS/IV de 17.10.2024, rcud. 2225/2021, que xa recolle a doutrina anterior. Finalmente, reproduce parte da moi recente e relevante STS/IV de 22.12.2025, rcud. 3965/2024, nos seguintes termos: "2. Entrando no fondo do debate, convén lembrar a doutrina da Sala sobre a posibilidade de extinguir o contrato de traballo por ineptitude sobrevinda. A sentenza 177/2022 desta Sala do 23 de febreiro de 2022, (recurso 3259/2020), anterior ao feitos obxecto do debate, explica que: «A noción de ineptitude sobrevinda, a falta dunha definición legal expresa, asociouse a unha falta de habilidade para o desempeño da actividade laboral que resulta en impericia ou incompetencia e tradúcese nun baixo rendemento ou produtividade de carácter permanente e non relacionado cunha actitude dolosa do traballador. Pódese relacionar cunha diminución das condicións físicas ou psíquicas do traballador ou coa ausencia ou diminución de facultades, condicións, destrezas e outros recursos persoais necesarios para o desenvolvemento do traballo en termos de normalidade e eficiencia, entendido como imposibilidade de desempeño de todas ou polo menos as funcións básicas do posto de traballo. Cabe, para estes efectos, dentro do concepto de ineptitude a ausencia ou falta dunha condición legal ou requisito específico, como pode ser a perda dunha autorización ou título habilitante para o exercicio da actividade, como a privación do permiso de conducir cando sexa esixible conducir para o exercicio do posto de traballo». Máis adiante estuda a función dos informes dos servizos de prevención e razoa: «A lectura dos preceptos examinados permite deducir que os servizos de prevención alleos teñen, entre outras misións, a vixilancia da saúde dos traballadores en relación cos riscos derivados do traballo. Deste xeito, cando constaten, na súa función de vixilancia da saúde dos traballadores, que estes perderon sobrevenidamente a súa aptitude para o desempeño do seu

posto de traballo, están obrigados a informar ao empresario e ás persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención das súas conclusións sobre a devandita perda de aptitude ou, sobre a necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, a fin de que poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva, todo iso con respecto ás cautelas previstas nos apartados segundo, terceiro e cuarto do art. 22 da LPRL , debido a que dita información contén datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores. Cando o servizo de prevención alleo informe ao empresario sobre a ineptitude sobrevinda para o desempeño do seu posto de traballo, este, en cumprimento do seu deber de seguridade para cos seus traballadores, previsto no art. 14.2, deberá ordenar ao traballador afectado que deixe de prestar servizos no posto de traballo afectado para evitar, deste xeito, calquera risco no desempeño do seu posto de traballo. Agora ben, o cumprimento desa obrigaçión de seguridade por parte do empregador, non comporta que este poida extinguir mecanicamente o contrato de traballo do traballador por ineptitude sobrevinda do traballador con base unicamente ás conclusións do informe do servizo de prevención alleo, cuxa finalidade, como resaltamos, é meramente informativa, limitándose a trasladar unhas conclusións, que non poden fundarse nas lesións do traballador, tendo en conta que, a información, relacionada co estado de saúde do traballador, está protexida polo seu dereito á intimidade e o seu dereito á protección de datos, de conformidade co disposto no art. 22.3 e 4 LPRL . Consecuentemente, a obrigaçión dos servizos de prevención alleos de trasladar ao empresario as súas conclusións sobre os recoñecementos para a vixilancia da saúde dos traballadores, referidos no art. 22.1 LPRL , relacionados coa aptitude do traballador, ten por finalidade fundamental asegurar que o empresario tome as medidas precisas para evitar calquera risco do traballador afectado, pero non permite concluír sen máis que un informe expedido polo servizo de prevención alleo a solicitude unilateral do empresario, aínda que a Entidade Xestora haxa descartado que o traballador estea incapacitado para o desempeño da súa profesión e sen que o traballador incorporárase sequera

ao seu posto de traballo, constitúa por si só un medio de proba imbatible para acreditar a ineptitude sobrevinda para o traballo do traballador afectado, que xustifique, sen máis probas, a extinción do contrato de traballo por ineptitude sobrevinda, tendo en conta que os datos relativos á vixilancia de saúde dos traballadores, non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo do traballador, a teor co disposto no art. 22.4 LPRL xa que as conclusións controvertidas derivan necesariamente dos devanditos datos. Dita conclusión non implica, sen máis, que os informes controvertidos non teñan ningún valor probatorio para acreditar a ineptitude sobrevinda dos traballadores para o desempeño do seu posto de traballo. Será necesario, para estes efectos, que o informe identifique con precisión cales son as limitacións concretas detectadas e a súa incidencia sobre as funcións desempeñadas polo traballador, sen que baste a simple afirmación de que o traballador perdeu a súa aptitude para o desempeño do posto, cando dita afirmación non estea xustificada nos termos expostos e non se soporte con outros medios de proba útiles, cando sexa contradita polo traballador, especialmente cando, como sucede aquí, a Entidade Xestora teña descartado a declaración de invalidez permanente do traballador para o desempeño da súa profesión habitual, debendo resaltarse que, na carta de despedimento afirmase que o ditame non apto, do servizo de prevención alleo, "...impídelle realizar a maior parte das tarefas habituais e inherentes á súa categoría profesional e para cuxa execución vostede foi contratado"».

Sinala o TSX tamén a sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 8 de xaneiro 2024, no asunto C-631/22 , Ca Na Negreta, na que di que é contrario ao artigo 5 da Directiva 2000/78/ CE a extinción automática do contrato de traballo por incapacidade permanente debido a unha discapacidade sobrevinda durante a relación laboral, sen que o empresario estea obrigado, con carácter previo, a introducir axustes razoables que permitan o mantemento do emprego. Para adaptar a nosa lexislación a ese pronunciamento do Tribunal de Xustiza europeo aprobouse a Lei 2/2025, do 29 de abril, que -aínda que non vixente no momento dos feitos, permite orientar a análise- modifica o artigo 49 do Estatuto

dos Traballadores para permitir que o traballador que desexe continuar a súa prestación de servizos a pesar da súa declaración de incapacidade permanente poida requirir do empresario a introdución de "axustes razoables" no seu traballo, de maneira que se os mesmos resultan posibles e esixibles o contrato non se extingue e por tanto, segundo a modificación que igualmente introduce a Lei no artigo 174.5 da Lei Xeral da Seguridade Social , a prestación de incapacidade permanente queda suspendida durante o desempeño do mesmo posto de traballo con adaptacións ou outro que resulte incompatible.

Tamén refire o TSX a sentenza 557/2024 da Sala do social do Tribunal Supremo, do 17 de outubro de 2024 (Rcud. 2225/2021), xa posterior á do TXUE citada. Transcribe un dos razoamentos desta última que fai seu, e explica que: «cando un traballador devén definitivamente non apto para ocupar o seu posto debido a unha discapacidade sobrevinda, un cambio de posto pode ser unha medida adecuada como axuste razoable a efectos do artigo 5 da Directiva 2000/78 , xa que permite a ese traballador conservar o seu emprego, garantindo a súa participación plena e efectiva na vida profesional con arranxo ao principio de igualdade cos demais traballadores [...] o concepto de "axustes razoables" implica que un traballador que, debido á súa discapacidade foi declarado non apto para as funcións esenciais do posto que ocupa, sexa recolocado noutro posto para o que dispoña das competencias, as capacidades e a dispoñibilidade esixidas, sempre que esa medida non supoña unha carga excesiva para o seu empresario [...]. No caso de autos, da normativa nacional controvertida no litixio principal resulta que esta permite o despedimento dun traballador cando se lle declarou formalmente non apto para ocupar o seu posto debido a unha discapacidade sobrevinda, sen obrigar ao seu empregador para adoptar previamente as medidas adecuadas, no sentido do artigo 5 da Directiva 2000/78 , ou a manter as medidas adecuadas que xa adoptase. En efecto, das indicacións do órgano xurisdiccional remitente despréndese que o demandante no litixio principal fora recolocado noutro posto dentro da empresa entre o 6 de agosto de 2018 e o 13 de marzo de 2020, data do despedimento, que foi notificado polo

empresario once días despois do recoñecemento formal da súa incapacidade para exercer a súa anterior función habitual. Pois ben, segundo o órgano xurisdiccional remitente, o novo posto en que o traballador fora recolocado, durante máis dun ano, parecía compatible coas limitacións físicas resultantes do seu accidente de traballo [...]. Así pois, unha normativa nacional en materia de seguridade social non pode ir en contra, en particular, do artigo 5 da Directiva 2000/78 , interpretado á luz dos artigos 21 e 26 da Carta, convertendo a discapacidade do traballador nunha causa de despedimento, sen que o empresario estea obrigado, con carácter previo, a prever ou manter axustes razoables para permitir ao devandito traballador conservar o seu emprego, nin a demostrar no seu caso que tales axustes constituirían unha carga excesiva...».

Á vista do anterior, parece evidente que naqueles supostos nos que existan informes dos servizos de prevención, no sentido de que quen veu prestando servizos para a empresa é persoa non apta para continuar desempeñando os seus servizos no posto de traballo en que o viña facendo, prodúcese un suposto de ineptitude sobrevinda, de acordo co art. 52.a ET ; en tales circunstancias, o problema que se expón nese momento é se a empresa pode proceder a extinguir o contrato de traballo só en base aos devanditos informes e se con iso cumpre coas condicións que impón a norma legal para que dita decisión poida ser considerada adecuada á mesma. Resulta evidente que é aplicable a previsión estatutaria para a extinción do contrato por causas obxectivas, aínda que para determinar as condicións nas que dita extinción adecúese ás previsións do ordenamento xurídico, han de terse en conta a normativa comunitaria e nacional, así como as decisións xurisprudenciais tanto do TXUE como da Sala. Respecto diso, convén sinalar que o informe dos servizos de prevención necesariamente deberá conter unha explicación detallada das limitacións concretas detectadas -non das enfermidades, ex art. 22 LPRL , por respecto ao seu dereito á intimidade- e a súa incidencia sobre as funcións desempeñadas pola traballadora, sen que baste a simple afirmación de que esta perdeu a súa aptitude para o desempeño do posto, se dita afirmación non está

xustificada nos termos expostos e non se soporta con outros medios de proba útiles e adicionais, ex sentenza 177/2022. No caso que nos ocupa o TSX de Galicia a partir do relato histórico da sentenza de instancia, ao que a Sala ha de estar ao non acollerse a revisión fáctica pretendida, tras gozar de vacacións a persoa traballadora foi remitida pola empresa a recoñecemento médico polo Servizo de Prevención, que emitiu informe declarándoa "non apta" para o seu posto de traballo, con indicación das limitacións, xa que "non debe realizar tarefas con requirimentos leve-moderados de atención, concentración, interacción social ou estrés. Non debe realizar traballos en solitario, a empresa requiriu tamén a valoración do Servizo de Prevención da actora para os postos de xestor/a SSCC e do Persoal Conecta, con informe de non aptitude, facendo constar as mesmas limitacións que no informe anterior. Tras o anterior e previa audiencia, a empresa comunicoulle a extinción do seu contrato por ineptitude sobrevinda.

A actora non pode traballar en solitario nin realizar tarefas que impliquen requirimentos leves-moderados de atención, concentración, interacción social ou estrés e todos os postos de traballo na empresa teñen os indicados requirimentos.

Con independencia de que a traballadora causase alta no último proceso de IT, e de que se denegase a súa declaración en situación de incapacidade permanente o certo é que se constatou que as limitacións que presentaba ao tempo do despedimento eran incompatibles co desempeño do seu posto de xestora da rede de oficinas, que como é notorio conleva requirimentos incompatibles con esas limitacións. Doutra banda, a empresa tentou recolocar á traballadora noutros postos que puidesen ser compatibles co perfil profesional que viña desempeñando.

Segundo a STXUE de 10.02.2022 (HR Rail SA, C-485/20), a obrigação de axustes razoables esixe que unha persoa traballadora que, debido á súa discapacidade, foi declarada non apta para desempeñar as funcións esenciais do posto que ocupa, sexa destinada a outro posto para o que dispoña das competencias, capacidades e dispoñibilidade esixidas, sempre que non sexa carga excesiva para a empresa. E segundo a STXUE do 18 de xaneiro de 2024 (Ca Na Negreta,

C-631/22), o artigo 5 da Directiva 2000/78 non pode obrigar ao empresario a adoptar medidas que supoñan unha carga excesiva para el, a cuxo efecto deben terse en conta, particularmente, os custos financeiros que estas impliquen, o tamaño, os recursos financeiros e o volume de negocios total da organización ou empresa e a dispoñibilidade de fondos públicos ou doutro tipo de axuda, e en calquera caso, só existe a posibilidade de destinar a unha persoa con discapacidade a outro posto de traballo se hai ao menos unha posto vacante que o traballador en cuestión poida ocupar.

No caso presente, polo exposto, o Tribunal conclúe que a empresa tentou realizar tales axustes razoables, en canto despregou a actividade indicada para a incorporación da traballadora a outro posto eventualmente compatible, o que non foi posible, por concorrer neles as mesmas incompatibilidades, máxime cando todos os seus postos de traballo conlevan tales requirimentos, o que é razoablemente equiparable coa referida "carga excesiva". En consecuencia, concorrendo a causa obxectiva prevista no artigo 52 a) do ET, a extinción do contrato operada, allea ás vulneracións de dereitos fundamentais denunciadas, resulta procedente, co que consecuentemente o TSX de Galicia non acolle ningunha das pretensións exercitadas pola actora.

Esta sentenza achega as claves sobre as condicións para cumprir pola empresa para o despedimento obxectivo no suposto de ineptitude sobrevinda derivada de limitacións funcionais por enfermidade: A empresa cumpriu a obrigaición da vixilancia da saúde de acordo co art. 22 da Lei de prevención de riscos laborais, o informe do servizo de prevención inclúe a explicación das limitacións concretas detectadas e solicitouse o informe do servizo de prevención para valorar o cambio de posto, o que non foi posible porque existirían as mesmas limitacións funcionais, máxime cando todos os postos de traballo conlevan os requirimentos aos que a traballadora non podería estar suxeita por motivo de saúde, que se considera equiparable á carga excesiva que establece o art. 5 da Directiva 2000/78.

Outro asunto de base fáctica totalmente distinto é o que se dilucida noutra Sentenza.

4. STSX GAL 8109/2025 de 10 de decembro de 2025
ECLI:ES:TSXGAL:2025:8109
Nº de Recurso: 3799/2025

Normas aplicadas: artigos 48.2 e 49.1 do ET, artículo 2, 26 e 27 da lei 15/2022 integral para a igualdade de trato e a non discriminación, artículo 8 e 40 do real decreto lexislativo 5/2000 do 4 de agosto, polo que se aproba a lei de infracción e sancións da orde social, artigo 22 da lei de prevención de riscos laborais, artículo 3b) do real decreto 39/1997 deo 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención, o artículo 27 sobre vixilancia da saúde (convenio colectivo da alimentación de Ourense).

O traballador viña prestando servizos para a empresa, coa categoría de dependente de carnicería, a xornada completa, desde o 2 de outubro de 2020, mediante un contrato temporal e desde o 1 de outubro de 2021, en virtude dun contrato indefinido.

O 25 de marzo de 2023 cursa IT. O 11 de maio ingresa no Servizo de Traumatoloxía. Realízase intervención cirúrxica consistente en artroscopia de boneca. É reintervenido en febreiro de 2024.

O 23 de setembro de 2024 a empresa recibe escrito do INSS co seguinte contido: De conformidade co disposto nos artigos 170.2 e 174.2 do TRLGSS, unha vez esgotada a duración máxima establecida para a prestación de IT e a súa prórroga, que percibiu o traballador desa empresa, procedeuse a iniciar un expediente de incapacidade permanente.

Durante a tramitación do expediente de incapacidade permanente o pago da prolongación de efectos da prestación de IT ao traballador efectuarase a partir do día 20 de setembro de 2024 na modalidade de pago establecida no citado artigo 170.2 do TRLGSS ata que se notifique ao traballador a resolución na que se cualifique a incapacidade permanente. En caso de non recoñecerse o dereito á pensión de incapacidade permanente notificarase e determinará a reincorporación do traballador á súa actividade laboral.

O 24 de setembro de 2024 a empresa entrega ao traballador documento de liquidación e liquidación no que se fai constar "sen ter máis nada que reclamar á empresa". Todos os

traballadores en IT asinan este documento cando a empresa recibe comunicación da Seguridade Social.

Por resolución do INSS do 7 de outubro de 2024 recoñécese á traballador incapacidade permanente total para profesión habitual de carnicero, derivada de accidente non laboral.

A empresa subscribe contrato con Adolfina , sendo o obxecto substitución de traballador con dereito a posto de traballo indicándose que o traballador é Jacobo .

O 17 de outubro de 2024 celébrase reunión do Comité de Empresa á que acode o traballador. O 26 de marzo de 2025 Edemiro , Técnico Superior en Prevención de Riscos Laborais do SPP da empresa certifica: Que non tivo nin ten constancia de que o traballador solicitase á empresa a adaptación ou recolocación. Que nunca dispuxo nin dispón na actualidade de información médica relativa ás posibles limitacións ou restricións que poida ter o traballador para o seu desempeño profesional e que puidesen ser identificadas por parte do INSS ou polo Servizo de Prevención Alleo co que a empresa ten o concerto para a Vixilancia da Saúde. Que a ausencia de información do servizo de Vixilancia da Saúde vén derivado do feito de que, ao permanecer de baixa médica desde o 25 de marzo de 2023 ata o esgotamento da duración máxima da incapacidade temporal ata o 19 de setembro de 2024 e o posterior proceso de incapacidade permanente no que aínda se encontra inmerso, non se lle puido someter ao preceptivo exame de saúde tras un período de ausencia prolongada, polo que se descoñece cal sería o resultado do informe de aptitude médica por parte do servizo de Medicina do Traballo nin as potenciais limitacións ou restricións que puidesen existir.

Na sentenza recorrida en suplicación emitiuse o seguinte fallo ou parte dispositiva: Desestímase a demanda formulada polo demandante contra a empresa.

Fronte a dita sentenza anunciouse recurso de suplicación polo traballador formalizándoo posteriormente. Tal recurso foi obxecto de impugnación pola contraparte.

Pola parte actora preséntase demanda solicitando que se declare a nulidade do despedimento do traballador de data 24 de setembro de 2024, levado a cabo pola demandada, e que se lle condene á inmediata readmisión ou ben no seu posto de traballo, ou noutro, que se adecúe ás súas

circunstancias de saúde, levando a cabo os axustes razoables necesarios con abono dos salarios de tramitación, e subsidiariamente declárese a improcedencia do despedimento coas consecuencias previstas legalmente. E solicita o abono da cantidade de 189,05 euros correspondentes a salario do 20 ao 24 de setembro de 2024, e ao abono dunha indemnización de 7.501 euros polos danos morais e os prexuízos causados.

A sentenza de instancia desestima a demanda e absolve á demandada das pretensións deducidas na súa contra.

A citada sentenza estima que non se considera acreditada a extinción do contrato senón a suspensión, e que o traballador debería solicitar, se así o considera, a adaptación do posto ou a recolocación na empresa.

Fronte á citada sentenza a representación letrada da parte actora interpón recurso de suplicación, interpoñendo o recurso en base a dous motivos, pretendendo no primeiro revisións fácticas e denunciando no segundo infraccións xurídicas.

Despois de analizar as revisións fácticas nas que acepta a segunda achegada pola actora, pasa a analizar a denuncia de infraccións xurídicas, concretamente a denuncia de infracción do artigo 48.2do ET, artigo 2, 26 e 27 da lei 15/2022 integral para a igualdade de trato e a non discriminación, artículo 8 e 40 do real decreto legislativo 5/2000 do 4 de agosto, polo que se aproba a lei de infracción e sancións da orde social, artigo 22 da lei de prevención de riscos laborais, artículo 3b) do real decreto 39/1997 do 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención, o artículo 27 sobre vixilancia da saúde (convenio colectivo da alimentación de Ourense), sentenza do TXUE do 18 de xaneiro de 2024C-631/22, así como sentenzas do mesmo e varios TSX.

A parte actora alega en esencia que ha de estimarse o recurso e a demanda, posto que a empresa efectuou un despedimento ao extinguir o contrato antes de cumprirse os requisitos que esixe o noso ordenamento xurídico para entender que existe unha suspensión do contrato laboral (art 48.2 do ET), e ademais o documento de liquidación e finiquito ten data do 19 de setembro, e nese momento a empresa non tiña coñecemento de que fose recoñecida ao traballador unha

incapacidade permanente, e cando iníciase un expediente de incapacidade polo INSS e recoñécese unha IPT, o TXUE advirte que non poder extinguirse o contrato e non cabe a aplicación do art 49.1 do ET, unicamente cabería a extinción cando a empresa non pode recolocalo ou adaptarlle o posto, e no suposto de autos a empresa, sen ter coñecemento da resolución do INSS, dálle a asinar unha liquidación con efectos liberatorios, onde se fai constar "sen ter máis nada que reclamar á empresa". A parte actora tamén sinala que a empresa non realizou actuación algunha para proceder á recolocación ou adaptación do posto, polo que considera que a causa do despedimento é única e exclusivamente a incapacidade do traballador, existindo por iso unha vulneración da lei 15/2022 de igualdade de trato e non discriminación, polo que solicita estímesese a nulidade do despedimento nos termos expostos no suplico da demanda. Denuncias xurídicas que a sala estima que han de prosperar partindo do relato fáctico.

O TSX, con respecto ao argumento da empresa de que non houbo despedimento, e que se trata dunha suspensión de contrato con reserva de posto, criterio acollido pola sentenza de instancia, sinala que non comparte o devandito razoamento e iso por canto que a empresa efectuou un despedimento do traballador, ao extinguir o seu contrato, antes mesmo de cumprirse os requisitos que o artigo 48.2do ET esixe para para entender que existe unha suspensión do contrato. Pois non outro significado teñen o documento de liquidación e finiquito de data 19 de setembro de 2024 (antes de que o INSS ditase resolución recoñecendo unha Incapacidade Permanente) liquidación no que se fai constar expresamente "sen ter que reclamar nada máis á empresa". No caso de prohibición de discriminación por razón de discapacidade (artigo 14 da CE, artículo 1 da Directiva 2000/78CE) entra en xogo as regras especiais de carga da proba dos artigos 181.2 e 96.1 dela LRJS, e do artigo 30.1 da lei 15/2022, así como as recollidas no artigo 10 da directiva 2000/78CE.

Considera que existen indicios de vulneración de dereitos fundamentais e existen indicios de vulneración de discriminación por razón de discapacidade, pois o actor

causou baixa por IT derivada de accidente non laboral, e o 24 de setembro de 2024, a empresa entrégalle ao traballador documento de liquidación e liquidación, e por resolución do INSS do 7 de outubro de 2024 recoñécese ao traballador unha IPT e fíxase como data de revisión o 1 de outubro de 2025, e aínda que a empresa ten coñecemento desa situación de IPT, non lle remite á traballador comunicación algunha respecto da posibilidade de adaptación de posto ou recolocación noutro.

E ademais a empresa impugnante do recurso, alega que non despediu a ninguén, pero o certo é que lle pasou á firma, pouco antes da resolución administrativa recoñecendo a IPT, un documento de liquidación e finiquito que el TSX considera que obviamente ha de estimarse constitutivo dun despedimento.

Existen por iso indicios de vulneración do dereito a non discriminación por razón de discapacidade, motivo polo que a empresa debería acreditar unha xustificación obxectiva e razoable das medidas adoptadas e a súa proporcionalidade, e o certo é que non cumpre esa carga da proba, pois non xustifica de ningún xeito a razón de remitirle un documento de liquidación e liquidación facendo constar que nada máis ten que reclamar á empresa.

E aínda cando non se diga expresamente, a extinción da relación laboral acordárase ao amparo do artigo 49.1 do ET, que na redacción en vigor no momento do despedimento, sinalaba como causa de extinción do contrato de traballo a incapacidade permanente total da persoa traballadora, que había de ser interpretado de acordo coa esixencia de axustes razoables do artigo 5 da Directiva 2000/78/CE, do artigo 40.2 da lei dos dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social (Real Decreto Lexislativo 1/2013 e á vista do artigo 25.1 LPRL, en especial, a Sentenza do TJUE de 18-01-2024 (asuntoC-631/22)).

É a empresa a que, mesmo antes da reforma do artigo 49.1.e) do ET pola lei 2/2025, a que tiña que facer os axustes razoables co fin de permitir á persoa traballadora con discapacidade a conservación do seu emprego, por tanto o despedimento sen eses axustes razoables e sen acreditar, de

ser o caso, que os mesmos eran unha carga excesiva, é un despedimento discriminatorio por razón de discapacidade.

Do mesmo xeito, para neutralizar os indicios de represalia pola vulneración da garantía de indemnidade tiña a empresa que acreditar que non eran posibles os axustes razoables, pois noutro caso débese entender que a extinción da relación laboral foi por discriminación por discapacidade da persoa traballadora.

E a Sentenza do TSX galego sinala que de feito o técnico superior de prevención de riscos laborais do Servizo de Prevención Propio da empresa certifica que non tivo nin ten constancia de que o traballador solicitase á empresa a adaptación ou recolocación, pero é a empresa a que ten que acreditar que tentou a adaptación ou recolocación e que non foron posibles os axustes necesarios.

Por tanto entende o TSX que a empresa non cumpriu coa carga que lle correspondía, por tanto o despedimento é nulo por vulneración do dereito a non ser discriminado por razón de discapacidade, e condena á empresa á readmisión do traballador de forma inmediata cos axustes razoables necesarios, e co abono dos salarios deixados de percibir, e igualmente condena á empresa para abonar a indemnización por danos morais pedida na demanda.

Iso obriga ás empresas a ter en conta este pronunciamento para cambiar os seus procedementos no ámbito da xestión de asuntos análogos.

Saúde e discriminación. Intimidade e secreto das comunicacións. Dixitalización. Desconexión. Protocolo de uso de sistemas informáticos da empresa.

A dixitalización irrompeu nas relacións laborais de maneira moi importante, polo que é preciso regular aspectos vinculados aos cambios que esta trae, o que en España fíxose a través de acordos alcanzados no diálogo social como son o acordo sobre traballo a distancia que deu lugar á Lei 10/2021 de traballo a distancia ou a modificación do art. 64 do ET a través da denominada "lei riders" (RDL 9/2021, do 11 de maio). A influencia na negociación colectiva a través da súa necesaria decantación nos textos dos convenios tamén é moi importante, como o acredita o importante capítulo X do V Acordo para o Emprego e a negociación colectiva.

No ámbito galego hai que destacar o modelo de protocolo de desconexión dixital pactado no Observatorio da negociación colectiva do Consello Galego de Relacións Laborais.

5. STSX Galicia (Sala do Social) de 21 de xaneiro de 2026.

Recurso de suplicación 334/2025.

ECLI:ES:TSXGAL:2026:342

Normas aplicadas: art. 55 do ET en relación co art. 6.4 do Código Civil e art. 24 e concordantes da Carta Social Europea, así como os arts. 14, 18, 10, 24 e 35 da Constitución española. Art. 87.2 da O 3/1987.

Dona Genoveva prestaba servizos retribuídos baixo a dependencia da empresa cunha antigüidade de 1.3.2023, para o posto de delegada rexional Noroeste dunha empresa pública.

No contrato de traballo que subscribiron as partes en data 1.3.2023 as partes convidaeron que o contrato se regularía polo Real Decreto Lexislativo 2/2015 do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e pola Política de Directivos.

Páctase unha xornada completa, sinalando que a directiva terá a dedicación necesaria para o desenvolvemento da súa actividade, existindo unha consustancial dispoñibilidade para atender aos compromisos profesionais dentro do marco laboral vixente. Sinálase que a relación laboral rexeríase polo contrato que sería indefinido con período de proba de 6 meses e pola Política de Directivos, quedando excluída do ámbito de aplicación do Convenio colectivo.

En data 30.4.2024 a empresa fai entrega a Dona Genoveva de carta de despedimento da mesma data, na que se lle comunica o seu despedimento disciplinario coa mesma data de efectos, indicando que a decisión vén "motivada por un abuso de confianza, así como unha transgresión da boa fe contractual, no desempeño das funcións asociadas ao seu posto de traballo como Delegada Rexional Noroeste o que, considerando, ademais, o cargo directivo que o devandito posto supón, determina a perda de confianza na súa persoa para ocupalo".

Entre os feitos probados o día 6.11.2024 consta actividade no computador entre as 10.39 e as 10.40 horas. Dona Genoveva subscribiu un contrato de alugueiro de vivenda o día 1.4.2023, polo que resultaba arrendataria dunha vivenda, garaxe e cuarto de motos cunha duración de 1 ano, renovable anualmente ata os 7 anos con carácter tácito. A actora comprou varios mobles, e asumía os gastos de comunidade e consumos, dándose por reproducidas as facturas e recibos. Continuou abonando os gastos de hipoteca e seguro da vivenda que tiña en Vigo, e os gastos de comunidade e auga, así como o seguro de fogar, dándose por reproducidos os recibos correspondentes aos mesmos. Dona Genoveva estivo en situación de IT de 16 ao 22 de abril de 2024. Na empresa existe unha normativa interna que regula as atribucións do servizo médico durante as baixas, que inclúe a do seguimento das baixas co obxectivo de coñecer as causas e ofrecer axuda e asesoramento necesario. Tamén existe un protocolo de conduta do uso dos sistemas informáticos e de comunicacións de 12.5.2014, que establece que o material informático proporcionado pola empresa terá unha finalidade profesional e que en supostos excepcionais en que se usen para fins particulares, deberase almacenar a información persoal de forma independente, separada e correctamente identificada como tal. Foi entregado á actora no momento de firma do contrato de traballo.

-A sentenza ditada en instancia estima parcialmente a demanda e declara a improcedencia do despedimento da traballadora Dna. Genoveva, despedimento con data de efectos do 30 de abril de 2024, condenando á empresa demandada a optar entre: 1) a readmisión de parte actora nas mesmas condicións ás que rexían con anterioridade ao despedimento, con abono dos salarios de tramitación desde a data do despedimento, ou a abonarlle unha indemnización por despedimento improcedente que supón un total de 13.167,27 euros. A sentenza desestima a pretensión de declaración de nulidade do despedimento interesada pola actora na súa demanda.

Fronte á sentenza ditada en instancia, a traballadora demandante interpuxo recurso de suplicación solicitando a declaración de nulidade do despedimento, por entender que

a causa do mesmo é unha discriminación por motivos de saúde, existindo tamén unha vulneración da súa intimidade. Contra a devandita sentenza interpúxose recurso de suplicación pola parte actora, sendo impugnado de contrario pola empresa demandada.

Antes de entrar a examinar as infraccións de normas sustantivas ou da xurisprudencia o TSX de Galicia entra a analizar a petición de revisión de feitos probados, desestimándoa. En canto á infracción de normas sustantivas ou da xurisprudencia alega a infracción do art. 55 do ET en relación co art. 6.4 do Código Civil e art. 24 e concordantes da Carta Social Europea, así como os arts. 14, 18, 10, 24 e 35 da Constitución española e a xurisprudencia que os desenvolve.

E entrando xa a analizar o recurso interposto pola parte actora, no que solicita que se declare a nulidade do despedimento por vulneración de dereitos fundamentais, sobre a base da reiterada xurisprudencia que establece que o traballador acredite a existencia de indicios que xeren unha razoable sospeita, aparencia ou presunción da vulneración do dereito fundamental alegado; considera que non concorren neste caso pois non se alega nin se achega indicio algún de que a actora presentase reclamación xudicial ou extraxudicial, denuncia ante a Inspección de Traballo, ou calquera actuación previa á defensa xudicial dos seus intereses, polo que se desestima dita pretensión.

En segundo lugar, respecto á vulneración do dereito fundamental á intimidade e ao secreto das comunicacións do art. 18 CE. consta acreditado que a superior xerárquica da actora solicitou á esta que compartise a súa axenda, como consecuencia das queixas da carga de traballo por parte da actora e das incidencias ocorridas na programación de citas.

A actora envioulle correo electrónico o 2.4.2024 que permitía compartir o calendario da actora. A partir de entón a superior xerárquica podía ver títulos, eventos, horas e localizacións da referida axenda.

En canto á violación do dereito á intimidade do art. 18 CE, o actual artigo 20 bis do ET establece que "Os traballadores teñen dereito á intimidade no uso dos dispositivos dixitais postos á súa disposición polo empregador, á desconexión

dixital e á intimidade fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais". Na Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais regúlase no artigo 87 o dereito á intimidade e uso de dispositivos dixitais no ámbito laboral establecendo no apartado 2 "O empregador poderá acceder aos contidos derivados do uso de medios dixitais facilitados aos traballadores aos sós efectos de controlar o cumprimento das obrigacións laborais ou estatutarias e de garantir a integridade dos devanditos dispositivos".

Por tanto, dado que o acceso á axenda da actora por parte da superior xerárquica veu motivado polas incidencias ocorridas na programación das reunións e que eran responsabilidade da actora, o mesmo está amparado polo citado artigo 87.2 da LO 3/1987.

Ademais a iso únese que a empresa achega protocolo de conduta do uso dos sistemas informáticos e de comunicacións, que establece que o material informático proporcionado pola empresa terá unha finalidade profesional e que en supostos excepcionais en que se usen para fins particulares, deberase almacenar a información persoal de forma independente, separada e correctamente identificada como tal. O devandito protocolo entregouse á actora no momento da contratación. Por tanto, non existe indicio de vulneración do dereito á intimidade e ao secreto das comunicacións debido a que o acceso pola superior xerárquica estaba amparado no art. 87.2 da LO 3/1987, e a actora era coñecedora do protocolo vixente na empresa que establece a forma en que se debe almacenar polos traballadores a información persoal nos equipos informáticos corporativos, sendo evidente que a inclusión de citas médicas na axenda debería seguir o citado protocolo pola actora.

Por último, a actora invoca discriminación por razón de enfermidade, e como así argumenta correctamente a Maxistrada de instancia, coa entrada en vigor da Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, produciuse a superación da doutrina xurisprudencial que entendía como non discriminatoria a

situación de IT se non ía acompañada dunha situación de discapacidade, atendida a doutrina emanada polo TJUE. O art. 26 da citada Lei 15/2022 determina a nulidade de pleno dereito do acto que causa unha discriminación por razón dalgún dos motivos previstos no apartado primeiro do artigo 2 da devandita lei, que inclúe a enfermidade ou condición de saúde.

É relevante que a norma se refire simplemente a enfermidade, sen esixir situación de incapacidade temporal, aínda que resulta útil para comprobar a súa existencia. Tampouco establece que a enfermidade teña unha determinada intensidade, gravidade, ou permanencia, separándoa da noción de discapacidade. Non se está con todo ante un suposto de nulidade obxectiva das previstas tamén no art. 55 ET (embarazo e situacións de conciliación da vida familiar e laboral), de modo que na cualificación da extinción cabe, ademais da nulidade ou procedencia, a de improcedencia.

Sentado que en definitiva coa Lei 15/2022 ampliáanse os supostos en que unha enfermidade pode constituír a base dun comportamento discriminatorio de modo que a nulidade non require dunha existente ou previsible discapacidade, nin que a segregación ou estigmatización evidénciese pola propia etiología ou clínica da enfermidade padecida senón que tamén queda protexido o traballador ante actuacións discriminatorias motivadas pola mera constatación da situación de enfermidade, é dicir, que non teñen causa noutra xustificación obxectiva, razoable e suficientemente probada, resulta indiferente que enfermidade afecta o traballador ou a súa gravidade ou duración previsible para os efectos de integrala entre os motivos de discriminación.

Así, a declaración de nulidade da actuación empresarial esixe probar que é consecuencia ou por mor da enfermidade ou condición de saúde, pero nos termos do art. 96.1 e 181.2 LXS (reiterados polo art. 30.1 Lei 15/2022), de modo que se a actuación empresarial é consecuencia ou por mor da enfermidade debe cualificarse como nula resultando aplicable o réxime de investimento da carga da proba que establecen os devanditos preceptos, de modo que é a empresa a que terá a carga de probar que o despedimento non o foi por

causa da enfermidade ou condición de saúde ou que concorre unha xustificación obxectiva e razoable, suficientemente probada, da medida que adoptou e da súa proporcionalidade. Así pois, atendido ou anterior e constando unha única baixa médica da actora de curta duración, de 16 ao 22 de abril de 2024, en datas anteriores ao despedimento (polo que non concorria situación de incapacidade temporal non momento do despedimento), a cuestión controvertida pasa por determinar se dita baixa médica unido ao coñecemento doutras citas médicas que constaban na axenda dá actora poda considerarse como indicio de discriminación por razón de enfermidade.

E entiene o TSX , do mesmo xeito que o fixo a Maxistrada de instancia, que non existe indicio algún de discriminación, pois como consta acreditado as únicas citas programadas de carácter médico que constan identificadas no calendario da actora son o recoñecemento médico de empresa anual e unha cita para análise de 20.11.2023. O resto de supostas citas médicas ou non se rexistraron na axenda ou aparecen identificadas cun punto ".". Por tanto, non se acredita o coñecemento por parte da empresa ou da superior xerárquica de que devanditos eventos rexistrados cun punto fosen citas médicas. E as dúas citas sinaladas son de 4.5.2023 e 20.11.2023, polo que aparecen desconectadas temporalmente co despedimento que se produce moito despois, o 30.4.2024. Por tanto non pode considerarse que a parte actora achegase indicio algún de que o despedimento obedeza a discriminación por razón de enfermidade, dada a curta duración da única baixa que tivo a actora durante a relación laboral e a ausencia de identificación como citas médicas dos datos rexistrados na axenda do computador corporativo aos que tivo acceso o seu superior.

Así pois, non existindo indicio algún da vulneración de dereitos fundamentais referida por parte actora, non procede nin o investimento da carga da proba nin a declaración de nulidade do despedimento da demandante e, por tanto, o TSX desestima o recurso interposto pola parte actora e confirma a sentenza ditada en instancia tanto no que respecta á non declaración de nulidade do despedimento (que conleva ademais a desestimación da solicitude de indemnización por

vulneración de dereitos fundamentais, vulneración que non existiu), como no relativo a que sexa incrementada a indemnización por despedimento improcedente conforme ao disposto no Convenio 158 da OIT, pois acolle a correcta fundamentación xurídica da sentenza, que desestima esta pretensión conforme ao establecido polo TS en sentenza 19 de decembro de 2024, Rec 2961/2023 que determina que a indemnización taxada do despedimento improcedente, que regula a lexislación española, veu ofrecendo seguridade xurídica e uniformidade para todos os traballadores que, ante a perda do mesmo emprego, son reparados en iguais termos sen necesidade de ter que acreditar os concretos danos e prexuízos sufridos. Así mesmo sinala a sentenza que como xa sinalou a doutrina constitucional o sistema de fixación dunha indemnización taxada non é contrario a esa norma internacional.