

DERECHO INDIVIDUAL

LIDIA GIL OTERO

Profesora Ayudante Doctora

Área Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidade da Santiago de Compostela (España)

lidia.gil.otero@usc.es

Palabras clave: adaptación de jornada, discriminación por razón de discapacidad, discriminación por razón de género, lactancia natural, teletrabajo, prevención de riesgos laborales, garantía de indemnidad.

Palabras chave: adaptación de xornada, discriminación por razón de discapacidade, discriminación por razón de xénero, lactancia natural, teletraballo, prevención de riscos laborais, garantía de indemnidade.

Keywords: adjustment of working hours, discrimination on the grounds of disability, discrimination on the grounds of gender, breastfeeding, teleworking, prevention of occupational risks, compensation guarantee.

Esta recopilación jurisprudencial recoge siete sentencias y un auto del Tribunal Superior de Justicia de Galicia¹ dictados en el segundo semestre de 2025, relativas al derecho individual del trabajo. En ellos se presentan formulaciones de interés doctrinal y jurisprudencial relativas al derecho de adaptación de jornada, el teletrabajo, la garantía de indemnidad, la discriminación por razón de género y por razón de

¹ De su Sala de lo Social, salvo que se indique otra cosa.

discapacidad, los ajustes razonables y la protección frente al riesgo en la lactancia natural, entre otros.

1. CONFIGURACIÓN JURÍDICA Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y DE ADAPTACIÓN DE JORNADA. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 5 DE SEPTIEMBRE DE 2025 (REC. 3945/2025), 4 DE DICIEMBRE DE 2025 (REC. 3681/2025) Y 23 DE DICIEMBRE DE 2025 (REC. 3337/2025)

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio tuvo un gran impacto en el catálogo de derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Siguiendo el impulso marcado por la Directiva 2019/1158, uno de los objetivos centrales de esa norma fue evitar, en la medida de lo posible, que las medidas de corresponsabilidad estuviesen basadas únicamente en que la persona trabajadora dejase de prestar sus servicios, total o parcialmente, para cuidar. Así pues, se modificó el art. 34.8 del ET para permitir que las personas trabajadoras no redujesen su jornada, sino que la adaptasen para hacer frente a sus responsabilidades familiares. En este contexto, el teletrabajo emergió como una de las principales medidas de concreción de ese derecho, especialmente en supuestos en los que la prestación de servicios puede desarrollarse a distancia, sin que exista una merma en la organización de la empresa.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de septiembre de 2025 (rec. 3945/2024) aborda precisamente el teletrabajo como medida de adaptación de la forma de trabajo. La trabajadora protagonista, teleoperadora, venía prestando servicios en la modalidad de teletrabajo desde 2020, a raíz de la pandemia. En enero de 2024 la empresa le comunicó que, a partir de febrero, debía volver a prestar servicios de manera presencial, pues la campaña en la que estaba inserta exigía ese régimen de trabajo. Ante tal situación, la trabajadora solicitó continuar teletrabajando en virtud del art. 34.8 del ET, pues tenía a su cuidado a su madre, de 82 años, afectada de párkinson. A tal efecto, la trabajadora aportó a la solicitud los informes médicos en los que se acreditaba la patología de su

progenitora y la necesidad de atención y acompañamiento en las actividades básicas de la vida diaria. En un primer momento, la empresa contestó la solicitud de la trabajadora indicándole que, en esa campaña concreta, el teletrabajo no era una opción viable, pero que intentaría encajarla en otras acciones de la empresa. Pasados unos días, la empresa denegó formalmente la medida, alegando razones "organizativas".

Tras la desestimación de la demanda de la trabajadora en primera instancia, el Tribunal Superior de Justicia estimó íntegramente el recurso de suplicación presentado por aquella, partiendo de una interpretación reforzada del art. 34.8 del ET. A juicio del tribunal, cuando se invoca el art. 34.8 del ET, se deben tener en cuenta cinco criterios de resolución. En primer lugar, "la consideración superior del derecho de la persona trabajadora frente a los intereses empresariales", pues el primero cuenta con una triple conexión constitucional: el derecho a la no discriminación por razón de género, el derecho a la intimidad familiar y la protección de la familia y de la infancia.

En segundo lugar, la "valoración individualizada de la situación según las exigencias de la buena fe, atendiendo en particular a la conducta de las partes en litigio". Según el Tribunal, el ejercicio del art. 34.8 del ET lleva consigo una negociación que debe estar guiada por la buena fe y seguir un determinado iter: "la persona trabajadora debe motivar adecuadamente la solicitud de adaptación aportando si lo considera necesario, o si así se le solicita, las oportunas justificaciones; la empresa debe tomarse en serio esa solicitud, motivando las razones determinantes de la negativa al ejercicio del derecho y ambas partes deben negociar de buena fe para la obtención de un acuerdo donde a la vez se consiga la mejor satisfacción posible de los distintos intereses atendiendo a las circunstancias del caso concreto, lo cual, según se desarrolle la negociación, obliga a realizar mutuas propuestas y contrapropuestas".

En tercer lugar, la "imposibilidad de valorar la organización de la familia". El Tribunal deja claro que ni la empresa ni los juzgados pueden analizar cómo se organiza el cuidado en la familia de la persona trabajadora, pues no les corresponde

ser una suerte de “guardián de la corresponsabilidad”. A pesar de que la persona trabajadora sí puede aducir dificultades del otro progenitor o de otros miembros de la familia para conciliar de forma efectiva, las empresas no pueden entrometerse en la vida privada de los matrimonios y parejas.

En cuarto lugar, las “cargas procesales de la persona trabajadora”, que se deben limitar a la propia existencia de su derecho a la conciliación. La Sala señala que la persona trabajadora solo debe probar dos extremos. Por un lado, que existe “una necesidad de cuidado de la persona que la norma contempla como receptora de los cuidados”, teniendo en cuenta, además, que hay elementos que inciden especialmente en esa necesidad (el hecho de que sea una familia numerosa o monoparental, el grado de discapacidad de la persona a cuidar, etc.). Por otro lado, que “la necesidad de cuidado colisiona con el tiempo de trabajo (...) o con el tiempo y/o la forma de trabajo (...), sin que baste una mera preferencia”.

En último lugar, “las estrategias de defensa” de la parte demandada, que pueden ser únicamente dos: o bien “desmontar las alegaciones y pruebas de la demandante”, negando, por ejemplo, las necesidades de cuidado, o bien acreditar que las pretensiones de la persona trabajadora son imposibles o irrazonables atendiendo a las circunstancias de la empresa. Para valerse de esta segunda posibilidad, el Tribunal recuerda que la empresa debe probar de forma concreta qué razones económicas, técnicas, organizativas o de producción impiden atender a la petición de la persona trabajadora, pues se trata de una decisión que limita prerrogativas vinculadas a derechos fundamentales. En consecuencia, las razones que llevasen a la empresa a denegar la solicitud de la persona trabajadora deberían superar el triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. A efectos de valorar las razones que puede argumentar la empresa, el Tribunal señala, entre otras, el tamaño de la empresa, pues “a mayor tamaño y plantilla, menos costosa debe ser la concreción”; la organización del tiempo de trabajo; la especialización de la persona trabajadora; o la existencia de otras personas trabajadoras

ejercitando derechos de conciliación, pues, si en la empresa ya existen muchas personas trabajadoras ejercitando derechos de conciliación, eso puede dificultar la concreción de las peticiones. Según el Tribunal, "la colisión con los derechos laborales de otras personas trabajadoras puede justificar la denegación empresarial pues la empresa no está habilitada para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de otros trabajadores por causa del derecho de conciliación". En consecuencia, a la empresa solo se le podría exigir la realización de ajustes que no supongan modificación sustancial, pues "tales ajustes son la más de las veces necesarios para satisfacer el derecho a la conciliación de la persona trabajadora".

Aplicando los anteriores criterios al caso en concreto enjuiciado, el Tribunal concluyó que la trabajadora había acreditado adecuadamente la necesidad de cuidado de su madre, insistiendo, además, en que el hecho de residir en diferentes domicilios no podía suponer un obstáculo, pues el teletrabajo no exige que la prestación se realice en el domicilio propio. A partir de lo anterior, a juicio del Tribunal, la empresa no había justificado de manera suficiente las razones organizativas alegadas, pues únicamente había invocado, de forma genérica, la exigencia de presencialidad en determinadas campañas o el sobredimensionamiento de otras, sin acreditar su incidencia real ni explicar por qué, tras años de teletrabajo, la prestación pasaba a ser incompatible con dicha modalidad. A juicio de la sala, el hecho de que la empresa hubiese optado por una denegación absoluta de la solicitud, sin formular ninguna alternativa, suponía un incumplimiento de las exigencias de buena fe en la negociación. En consecuencia, el Tribunal declaró el derecho de la trabajadora a adaptar las condiciones de su trabajo en los términos que había solicitado y le reconoció una indemnización por daños y perjuicios de 3.750 euros, al entender que la denegación injustificada de la adaptación impidió que aquella atendiese adecuadamente a su madre. Sin perjuicio de las dificultades que entraña el propio tenor del art. 34.8 ET, en lo que se refiere a qué condiciones pueden adaptarse, el ordenamiento jurídico necesitaba potenciar que las personas trabajadoras utilizasen esa

medida y estuviesen protegidas. Por esa razón, el mencionado Real Decreto-ley también modificó el tenor del art. 55.5 del ET, reconociendo así la nulidad del despido que afectase a personas que hubiesen solicitado o estuviesen disfrutando de la referida adaptación. A pesar de que la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto eliminó por error esa garantía en las decisiones extintivas, la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero subsanó el defecto, permitiendo así que ese blindaje continúe en nuestro ordenamiento jurídico.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23 de diciembre de 2025 (rec. 3337/2025) aborda precisamente el juego de esa tutela reforzada frente al despido y, al mismo tiempo, los efectos del fraude en la contratación temporal en la configuración de la relación laboral como indefinida no fija. El litigio en concreto trae causa de la extinción del contrato de trabajo de un trabajador, ayudante de realización, que encadenó 222 contratos temporales desde 2002 hasta 2020 con la entidad demandada. En el periodo sometido a enjuiciamiento, desde junio de 2021 suscribió otros 8 contratos temporales: 6 de sustitución para otras personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal y uno eventual por circunstancias de la producción. Durante todo ese periodo, el trabajador demandante solicitó varias adaptaciones de jornada por conciliación, pues era padre de un menor nacido en el 2013. En concreto, en septiembre de 2023, solicitó adaptación de su horario de trabajo, para prestar servicios de 6 a 15h. Tras el proceso de negociación con la empresa, finalmente se adaptó su horario para que prestase servicios de 6.50h a 16h. Tras el cese de uno de los contratos temporales de interinidad, por reincorporación del trabajador sustituido, el trabajador protagonista del caso impugnó la extinción solicitando, por un lado, que su relación laboral fuese reconocida como fija y, subsidiariamente, indefinida no fija, por fraude en la contratación, y, por otro lado, que el despido fuese declarado nulo por vulneración de sus derechos de conciliación. La demanda fue estimada parcialmente en primera instancia, donde se declaró el despido como improcedente, y se interpuso recurso de suplicación ante el TSJ de Galicia.

En primer lugar, la Sala examinó la validez de la cadena de contratos temporales y confirmó el criterio de instancia, al apreciar fraude en el primer contrato de interinidad suscrito en 2021. El motivo en concreto del fraude en este contrato radicaba, a juicio del Tribunal, en las funciones asignadas al trabajador demandante. A pesar de que no es causa de fraude el hecho de que no se realicen exactamente las mismas funciones que el trabajador sustituido, el Tribunal señaló que sí es obligatorio que se respete la categoría profesional, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo. En el caso concreto de dicho contrato, el trabajador demandante fue contratado para realizar tareas de ayudante de redacción mientras que el trabajador sustituido era realizador, ocupando, por lo tanto, una categoría profesional superior. Dicho fraude, además, no se podía subsanar por el hecho de que los contratos de interinidad posteriores sí fuesen regulares. Por esa razón, el Tribunal señaló que la relación laboral debía ser indefinida no fija desde el inicio de esa cadena de contratación y que, por lo tanto, la extinción del contrato por reincorporación del trabajador sustituido debía valorarse bajo la óptica del despido.

El aspecto más relevante de esta resolución radica en la calificación de ese despido como nulo. La Sala destacó que, tras el Real Decreto-ley 5/2023, el ordenamiento jurídico configuró un auténtico blindaje frente a decisiones extintivas adoptadas durante el ejercicio de los derechos de conciliación y, en concreto, de adaptación de la jornada. Mientras que, con anterioridad, el art. 55.5 del ET solo reservaba esa protección para los supuestos de reducción de jornada, dicha norma extendió la tutela a las situaciones derivadas del art. 34.8 del ET. Así pues, atendiendo a su tenor literal, el despido de una persona trabajadora que haya solicitado o esté disfrutando de tales medidas debe calificarse directamente como nulo, sin necesidad de acreditar un móvil discriminatorio específico. En el caso concreto, como el trabajador estaba disfrutando de una adaptación de jornada, según el Tribunal el despido debía ser declarado nulo "ex lege". Además, en el caso concreto, la Sala señaló que se apreciaban indicios de discriminación vinculados al ejercicio de derechos de conciliación, aunque no señaló cuáles eran.

Por esa razón, reconoció al trabajador una indemnización adicional por daños morales, fijada en 7.501 euros.

Lo cierto es que el sistema de tutela reforzada que prevé el art. 55.5 del ET frente a determinadas decisiones extintivas no afecta únicamente a los derechos de adaptación de jornada, sino también a aquellas que tengan lugar durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo vinculados al nacimiento, adopción o acogimiento, consolidando así un mecanismo de protección que se conecta directamente con el principio de igualdad y no discriminación del art. 14 de la CE. Esta previsión y, especialmente, la vinculada con el embarazo, ha sido interpretada como una nulidad de carácter objetivo, para garantizar la estabilidad en el empleo en contextos de especial vulnerabilidad, como es el de la maternidad.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 4 de diciembre de 2025 (rec. 3681/2025) ahonda en ese régimen de protección. El supuesto de hecho parte de una trabajadora que prestaba servicios para una comunidad de bienes, dedicada a la hostelería. La relación laboral, de carácter indefinido, se mantuvo desde agosto de 2022 hasta el 31 de octubre de 2024, cuando aquella recibió la carta de despido con efectos de ese mismo día. En ese momento, además, la trabajadora se encontraba disfrutando de un permiso por cuidado y nacimiento de su hijo. Según la comunidad de bienes, el despido estaba motivado por el hecho de que la empresa iba a cesar su actividad. Así las cosas, ese mismo día de octubre, la empresa rescindió el contrato de alquiler del local en el que venían operando y extinguió los contratos de trabajo de los otros tres camareros que prestaban servicios para ella. Sin embargo, en marzo de 2025, la comunidad reanudó su actividad empresarial en otro establecimiento, en la misma localidad, y bajo idéntica denominación y CIF. Además, también volvieron a prestar servicios en el nuevo local los compañeros de la trabajadora demandante.

Tanto en primera instancia como posteriormente, en sede de recurso, se declaró como nulo el despido de la trabajadora. Para llegar a esa conclusión, el TSJ de Galicia aplicó, en primer lugar, la regla específica del art. 55.5 b) del ET, que

establece la nulidad automática de los despidos producidos durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, salvo que la empresa acredite una causa objetiva ajena a dicha circunstancia. En este contexto, el Tribunal insistió en el que el ET configura un supuesto de nulidad objetiva, que opera al margen de la existencia o no de indicios de discriminación. El Tribunal insistió en que, en escenarios como este, resulta imprescindible aplicar la perspectiva de género, de tal modo que la calificación del despido de una trabajadora embarazada solo puede ser “calificado como nulo o procedente, pero no improcedente”, proyectando así la protección del despido durante el embarazo al despido durante el disfrute de permisos relacionados con la maternidad. La finalidad sería precisamente reforzar la protección frente al riesgo específico que puede representar la maternidad para el mantenimiento del empleo.

Sobre dicha base, el Tribunal concluyó que la empresa no fue capaz de desvirtuar la presunción de nulidad, pues la supuesta extinción del contrato de trabajo por cierre del negocio quedaba desmentida desde el momento en el que se continuó materialmente con la actividad tres meses después, revelando, así, que el despido carecía de una causa real. El Tribunal también añadió que se podría llegar a esa misma conclusión aún cuando se entendiese que efectivamente se produjo un cese de actividad con posterior reanudación, y no un mero cambio de centro de trabajo, como parecían indicar los hechos probados, pues el «efecto Lázaro» “resucita las acciones muertas que cualquier trabajador tiene contra la empresa fenecida” durante un año. A juicio del Tribunal, “el periodo de cierre del local (unos cinco meses) carece de relevancia alguna, porque todas las acciones se han mantenido tal y como eran en el momento del cierre (o despido), y la valoración del comportamiento empresarial ha de hacerse valorando la situación de marzo (como si no hubiese solución de continuidad)”. Así pues, el despido fue calificado como nulo por aplicación directa del art. 55.5 b) del ET, insistiendo, además, en la inexistencia de una causa objetiva válida que justificase la decisión empresarial, en un contexto de continuidad de la actividad.

2. DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD, AJUSTES RAZONABLES Y DESPIDO. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 9 DE SEPTIEMBRE DE 2025 (REC. 2069/2025) Y DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 2025 (REC. 2071/2025)

La tutela frente a la discriminación por razón de discapacidad ha experimentado una notable evolución gracias a la interpretación del Derecho de la Unión Europea por parte del Tribunal de Justicia. Tras los últimos pronunciamientos, la obligación empresarial de realizar ajustes razonables (art. 5 de la Directiva 2000/78/CE) se ha configurado como un elemento central del principio de igualdad de trato, hasta el punto de que su incumplimiento constituye, por sí mismo, una forma de discriminación. La sentencia *Ca Na Negreta* (C-631/2022) ha intensificado esta existencia, al imponer la necesidad de explorar todas las posibilidades de adaptación o recolocación de la persona trabajadora antes de la extinción de su contrato de trabajo.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 9 de septiembre de 2025 (rec. 2069/2025) se inscribe en esa línea jurisprudencial. En ella se resuelve el recurso de suplicación interpuesto tanto por la trabajadora como por la entidad empleadora frente a la resolución de instancia, que había declarado la nulidad del despido y condenado a la empresa a la readmisión de aquella en un puesto adaptado. La trabajadora, directora de sucursal bancaria desde el año 2000, inició en 2020 una incapacidad temporal derivada de un trastorno depresivo mayor. Tras su reincorporación en marzo de 2023, la trabajadora fue destinada a un puesto en el departamento de activo de la empresa, como gestor técnico del área de gestión hipotecaria posfirma, donde se le asignaron funciones administrativas y de *back-office*. En el documento de evaluación de desempeño de ese mismo año se valoraron positivamente sus competencias conductuales y técnicas. El 2 abril de 2024 el Juzgado de lo Social núm. 5 de Vigo declaró a la trabajadora en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual en base al trastorno depresivo mayor que sufría y a una fractura distal del peroné izquierdo que había sufrido en febrero de 2021.

Dos días más tarde, tras dicha sentencia, la trabajadora solicitó la adaptación de su puesto de trabajo a la empresa. Sin embargo, el 8 de mayo de 2024 la empresa comunicó a la trabajadora su cese vía art. 49.1 n) del ET. Además, el 24 de julio de 2024 el servicio de prevención ajeno de la empresa declaró que la trabajadora era apta con limitaciones y que no debía realizar tareas de atención al público.

Para resolver este conflicto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia partió de una interpretación amplia del concepto de discriminación por discapacidad, anclada en la Convención de Naciones Unidas de 2006 y, en concreto, en la Observación General núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. Desde esta perspectiva, el Tribunal insistió en el que el empresario no puede limitarse a constatar la existencia de limitaciones funcionales en la persona trabajadora, sino que debe desplegar un comportamiento activo para identificar y aplicar las medidas que garanticen la continuidad en el empleo de dicha persona, salvo que supongan una carga excesiva. En este sentido, el Tribunal también trajo a colación la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al concepto de discapacidad y a la obligación de ajustes razonables (*Tartu Vangla, HR Rail, Ca Na Negreta*), así como del Tribunal Constitucional, en su sentencia 51/2021, de 15 de marzo.

A la vista de dichas normas y de su interpretación judicial, la Sala consideró, en primer lugar, que la trabajadora demandante debía ser reconocida como una persona con discapacidad debido a las dolencias que padecía, pues se trataba de una enfermedad que provocaba una incapacidad no delimitada en cuanto a su finalización, teniendo en cuenta, además, que esa misma dolencia fue determinante para su declaración de incapacidad permanente total para su profesión habitual de directora de sucursal bancaria. Partiendo de lo anterior, el tribunal determinó que la empresa estaba obligada a realizar ajustes razonables y, de hecho, subrayó que la entidad ya había llevado a cabo una adaptación efectiva del puesto de trabajo antes de la declaración de incapacidad permanente, que se había revelado compatible tanto con la situación de salud de la

trabajadora como con las exigencias organizativas, lo que evidenciaba la viabilidad de dichos ajustes.

Partiendo de lo anterior, el Tribunal consideró contrario al principio de igualdad el que la empresa hubiese extinguido el contrato tras la solicitud de adaptación posterior a la declaración de incapacidad permanente. La sala rechazó los argumentos de la empresa relativos a la imposibilidad de realizar ajustes adicionales, así como a la noción de "profesión habitual". La empresa sostenía que las limitaciones funcionales de la trabajadora impedían su desempeño en el conjunto del sector bancario, lo que excluía la posibilidad de cualquier adaptación. Para realizar tal afirmación, se basaba en los hechos probados de la sentencia de declaración de incapacidad permanente. Sin embargo, el Tribunal rechazó tal postura porque no había ningún hecho declarado probado o notorio a partir del cual se pudiese concluir que las limitaciones afectaban a todos los puestos de trabajo del sector bancario. La Sala también se mostró contraria a la posición de la empresa relativa a la inexistencia de despido. Esta última mantuvo que, mientras no se produjese un cambio legislativo, no se debía equiparar la extinción contractual por incapacidad permanente con la figura del despido. No obstante, a juicio del Tribunal, "la ausencia de una regulación legal en el momento de la decisión empresarial de extinción del contrato de trabajo no impide que se aplique la doctrina contenida en la STJUE de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, pues dicha doctrina se sustenta en la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas de 2006 y en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que son textos normativos que estaban vigentes en el momento de aquella decisión empresarial".

En consecuencia, el Tribunal confirmó la nulidad del despido por discriminación por razón de discapacidad, así como la obligación de readmitir a la trabajadora en un puesto de trabajo, reconociéndole a esta una indemnización de 30.000 euros "ponderando la duración de la relación laboral, haciéndola equivaler a una sanción muy grave en su grado

medio" (antigüedad en la empresa de más 20 años, su salario y su edad) y "atendiendo a la doble finalidad de resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".

En efecto, la protección frente a la discriminación por razón de discapacidad en el ámbito laboral ha evolucionado hacia un modelo que combina la igualdad material con el reconocimiento de la autonomía de las personas con discapacidad. Este cambio, impulsado por la Convención de Naciones Unidas ya referenciada, y su recepción en el ordenamiento interno (Ley 8/2021), ha supuesto el tránsito desde un sistema basado en la sustitución en la toma de decisiones hacia otro centrado en el respeto a la voluntad de la persona, con medidas de apoyo.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 26 de septiembre de 2025 (rec. 2071/2025) analizó precisamente la validez del consentimiento prestado por personas con discapacidad en decisiones que tienen fuerte trascendencia laboral y el papel de los mecanismos de apoyo propios del empleo protegido. En el caso en concreto, el trabajador prestaba servicios por cuenta de un centro especial de empleo desde noviembre de 2023 en una tienda de ropa abierta al público. Tenía reconocido un grado de discapacidad global del 47% y presentaba patologías como distrofia mitónica de Steinert, asma bronquial, enfermedad celíaca, defecto de refracción, TDAH, rendimiento cognitivo liminar y disartria, que le ocasionaban discapacidad física y psíquica. Desde mayo a junio de 2024 estuvo en situación de incapacidad temporal por el implante programado de un marcapasos y el 30 de julio de ese mismo año el servicio de prevención de riesgos ajeno concluyó que no presentaba alteraciones que le impidiesen desarrollar una actividad normal. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa adoptó medidas de protección de la salud y lo apartó de la zona de los arcos de seguridad, para evitar una posible desconfiguración del marcapasos.

A lo largo de toda la relación laboral, la empresa comentaba las cuestiones laborales y de salud del trabajador con su

madre, con la aquiescencia de aquel. Del mismo modo, también contaba con la asistencia de preparadoras laborales en la empresa.

El 5 de julio de 2024 la empresa impuso al trabajador una sanción de seis días de suspensión de empleo y sueldo, pues en varias ocasiones se descubrió al trabajador mirando a las clientas en la zona de probadores. De los hechos probados se desprende que, días más tarde, la empresa planteó al trabajador la posibilidad de que firmase una baja voluntaria en lugar de que fuese esta la que lo despidiese disciplinariamente. La empresa incluso comentó los hechos con la madre del trabajador para contrastar con ella cual era la mejor alternativa. Así pues, la madre aceptó la baja voluntaria. Finalmente, el día 21 de agosto de 2024 el trabajador firmó su baja voluntaria en la empresa con efectos del 1 de septiembre, en la sede de la empresa y en presencia de su gerente. A esa firma no acudieron las preparadoras y orientadoras laborales.

El trabajador interpuso demanda argumentando que la baja era, en realidad, un despido que debía calificarse como nulo por ser discriminatorio a causa de la discapacidad que sufría, insistiendo en que la propia empresa se aprovechó de tal discapacidad para suscribir su baja voluntaria, vulnerando el derecho a la intimidad para lograr tal fin. Tras ser desestimada la demanda en primera instancia, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia entró a resolver el recurso interpuesto por el trabajador.

El litigio se centró, en primer lugar, en examinar la validez del consentimiento del trabajador. La Sala partió de que la dimisión, como causa extintiva del contrato de trabajo, exige una manifestación inequívoca de voluntad, no afectada por vicios del consentimiento. En cuanto a qué se considera como tales vicios, y al impacto de una posible intimidación que invalide el consentimiento, el Tribunal trajo a colación la sentencia del Tribunal Supremo 66/2021, de 20 de enero (rcud. 2093/2018), según la cual "el hecho de que se pongan en conocimiento de la persona trabajadora la existencia de unos hechos graves, que podrían comportar una serie de consecuencias legales, laborales y penales, dándole la oportunidad de optar por el cese para evitar la adopción de

las correspondientes medidas, no significa en absoluto que se ejerza coacción sobre él por parte de la persona trabajadora, puesto que para que la conducta de la empresa previa a la toma de decisión pueda calificarse de amenaza o intimidación encuadrable en el art. 1267 del Código Civil, es preciso que la misma revista un matiz antijurídico o ilícito, y no hay tal cuando lo que se hace es anunciar el posible ejercicio correcto y no abusivo de un derecho, como es el relativo a un posible despido disciplinario”.

Esa doctrina sirvió de base para que el Tribunal, en este caso, considerase que el consentimiento del trabajador, firmando su baja voluntaria, estaba viciado y no era válido a los efectos pretendidos por la empresa. Según el tribunal, aunque la Ley 8/2021/, de 2 de junio reconozca el respeto a la voluntad y las preferencias de las personas con discapacidad, quienes, como regla general, serán las encargadas de tomar sus propias decisiones, ello no implica que la persona con discapacidad tenga que tomar sus decisiones sola, porque el legislador civil regula la existencia de medidas de apoyo (art. 249 del Código Civil), cuya función es “asistir a la persona con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica en los ámbitos en los que sea preciso, respetando su voluntad, deseos y preferencias”. Además, según el Tribunal, para que esas medidas de apoyo existan no es necesario que estén formalizadas en un documento público, puesto que también se admite la guarda de hecho como medida informal de apoyo. A partir de los datos y hechos probados, para el Tribunal era evidente que quien asistía al actor para la toma de decisiones era su madre y que, además, existían medidas de apoyo desde el punto de vista laboral, a través de las preparadoras laborales. Pese a lo anterior, el Tribunal considera que el consentimiento del trabajador, aún auxiliado por la madre, no fue libre, porque existió intimidación. Según la Sala, no se podía admitir que la empresa simplemente hubiese advertido al trabajador de que podía recurrir a un despido disciplinario si este no firmaba la baja voluntaria, porque el trabajador ya había sido suspendido de empleo y sueldo. La empresa utilizó los hechos objeto de la sanción para incitarlo a firmar la baja voluntaria, aun sabiendo que no era posible sancionarlo doblemente. Sobre esta base, el

Tribunal concluyó que la extinción no podía calificarse como una baja voluntaria, sino como un verdadero despido. En cuanto a la calificación que merecía ese despido, la Sala rechazó, en primer lugar, que el despido fuese nulo por vulneración del derecho a la intimidad, puesto que existía consentimiento del trabajador para que su madre participase en la gestión de cuestiones laborales y personales. Sin embargo, en segundo lugar, el Tribunal sí apreció la existencia de discriminación por razón de discapacidad. Para ello, se apartó del enfoque comparativo que había utilizado la juzgadora de instancia e insistió en que la prohibición de discriminación no exige identificar un término de comparación, sino simplemente verificar la concurrencia de un factor protegido y el perjuicio asociado. En el caso concreto, se acreditó que la discapacidad del trabajador había sido un elemento determinante de la actuación empresarial, que se aprovechó de su situación para obtener la firma de la baja voluntaria, provocándole además un perjuicio añadido, al privarle no solo del empleo, sino también del acceso a la prestación por desempleo. En consecuencia, el Tribunal declaró la nulidad del despido, condenando a la empresa a readmitir al trabajador y a abonar una indemnización por daños morales de 7.501 euros.

3. PROPORCIONALIDAD Y DESPIDO. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 20 DE OCTUBRE DE 2025 (REC. 2366/2025)

El ejercicio del poder disciplinario empresarial se encuentra sometido al principio de proporcionalidad, que exige una adecuada correspondencia entre la gravedad de la conducta imputada a la persona trabajadora y la sanción impuesta. La doctrina judicial, a través de la teoría gradualista, exige que se valoren de forma individualizada las circunstancias concurrentes, tanto objetivas como subjetivas, de tal forma que el despido disciplinario se reserve para aquellos incumplimientos que sean lo suficientemente graves y culpables atendiendo a la conducta, las funciones encomendadas y las condiciones reales de la prestación de servicios.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 20 de octubre de 2025 (rec. 2366/2025) es un ejemplo claro de cómo se traslada dicha teoría a la práctica. El caso tiene su origen en el despido disciplinario de una auxiliar técnica educativa que prestaba servicios en un centro de atención de menores de 120 metros cuadrados, compuesto por cuatro habitaciones, dos baños, un salón, despacho y cocina y en el que residían seis adolescentes y una bebé de 10 meses. Los hechos que motivaron el despido se sitúan en la noche del 14 al 15 de marzo de 2024, durante la cual la trabajadora desempeñaba su actividad en solitario, en el turno de noche. Al inicio de su jornada, en torno a las 22:15 horas, la trabajadora realizó una ronda para comprobar que todos los menores se encontraban en sus habitaciones, pero detectó la presencia de un menor en la habitación de otras dos compañeras, circunstancia ante la cual le ordenó que regresase a su cuarto. Acto seguido, la trabajadora fue a atender a la bebé, que todavía no había cenado, procediendo a darle de comer, cambiarle la ropa, asearla y acostarla hasta que se durmió. Durante ese intervalo temporal, desde las 22:30 a las 23:30h, la trabajadora no realizó nuevas comprobaciones individualizadas sobre la ubicación de los menores. Cuando la bebé se durmió, solo verificó que las luces de las habitaciones estaban apagadas y que el ambiente era de normalidad y silencio. Tras ello, continuó con otras tareas propias de su puesto, como labores domésticas y administrativas. En torno a las 00:15h, una de las menores le comunicó que otro menor había entrado en su habitación sobre las 22:40 horas y que se había producido una agresión sexual mientras dormía.

La trabajadora puso los hechos en conocimiento de sus superiores, activándose los protocolos correspondientes. La empresa inició un expediente disciplinario contra la trabajadora y procedió a su despido el 2 de abril de 2024. La decisión extintiva se basaba en la consideración de que la trabajadora había incumplido de forma muy grave sus obligaciones de vigilancia y control, al no haber comprobado de forma efectiva que el menor regresase a su habitación cuando se le ordenó, ni haber realizado un seguimiento posterior que permitiera detectar la situación. En concreto, la

empresa alegó tres artículos del IV Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. En primer lugar, el art. 99 b).1, según el cual se califica como falta grave la imprudencia, fraude o desobediencia en las funciones encomendadas, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene, elevándose tal falta a muy grave cuando se derivase un perjuicio notorio para la empresa. En segundo lugar, el art. 99 c).12, en virtud del cual se califica de muy grave la indisciplina, desobediencia o negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa. Por último, el art. 99 c).17, que califica como muy grave el abandono del servicio sin causa justificada que origine una situación de desprotección, abandono, desatención o cree una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

Tras la demanda de la trabajadora, en primera instancia se declaró el despido como procedente. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia no compartió ese criterio, de tal modo que, examinado el recurso de suplicación por parte de la trabajadora, este declaró el despido como improcedente.

El razonamiento del Tribunal partió, en primer lugar, de una matización relevante en el relato fáctico. En los hechos probados de la sentencia de instancia se recogía que la trabajadora “comprobó que un menor estaba en la habitación de dos compañeras y le mandó ir para su habitación, no constando que hubiese comprobado que lo hacía”. El Tribunal consideró que el último inciso de esa oración no respondía a un verdadero hecho probado negativo, es decir, que la trabajadora no realizase esa comprobación, sino a un hecho que, simplemente, no se había acreditado, por lo que su inclusión en el relato fáctico no era correcta. La Sala entendió que la falta de mención expresa a dicha comprobación en el diario de campo de la trabajadora no permitía inferir, sin más, que esa comprobación no se hubiese producido, debiendo resolverse la cuestión, en su caso, a través de la prueba. De hecho, la Sala insistió en el propio relato: si la menor situaba la entrada del menor agresor en su habitación en torno a las 22:40 horas, resultaba razonable deducir que ese menor

había abandonado la estancia en la que fue inicialmente detectado por la trabajadora sobre las 22:15 horas. Dispuesto lo anterior, la Sala examinó las presuntas infracciones cometidas por la trabajadora y descartó, en primer lugar, que esta hubiese abandonado el servicio. Al contrario, según los hechos probados, se acreditó que permaneció en su puesto de trabajo y desarrolló las tareas que le correspondían. También rechazó que la conducta pudiese ser calificada como negligente, porque no existían protocolos específicos que impusiesen una determinada frecuencia o intensidad en la vigilancia nocturna ni medios técnicos que facilitasen un control permanente. En este sentido, el Tribunal insistió en que la valoración disciplinaria debe atender “a la conducta de la trabajadora, no a la gravedad de la conducta que, en su caso, comete o habría realizado el menor”. Desde esta perspectiva, y tomando en consideración las condiciones materiales en las que se prestaba el servicio -trabajo en solitario, número de menore a cargo, atención simultánea a un bebé y realización de tareas domésticas y administrativas-, la Sala concluyó que no podía exigirse una vigilancia permanente e ininterrumpida, pues sería una exigencia de difícil cumplimiento. El Tribunal aplicó la doctrina gradualista y el principio de proporcionalidad de las sanciones y entendió que, aún cuando la actuación de la trabajadora pudiera ser susceptible de reproche disciplinario, no revestía la gravedad suficiente para justificar la sanción máxima. En consecuencia, revocó la sentencia de instancia y declaró la improcedencia del despido.

4. DESPIDO EN ÁMBITOS DIRECTIVO MASCULINIZADO. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 10 DE DICIEMBRE DE 2025 (REC. 2638/2025)

La garantía de indemnidad y la prohibición de discriminación operan como instrumentos esenciales para controlar decisiones empresariales que, aun siendo formalmente neutras, producen resultados lesivos. Criterios como la falta de justificación real de las decisiones organizativas o el recurso a la libre designación en entornos marcados por

desequilibrios de género son importantes para enjuiciar la procedencia, improcedencia o nulidad de los despidos.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 10 de diciembre de 2025 (rec. 2638/2025) analiza, de forma acumulativa, la nulidad de un despido tanto por vulneración de la garantía de indemnidad como por discriminación por razón de sexo. El caso tiene su origen en un supuesto despido objetivo de una trabajadora con amplia trayectoria en la empresa y que desempeñaba funciones de gerente de área dentro de la red de ventas, con un elevado nivel retributivo y de responsabilidad organizativa. El contexto del litigio se articula en torno a tres elementos clave: la situación de incapacidad temporal previa de la trabajadora, la controversia surgida en relación con la percepción de un bonus variable ligado a objetivos y la posterior decisión extintiva adoptada por la empresa. Así, la trabajadora permaneció en situación de incapacidad temporal por enfermedad común entre el 21 de agosto y el 1 de diciembre de 2023, circunstancia que invocó la empresa para negar el devengo del bonus anual correspondiente a dicho ejercicio, en aplicación a unos pactos colectivos suscritos en septiembre de 2023 que excluían el derecho a la percepción del incentivo si la persona trabajadora, durante el año natural, estuviese en situación de incapacidad temporal durante más de tres meses. El 29 de febrero de 2024 la trabajadora dirigió un correo electrónico a la dirección regional solicitando explicaciones por la ausencia del bonus en su nómina. El 1 de marzo se le comunicó que no tiene derecho al mismo por haber estado en esa situación de incapacidad temporal. Posteriormente, el 8 de marzo la trabajadora reiteró su disconformidad y cuestiona que ese pacto resulte de aplicación, porque la situación de incapacidad temporal fue anterior a la entrada en vigor de esa normativa.

El 6 de marzo la trabajadora fue convocada por la empresa, junto con otros responsables, a una reunión para coordinar procesos de reorganización interna, jubilaciones parciales y futuras necesidades de selección de personal. Sin embargo, apenas ocho días después, el 14 de marzo de 2024, la empresa le comunicó su despido por causas objetivas,

alegando por parte de la empresa que era necesario cambiar el modelo organizativo y que el puesto requería un nuevo perfil. Del resumen de los hechos se extrae que realmente el puesto de la trabajadora no se amortizó, sino que se cubrió por otro trabajador, hombre, mediante un sistema de designación directa, sin convocatoria pública ni proceso transparente de selección.

Tras analizar la decisión empresarial, la sentencia de instancia calificó el despido como improcedente, al no haber acreditado la empresa la concurrencia de causas organizativas o productivas reales que justificasen la extinción. Sin embargo, interpuesto recurso de suplicación por parte de la trabajadora, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia declaró el despido como nulo atendiendo a indicios que, según el criterio de la sala, no fueron correctamente valorados en instancia. A juicio del Tribunal, eran dos los argumentos que motivaban esa declaración de nulidad.

En primer lugar, se encontraba la vulneración de la garantía de indemnidad. Según la sala, la reclamación interna del bonus, aunque no era una reclamación judicial formal, era un indicio suficiente para activar dicha garantía, especialmente en un contexto en el que existía una clara conexión temporal entre la reclamación y la extinción. Frente a dicho indicio, la empresa no logró aportar una justificación objetiva, razonable y suficientemente acreditada de su decisión.

En segundo lugar, se destacó también la discriminación por razón de sexo. Los hechos probados revelaron que en la empresa había una notable infrarrepresentación femenina en los puestos directivos. En la red en la que prestaba servicios la trabajadora, los dos puestos de dirección regional estaban ocupados por hombres, y en el nivel inmediatamente inferior, de un total de 28 puestos de gerencia, 25 correspondían a hombres y únicamente tres a mujeres. A juicio de la sala, ese desequilibrio estadístico operaba como un indicio relevante discriminación indirecta por razón de género, en línea con la doctrina judicial que admite el uso de estadísticas como medio de prueba de la discriminación. En este contexto, la decisión empresarial de cesar a una trabajadora y sustituirla por un varón, sin un procedimiento objetivo ni transparente, reforzaba esa dinámica estructural. Además, la Sala puso de

relieve la contradicción entre esa actuación y los compromisos asumidos por la propia empresa en su plan de igualdad, orientados precisamente a promover la presencia del género infrarrepresentado en los niveles de dirección. A partir de tales indicios, operó la regla de inversión de la carga de la prueba (art. 96.1 de la LRJS), pero la empresa no logró desvirtuarlos, pues se limitó a invocar un supuesto cambio de perfil profesional que carecía de concreción en el momento del despido y que, además, se articuló mediante criterios de selección opacos y discrecionales. Ese fracaso de la empresa condujo al tribunal a afirmar la existencia de una discriminación indirecta por razón de género y a declarar, con ello, la nulidad del despido.

5. LIMITACIÓN TEMPORAL DE LA PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA NATURAL. AUTO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 28 DE NOVIEMBRE DE 2025 (REC. 4291/2025)

La determinación del alcance y contenido de las medidas de protección frente a los riesgos derivados de la maternidad y la lactancia natural puede plantear tensiones entre la normativa interna y el Derecho de la Unión Europea, especialmente cuando la primera introduce límites que no aparecen expresamente previstos en la regulación europea. El Auto del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de noviembre de 2025 (rec. 4291/2025) es un claro ejemplo de ello, pues en él el Tribunal acude al art. 267 del TFUE para plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia en aras a garantizar la efectividad de la Directiva 92/85/CEE para las personas trabajadoras durante el periodo de lactancia natural.

El litigio tiene su origen en la reclamación de una facultativa de medicina interna que, tras su reincorporación al trabajo después del permiso por nacimiento de su hijo y del permiso de lactancia, solicitó la adaptación de supuesto para no prestar servicios de guardias en horario nocturno por riesgo durante la lactancia. En concreto, antes de esa situación, la trabajadora venía realizando guardias de presencia física en horario nocturno desde las 15 horas hasta las 8 horas del día siguiente en días laborables y desde las 8 horas a las 8 horas

del día siguiente en días festivos. El servicio de prevención consideró que la trabajadora era apta para supuesto y, finalmente, se acordó la no adopción de medidas de adaptación.

Interpuesta demanda por parte de la trabajadora, la sentencia de instancia la estimó parcialmente y reconoció su derecho a la adaptación del puesto y, en concreto, la exención de las guardias, pero limitó temporalmente dicha medida a un año desde el nacimiento del menor.

Esa limitación temporal constituye realmente el núcleo del debate para el Tribunal Superior de Justicia. La resolución de instancia fundamentó dicha restricción en una aplicación analógica de la normativa interna; en particular, del art. 162.2 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia, que, en relación con el art. 26 de la LPRL, fija la duración de la licencia por riesgo durante la lactancia en un año. La trabajadora recurrente sostiene que dicha limitación temporal vulnera tanto la normativa interna como europea, invocando, en particular, los artículos 14, 15, 16 y 26 de la LPRL, que configuran un sistema de protección orientado a la eliminación o reducción del riesgo sin establecer un límite temporal expreso. Además, la trabajadora insiste en el art. 24 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en cuanto reconoce el derecho de los menores a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar.

Partiendo de este marco, el Tribunal constata que el Derecho interno no ofrece una respuesta clara a tal controversia, pues, mientras el art. 26.4 de la LPRL no fija un límite temporal para las medidas de adaptación del puesto durante la lactancia, sí lo contempla para otras medidas de protección, como la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, que se vincula a un periodo de nueve meses [Art. 45.1 d) del ET]. Además, la cuestión adquiere una dimensión más compleja en el plano europeo, pues el art. 2 c) de la Directiva 92/85/CEE define a la trabajadora en periodo de lactancia como "cualquier trabajadora en periodo de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales". Ello plantea a la sala "la duda de si

establecer una limitación temporal vinculada a la edad del lactante para la aplicación de las medidas establecidas en la citada Directiva es acorde o es contrario al Derecho de la Unión”.

Ante la inexistencia de una solución clara en el Derecho interno y la relevancia decisiva de la interpretación del Derecho de la Unión para el litigio, la Sala acordó el planteamiento de la siguiente cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia: “¿Es conforme con lo establecido en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), en concreto con la definición de “trabajadora en periodo de lactancia” contemplada en su artículo 2.c), una limitación temporal de las medidas de prevención del riesgo durante la lactancia recogida en la normativa nacional de trasposición de la Directiva?”.

La decisión de acudir al mecanismo prejudicial evidencia la relevancia de garantizar una interpretación uniforme de la referida Directiva, evitando que el Derecho interno la vacíe de contenido. Como consecuencia de este planteamiento, el procedimiento queda suspendido hasta que el Tribunal de Justicia dé su respuesta.