

DEREITO INDIVIDUAL

LIDIA GIL OTERO

Profesora Axudante Doutora

Área Dereito do Traballo e da Seguridade Social

Universidade da Santiago de Compostela (España)

lidia.gil.otero@usc.es

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.

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.

Esta recompilación xurisprudencial recolle sete sentenzas e un auto do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia¹ ditados no segundo semestre de 2025, relativas ao dereito individual do traballo. Neles preséntanse formulacións de interese doutrinal e xurisprudencial relativas ao dereito de adaptación de xornada, o teletraballo, a garantía de indemnidade, a discriminación por razón de xénero e por razón de

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

discapacidade, os axustes razoables e a protección fronte ao risco na lactancia natural, entre outros.

1. CONFIGURACIÓN XURÍDICA E PROTECCIÓN DOS DEREITOS DE CONCILIACIÓN E DE ADAPTACIÓN DE XORNADA. SENTENCIAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 5 DE SETEMBRI DE 2025 (REC. 3945/2025), 4 DE DECEMBRO DE 2025 (REC. 3681/2025) E 23 DE DECEMBRO DE 2025 (REC. 3337/2025)

O Real Decreto-lei 5/2023, do 28 de xuño, tivo un gran impacto no catálogo de dereitos de conciliación da vida laboral, privada e familiar. Seguindo o impulso marcado pola Directiva 2019/1158, un dos obxectivos centrais desa norma era evitar, na medida do posible, que as medidas de corresponsabilidade estivesen baseadas unicamente en que a persoa traballadora deixase de prestar os seus servizos, total ou parcialmente, para coidar. Así pois, modificouse o art. 34.8 do ET para permitir que as persoas traballadoras non reducisen a súa xornada, senón que a adaptasen para facer fronte ás súas responsabilidades familiares. Neste contexto, o teletraballo emerxe como unha das principais medidas de concreción dese dereito, especialmente en supostos nos que a prestación de servizos pode desenvolverse a distancia, sen que exista unha diminución na organización da empresa.

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 5 de setembro de 2025 (rec. 3945/2024) aborda precisamente o teletraballo como medida de adaptación da forma de traballo. A traballadora protagonista, teleoperadora, viña prestando servizos na modalidade de teletraballo desde 2020, por mor da pandemia. En xaneiro de 2024 a empresa comunícolle que, a partir de febreiro, debía volver prestar servizos de xeito presencial, pois a campaña na que estaba traballando esixía ese réxime de prestación. Ante tal situación, a traballadora solicitou continuar teletraballando en virtude do art. 34.8 do ET, pois tiña ao seu coidado á súa nai, de 82 anos, afectada de párkinson. Para ese efecto, a traballadora achegou á solicitude os informes médicos nos que se acreditaba a patoloxía da súa proxenitora e a necesidade de

atención e acompañamento nas actividades básicas da vida diaria. Nun primeiro momento, a empresa contestou a solicitude da traballadora indicándolle que, nesa campaña concreta, o teletraballo non era unha opción viable, pero que intentaría encaixala noutras accións da empresa. Pasados uns días, a empresa denegou formalmente a medida, alegando razóns “organizativas”, o que motivou a demanda da traballadora.

Tras a desestimación da demanda en primeira instancia, o Tribunal Superior de Xustiza estimou integramente o recurso de suplicación presentado por aquela, partindo dunha interpretación reforzada do art. 34.8 do ET. A xuízo do tribunal, cando se invoca o art. 34.8 do ET, débense ter en conta cinco criterios de resolución.

En primeiro lugar, “a consideración superior do dereito da persoa traballadora fronte aos intereses empresariais”, pois o primeiro conta cunha tripla conexión constitucional: o dereito á non discriminación por razón de xénero, o dereito á intimidade familiar e a protección da familia e da infancia.

En segundo lugar, a “valoración individualizada da situación segundo as esixencias da boa fe, atendendo en particular á conduta das partes en litixio”. Segundo o Tribunal, o exercicio do art. 34.8 do ET leva consigo unha negociación que debe estar guiada pola boa fe e seguir un determinado ítem: “a persoa traballadora debe motivar adecuadamente a solicitude de adaptación achegando se o considera necesario, ou se así se lle solicita, as oportunas xustificacións; a empresa debe tomarse en serio esa solicitude, motivando as razóns determinantes da negativa ao exercicio do dereito e ambas as partes deben negociar de boa fe para a obtención dun acordo onde á vez se consiga a mellor satisfacción posible dos distintos intereses atendendo as circunstancias do caso concreto, o cal, segundo se desenvolva a negociación, obriga a realizar mutuas propostas e contrapropostas”.

En terceiro lugar, a “imposibilidade de valorar a organización da familia”. O Tribunal deixa claro que nin a empresa nin os xulgados poden analizar como se organiza o coidado na familia da persoa traballadora, pois non lles corresponde ser unha sorte de “gardián da corresponsabilidade”. A pesar de

que a persoa traballadora si pode aducir dificultades do outro proxenitor ou doutros membros da familia para conciliar de forma efectiva, as empresas non poden entrometerse na vida privada dos matrimonios e parellas.

En cuarto lugar, as “cargas procesuais da persoa traballadora”, que se deben limitar á propia existencia do seu dereito á conciliación. A Sala sinala que a persoa traballadora só debe probar dous extremos. Por unha banda, que existe “unha necesidade de coidado da persoa que a norma contempla como receptora dos coidados”, tendo en conta, ademais, que hai elementos que inciden especialmente nesa necesidade (o feito de que sexa unha familia numerosa ou monoparental, o grao de discapacidade da persoa a coidar, etc.). Doutra banda, que “a necesidade de coidado choca co tempo de traballo (...) ou co tempo e/o a forma de traballo (...), sen que baste unha mera preferencia”.

En último lugar, “as estratexias de defensa” da parte demandada, que poden ser unicamente dúas: ou ben “desmontar as alegacións e probas da demandante”, negando, por exemplo, as necesidades de coidado, ou ben acreditar que as pretensións da persoa traballadora son imposibles ou irrazonables atendendo as circunstancias da empresa. Para valerse desta segunda posibilidade, o Tribunal lembra que a empresa debe probar de forma concreta que razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción impiden atender á petición da persoa traballadora, pois se trata dunha decisión que limita prerrogativas vinculadas a dereitos fundamentais. En consecuencia, as razóns que levasen á empresa para denegar a solicitude da persoa traballadora deberían superar o triplo xuízo de idoneidade, necesidade e proporcionalidade. A efectos de valorar as circunstancias que pode argumentar a empresa, o Tribunal sinala, entre outras, o tamaño da empresa, pois “a maior tamaño e persoal, menos custosa debe ser a concreción”; a organización do tempo de traballo; a especialización da persoa traballadora; ou a existencia doutras persoas traballadoras exercitando dereitos de conciliación. A sala detívose especialmente neste motivo indicando que, evidentemente, se na empresa xa existen moitas persoas traballadoras exercitando dereitos de conciliación, iso pode

dificultar a concreción das peticións. Segundo o Tribunal, “a colisión cos dereitos laborais doutras persoas traballadoras pode xustificar a denegación empresarial pois a empresa non está habilitada para modificar substancialmente as condicións de traballo doutros traballadores por causa do dereito de conciliación”. En consecuencia, á empresa só se lle podería esixir a realización de axustes que non supoñan modificación substancial, pois “tales axustes son a máis das veces necesarios para satisfacer o dereito á conciliación da persoa traballadora”.

Aplicando os anteriores criterios ao caso en concreto axuizado, o Tribunal concluíu que a traballadora acreditara adecuadamente a necesidade de coidado da súa nai, insistindo, ademais, en que o feito de residir en diferentes domicilios non podía supoñer un obstáculo, pois o teletraballo non esixe que a prestación se realice no domicilio propio. A partir do anterior, a xuízo do Tribunal, a empresa non xustificara de xeito suficiente as razóns organizativas alegadas, pois unicamente invocara, de forma xenérica, a esixencia de presencialidade en determinadas campañas ou o sobredimensionamiento doutras, sen acreditar a súa incidencia real nin explicar por que, tras anos de teletraballo, a prestación pasaba a ser incompatible coa devandita modalidade. Segundo a sala, o feito de que a empresa optase por unha denegación absoluta da solicitude, sen formular ningunha alternativa, supoñía un incumprimento das esixencias de boa fe na negociación. En consecuencia, o Tribunal declarou o dereito da traballadora para adaptar as condicións do seu traballo nos termos que solicitara e recoñeceu unha indemnización por danos e prexuízos de 3.750 euros, ao entender que a denegación inxustificada da adaptación impediu que aquela atendese adecuadamente á súa nai.

Sen prexuízo das dificultades que entraña o propio tenor do art. 34.8 ET, no que se refire a que condicións poden adaptarse, o ordenamento xurídico necesitaba potenciar que as persoas traballadoras utilizasen esa medida e estivesen protexidas. Por esa razón, o mencionado Real Decreto-lei tamén modificou o tenor do art. 55.5 do ET, recoñecendo así a nulidade do despedimento que afectase a persoas que

solicitasen ou estivesen a desfrutar da referida adaptación. A pesar de que a Lei Orgánica 2/2024, do 1 de agosto, eliminou por erro esa garantía nas decisións extintivas, a Lei Orgánica 1/2025, do 2 de xaneiro, emendou o defecto, permitindo así que esa blindaxe continúe no noso ordenamento xurídico.

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 23 de decembro de 2025 (rec. 3337/2025) aborda precisamente o xogo desa tutela reforzada fronte ao despedimento e, ao mesmo tempo, os efectos da fraude na contratación temporal na configuración da relación laboral como indefinida non fixa. O litixio en concreto trae causa da extinción do contrato de traballo dun traballador, axudante de realización, que encadeou 222 contratos temporais desde 2002 ata 2020 coa entidade demandada. No período sometido a axuizamento, desde xuño de 2021 subscribiu outros 8 contratos temporais: 6 de substitución para outras persoas traballadoras en situación de incapacidade temporal e un eventual por circunstancias da produción. Durante todo ese período, o traballador demandante solicitou varias adaptacións de xornada por conciliación, pois era pai dun menor nado no 2013. En concreto, en setembro de 2023, solicitou adaptación do seu horario de traballo, para prestar servizos de 6 a 15h. Tras o proceso de negociación coa empresa, finalmente adaptouse o seu horario para que prestase servizos de 6.50h a 16h.

Tras o cesamento dun dos contratos temporais de interinidade, por reincorporación do traballador substituído, o traballador protagonista do caso impugnou a extinción solicitando, por unha banda, que a súa relación laboral fose recoñecida como fixa e, subsidiariamente, indefinida non fixa, por fraude na contratación, e, doutra banda, que o despedimento fose declarado nulo por vulneración dos seus dereitos de conciliación. A demanda foi estimada parcialmente en primeira instancia, onde se declarou o despedimento como improcedente, e interpúxose recurso de suplicación ante o TSJ de Galicia.

Para resolver a controversia, en primeiro lugar, a Sala examinou a validez da cadea de contratos temporais e confirmou o criterio de instancia, ao apreciar fraude no primeiro contrato de interinidade subscribido en 2021. O

motivo en concreto da fraude neste contrato radicaba, a xuízo do Tribunal, nas funcións asignadas ao traballador demandante. A pesar de que non é causa de fraude o feito de que non se realicen exactamente as mesmas funcións que o traballador substituído, o Tribunal sinalou que si é obrigatorio que se respecte a categoría profesional, de acordo coa xurisprudencia do Tribunal Supremo. No caso concreto do devandito contrato, o traballador demandante foi contratado para realizar tarefas de axudante de redacción mentres que, o traballador substituído, era realizador, ocupando, por tanto, unha categoría profesional superior. Devandita fraude, ademais, non se podía emendar polo feito de que os contratos de interinidade posteriores si fosen regulares. Por esa razón, o Tribunal sinalou que a relación laboral debía ser indefinida non fixa desde o inicio desa cadea de contratación e que, por tanto, a extinción do contrato por reincorporación do traballador substituído debía valorarse baixo a óptica do despedimento.

O aspecto máis relevante desta resolución radica na cualificación dese despedimento como nulo. A Sala destacou que, tras o Real Decreto-lei 5/2023, o ordenamento xurídico configurou unha auténtica blindaxe fronte a decisións extintivas adoptadas durante o exercicio dos dereitos de conciliación e, en concreto, de adaptación da xornada. Mentres que, con anterioridade, o art. 55.5 do ET só reservaba esa protección para os supostos de redución de xornada, aquela norma estendeu a tutela ás situacións derivadas do art. 34.8 do ET. Así pois, atendendo o seu tenor literal, o despedimento dunha persoa traballadora que solicitase ou estea a desfrutar de tales medidas debe cualificarse directamente como nulo, sen necesidade de acreditar un móbil discriminatorio específico. No caso concreto, como o traballador estaba a desfrutar dunha adaptación de xornada, segundo o Tribunal o despedimento debía ser declarado nulo "ex lege". Ademais, no caso concreto, a Sala sinalou que se apreciaban indicios de discriminación vinculados ao exercicio de dereitos de conciliación, aínda que non sinalou cales eran. Por esa razón, recoñeceu ao traballador unha indemnización adicional por danos morais, fixada en 7.501 euros.

Porén, o sistema de tutela reforzada que prevé o art. 55.5 do ET fronte a determinadas decisións extintivas non afecta unicamente os dereitos de adaptación de xornada, senón tamén a aquelas que teñan lugar durante os períodos de suspensión do contrato de traballo vinculados ao nacemento, adopción ou acollemento, consolidando así un mecanismo de protección que se conecta directamente co principio de igualdade e non discriminación do art. 14 da CE. Esta previsión e, especialmente, a vinculada co embarazo, foi interpretada como unha nulidade de carácter obxectivo, para garantir a estabilidade no emprego en contextos de especial vulnerabilidade, como é o da maternidade.

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 4 de decembro de 2025 (rec. 3681/2025) aborda precisamente esta cuestión. O suposto de feito parte dunha traballadora que prestaba servizos para unha comunidade de bens, dedicada á hostalería. A relación laboral, de carácter indefinido, mantívose desde agosto de 2022 ata o 31 de outubro de 2024, cando aquela recibiu a carta de despedimento con efectos dese mesmo día. Nese momento, ademais, a traballadora atopábase desfrutando dun permiso por coidado e nacemento do seu fillo. Segundo a comunidade de bens, o despedimento estaba motivado polo feito de que a empresa ía cesar a súa actividade. Ese mesmo día de outubro a comunidade rescindiu o contrato de alugueiro do local no que viñan operando e extinguiu os contratos de traballo dos outros tres camareiros que prestaban servizos para ela. Con todo, en marzo de 2025, a comunidade renovou a súa actividade empresarial noutro establecemento, na mesma localidade, e baixo idéntica denominación e CIF. Ademais, tamén volveron prestar servizos no novo local os compañeiros da traballadora demandante.

Tanto en primeira instancia como posteriormente, en sede de recurso, declarouse como nulo o despedimento da traballadora. Para chegar a esa conclusión, o TSJ de Galicia aplicou, en primeiro lugar, a regra específica do art. 55.5 b) do ET, que establece a nulidade automática dos despedimentos producidos durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, salvo que a empresa acredite unha causa obxectiva allea á devandita

circunstancia. Neste contexto, o Tribunal insistiu no que o ET configura un suposto de nulidade obxectiva, que opera á marxe da existencia ou non de indicios de discriminación. O Tribunal insistiu en que, en escenarios como este, resultaba imprescindible aplicar a perspectiva de xénero, de tal modo que a cualificación do despedimento dunha traballadora embarazada só podía ser “cualificado como nulo ou procedente, pero non improcedente”, proxectando así a protección do despedimento durante o embarazo ao despedimento durante o desfrute de permisos relacionados coa maternidade. A finalidade sería precisamente reforzar a protección fronte ao risco específico que pode representar a maternidade para o mantemento do emprego.

Sobre a devandita base, o Tribunal concluíu que a empresa non foi capaz de desvirtuar a presunción de nulidade, pois a suposta extinción do contrato de traballo por peche do negocio quedaba desmentida desde o momento no que se continuou materialmente coa actividade tres meses despois, revelando, así, que o despedimento carecía dunha causa real. O Tribunal tamén engadiu que se podería chegar a esa mesma conclusión aínda cando se entendese que efectivamente se produciu un cesamento de actividade con posterior continuación, e non un mero cambio de centro de traballo, como parecen indicar os feitos probados, pois o «efecto Lázaro» “resucita as accións mortas que calquera traballador ten contra a empresa fenecida” durante un ano. A xuízo do Tribunal, “o período de peche do local (uns cinco meses) carece de relevancia algunha, porque todas as accións se mantiveron tal e como eran no momento do peche (ou despedimento), e a valoración do comportamento empresarial ha de facerse valorando a situación de marzo (coma se non habería solución de continuidade)”. Así pois, o despedimento foi cualificado como nulo por aplicación directa do art. 55.5 b) do ET, insistindo, ademais, na inexistencia dunha causa obxectiva válida que xustificase a decisión empresarial, nun contexto de continuidade da actividade.

2. DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDADE, AXUSTES RAZOABLES E DESPEDIMENTO. SENTENZAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 9 DE

SETEMBRO DE 2025 (REC. 2069/2025) E DE 26 DE SETEMBRO DE 2025 (REC. 2071/2025)

A tutela fronte á discriminación por razón de discapacidade experimentou unha notable evolución grazas á interpretación do Dereito da Unión Europea por parte do Tribunal de Xustiza. Tras os últimos pronunciamentos, a obrigación empresarial de realizar axustes razoables (art. 5 da Directiva 2000/78/CE) configurouse como un elemento central do principio de igualdade de trato, ata o punto de que o seu incumprimento constitúe, en si mesmo, unha forma de discriminación. A sentenza *Ca Na Negreta* (C-631/2022) intensificou esa esixencia, ao obrigar á persona empresaria a explorar todas as posibilidades de adaptación ou recolocación da persoa traballadora antes da extinción do seu contrato de traballo.

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 9 de setembro de 2025 (rec. 2069/2025) afonda nesa liña xurisprudencial. Nela resólvese o recurso de suplicación interposto tanto pola traballadora como pola entidade empregadora fronte á resolución de instancia, que declarou a nulidade do despedimento e condenou á empresa á readmisión daquela nun posto adaptado.

A traballadora, directora de sucursal bancaria desde o ano 2000, iniciou en 2020 unha incapacidade temporal derivada dun trastorno depresivo maior. Tras a súa reincorporación en marzo de 2023, a traballadora foi destinada a un posto no departamento de activos da empresa, como xestor técnico da área de xestión hipotecaria posfirma, onde se lle asignaron funcións administrativas e de *back-office*. No documento de avaliación de desempeño dese mesmo ano valoráronse positivamente as súas competencias conductuales e técnicas. En 2 abril de 2024, o Xulgado do Social núm. 5 de Vigo declarou á traballadora en situación de incapacidade permanente total para a súa profesión habitual en base ao trastorno depresivo maior que sufría e a unha fractura distal do peroné esquerdo acontecida en febreiro de 2021. Dous días máis tarde, tras a devandita sentenza, a traballadora solicitou a adaptación do seu posto de traballo á empresa. Con todo, o 8 de maio de 2024, a empresa comunicou á traballadora o seu cesamento vía art. 49.1 n) do ET. Ademais,

o 24 de xullo de 2024 o servizo de prevención alleo da empresa declarou que a traballadora era apta con limitacións e que non debía realizar tarefas de atención ao público.

Para resolver este conflito, o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia partiu dunha interpretación ampla do concepto de discriminación por discapacidade, ancorada na Convención de Nacións Unidas de 2006 e, en concreto, na Observación Xeral núm. 8 (2022) sobre o dereito das persoas con discapacidade ao traballo e ao emprego. Desde esta perspectiva, o Tribunal insistiu en que o empresario non pode limitarse a constatar a existencia de limitacións funcionais na persoa traballadora, senón que debe desprezar un comportamento activo para identificar e aplicar as medidas que garantan a continuidade no emprego da devandita persoa, salvo que supoñan unha carga excesiva. Neste sentido, o Tribunal tamén trouxo a colación a xurisprudencia do Tribunal de Xustiza relativa ao concepto de discapacidade (*HK Danmark, FOA, Daouidi, Nobel Plastiques*) e á obrigaación de axustes razoables (*Tartu Vangla, HR Rail, Ca Na Negreta*), así como do Tribunal Constitucional, na súa sentenza 51/2021, do 15 de marzo.

Á vista das devanditas normas e da súa interpretación xudicial, a Sala considerou, en primeiro lugar, que a traballadora demandante debía ser recoñecida como unha persoa con discapacidade debido ás doenzas que padecía, pois se trataba dunha enfermidade que provocaba unha incapacidade non delimitada en cando á súa finalización, tendo en conta, ademais, que esa mesma doenza foi determinante para a súa declaración de incapacidade permanente total para a súa profesión habitual de directora de sucursal bancaria. Partindo do anterior, o tribunal determinou que a empresa estaba obrigada a realizar axustes razoables e, de feito, subliñou que a entidade xa levara a cabo unha adaptación efectiva do posto de traballo antes da declaración de incapacidade permanente, que se revelara compatible tanto coa situación de saúde da traballadora como coas esixencias organizativas, o que evidenciaba a viabilidade dos devanditos axustes.

Partindo do anterior, o Tribunal considerou contrario ao principio de igualdade que a empresa extinguisse o contrato

tras a solicitude de adaptación posterior a declaración de incapacidade permanente. A sala rexeitou os argumentos da empresa relativos á imposibilidade de realizar axustes adicionais, así como á noción de “profesión habitual”. A empresa sostiña que as limitacións funcionais da traballadora estaban referidas ao conxunto do sector bancario, o que excluía a posibilidade de calquera adaptación. Para realizar tal afirmación, sostíñase nos feitos probados da sentenza de declaración de incapacidade permanente. Con todo, o Tribunal rexeitou tal postura porque non había ningún feito declarado probado ou notorio a partir do cal se puidese concluír que as limitacións afectaban a todos os postos de traballo do sector bancario. A Sala tamén se mostrou contraria á posición da empresa relativa á inexistencia de despedimento. Esta última mantivo que, mentres non se producise un cambio lexislativo, non se debía equiparar a extinción contractual por incapacidade permanente coa figura do despedimento. No entanto, a xuízo do Tribunal, “a ausencia dunha regulación legal no momento da decisión empresarial de extinción do contrato de traballo non impide que se aplique a doutrina contida na STJUE do 18 de xaneiro de 2024, *Ca Na Negreta*, pois devandita doutrina se sustenta na Convención dos dereitos das persoas con discapacidade de Nacións Unidas de 2006 e na Directiva 2000/78/CE do Consello, do 27 de novembro de 2000, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación, que son textos normativos que estaban vixentes no momento daquela decisión empresarial”. En consecuencia, o Tribunal confirmou a nulidade do despedimento por discriminación por razón de discapacidade, así como a obrigaón de readmitir á traballadora nun posto de traballo, recoñecéndolle a esta unha indemnización de 30.000 euros “ponderando a duración da relación laboral, facéndoa equivaler a unha sanción moi grave no seu grao medio” (antigüidade na empresa de máis de 20 anos, o seu salario e a súa idade) e “atendendo á dobre finalidade de resarcir suficientemente á vítima e restablecer a esta, na medida do posible, na integridade da súa situación anterior á lesión, así como para contribuír á finalidade de previr o dano”.

O certo é que a protección fronte á discriminación por razón de discapacidade no ámbito laboral evolucionou cara a un modelo que combina a igualdade material co recoñecemento da autonomía das persoas con discapacidade. Este cambio, impulsado pola Convención de Nacións Unidas xa referenciada, e a súa recepción no ordenamento interno (Lei 8/2021), supuxo o tránsito desde un sistema baseado na substitución na toma de decisións cara a outro centrado no respecto á vontade da persoa, con medidas de apoio.

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 26 de setembro de 2025 (rec. 2071/2025) analizou precisamente a validez do consentimento prestado por persoas con discapacidade en decisións que teñen forte transcendencia laboral, así como o papel dos mecanismos de apoio propios do emprego protexido. No caso en concreto, o traballador prestaba servizos por conta dun centro especial de emprego desde novembro de 2023 nunha tenda de roupa aberta ao público. Tiña recoñecido un grao de discapacidade global do 47%, e presentaba patoloxías como distrofia mitónica de Steinert, asma bronquial, enfermidade celíaca, defecto de refracción, TDAH, rendemento cognitivo liminar e disartria, que lle ocasionaban discapacidade física e psíquica. Desde maio a xuño de 2024 estivo en situación de incapacidade temporal polo implante programado dun marcapasos, e o 30 de xullo dese mesmo ano o servizo de prevención de riscos alleo concluíu que non presentaba alteracións que lle impedisen desenvolver unha actividade normal. Sen prexuízo do anterior, a empresa adoptou medidas de protección da saúde e apartouno da zona dos arcos de seguridade, para evitar unha posible desconfiguración do marcapasos. Ao longo de toda a relación laboral, a empresa comentaba as cuestións laborais e de saúde do traballador coa súa nai, coa aquiescencia daquel. Do mesmo xeito, tamén contaba coa asistencia de preparadoras laborais na empresa.

O 5 de xullo de 2024 a empresa impuxo ao traballador unha sanción de seis días de suspensión de emprego e soldo, pois en varias ocasións descubriuse ao traballador mirando as clientas na zona de probadores. Dos feitos probados despréndese que, días máis tarde, a empresa expuxo ao

traballador a posibilidade de que asinase unha baixa voluntaria en lugar de que fose esta a que o despedise disciplinariamente. A empresa mesmo comentou os feitos coa nai do traballador para contrastar con ela cal era a mellor alternativa. Así pois, a nai aceptou a baixa voluntaria. Finalmente, o día 21 de agosto de 2024, o traballador asinou a súa baixa voluntaria na empresa con efectos do 1 de setembro, na sede da empresa e en presenza do seu xerente. A esa firma non acudiron as preparadoras e orientadoras laborais.

O traballador interpuxo demanda argumentando que a baixa era, en realidade, un despedimento que debía cualificarse como nulo por ser discriminatorio por mor da discapacidade que sufría, insistindo en que a propia empresa se aproveitou de tal discapacidade para subscribir a súa baixa voluntaria, vulnerando o dereito á intimidade para lograr tal fin. Despois de ser desestimada a demanda en primeira instancia, o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia entrou a resolver o recurso interposto polo traballador.

O litixio centrouse, en primeiro lugar, en examinar a validez do consentimento do traballador. A Sala partiu de que a dimisión, como causa extintiva do contrato de traballo, esixe unha manifestación inequívoca de vontade, non afectada por vicios do consentimento. En canto a que se pode considerar como tales vicios, e ao impacto dunha posible intimidación que invalide o consentimento, o Tribunal trouxo a colación a sentenza do Tribunal Supremo 66/2021, do 20 de xaneiro (rcud. 2093/2018), segundo a cal “o feito de que se poñan en coñecemento da persoa traballadora a existencia duns feitos graves, que poderían comportar unha serie de consecuencias legais, laborais e penais, dándolle a oportunidade de optar polo cesamento para evitar a adopción das correspondentes medidas, non significa en absoluto que se exerza coacción sobre el por parte da persoa traballadora, posto que para que a conduta da empresa previa á toma de decisión poida cualificarse de ameaza ou intimidación encuadrable no art. 1267 do Código Civil, é preciso que a mesma revista un matiz antixurídico ou ilícito, e non hai tal cando o que se fai é anunciar o posible exercicio correcto e

non abusivo dun dereito, como é o relativo a un posible despedimento disciplinario”.

Esa doutrina serviu de base para que o Tribunal, neste caso, considerase que o consentimento do traballador, asinando a súa baixa voluntaria, estaba viciado e non era válido para os efectos pretendidos pola empresa. Segundo a Sala, aínda que a Lei 8/2021, do 2 de xuño, recoñeza o respecto á vontade e as preferencias das persoas con discapacidade, quen, como regra xeral, serán as encargadas de tomar as súas propias decisións, iso non implica que a persoa con discapacidade teña que tomar as súas decisións soa, porque o lexislador civil regula a existencia de medidas de apoio (art. 249 do Código Civil), cuxa función é “asistir á persoa con discapacidade no exercicio da súa capacidade xurídica nos ámbitos nos que sexa preciso, respectando a súa vontade, desexos e preferencias”. Ademais, en opinión do Tribunal, para que esas medidas de apoio existan non é necesario que estean formalizadas nun documento público, posto que tamén se admite a garda de feito como medida informal de apoio. A partir dos datos e feitos probados, para o Tribunal era evidente que quen asistía ao actor para a toma de decisións era a súa nai e que, ademais, existían medidas de apoio desde o punto de vista laboral, a través das preparadoras laborais. Porén, o Tribunal considerou que o consentimento do traballador, aínda auxiliado pola nai, non foi libre, porque existiu intimidación. A xuízo da Sala, non se podía admitir que a empresa simplemente advertise ao traballador de que podía recorrer a un despedimento disciplinario se este non asinaba a baixa voluntaria, porque o traballador xa fora suspendido de emprego e soldo. A empresa utilizou os feitos obxecto da sanción para incitalo a asinar a baixa voluntaria, aínda sabendo que non era posible sancionalo dobremente. Sobre esta base, o Tribunal concluíu que a extinción non podía cualificarse como unha baixa voluntaria, senón como un verdadeiro despedimento.

En canto á cualificación que merecía ese despedimento, a Sala rexeitou, en primeiro lugar, que o despedimento fose nulo por vulneración do dereito á intimidade, posto que existía consentimento do traballador para que a súa nai participase na xestión de cuestións laborais e privados. Con

todo, en segundo lugar, o Tribunal si apreciou a existencia de discriminación por razón de discapacidade. Para iso, apartouse do enfoque comparativo que utilizara a xulgadora de instancia e insistiu en que a prohibición de discriminación non esixe identificar un termo de comparación, senón simplemente verificar a concorrencia dun factor protexido e o prexuízo asociado. No caso concreto, acreditouse que a discapacidade do traballador fora un elemento determinante da actuación empresarial, que se aproveitou da súa situación para obter a firma da baixa voluntaria, provocándolle ademais un prexuízo engadido, ao privarlle non só do emprego, senón tamén do acceso á prestación por desemprego. En consecuencia, o Tribunal declarou a nulidade do despedimento, condenando á empresa para readmitir ao traballador e a abonar unha indemnización por danos morais de 7.501 euros.

3. PROPORCIONALIDADE E DESPEDIMENTO. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 20 DE OUTUBRO DE 2025 (REC. 2366/2025)

O exercicio do poder disciplinario empresarial atópase sometido ao principio de proporcionalidade, que esixe unha adecuada correspondencia entre a gravidade da conduta imputada á persoa traballadora e a sanción imposta. A doutrina xudicial, a través da teoría gradualista, esixe que se valoren de forma individualizada as circunstancias concorrentes, tanto obxectivas como subxectivas, de tal forma que o despedimento disciplinario resérvese para aqueles incumprimentos que sexan o suficientemente graves e culpables atendendo á conduta, as funcións encomendadas e as condicións reais da prestación de servizos.

A sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 20 de outubro de 2025 (rec. 2366/2025) é un exemplo claro de como se traslada devandita teoría á práctica. O caso ten a súa orixe no despedimento disciplinario dunha auxiliar técnica educativa que prestaba servizos nun centro de atención de menores de 120 metros cadrados, composto por catro habitacións, dous baños, un salón, despacho e cociña, e no que residían seis adolescentes e unha bebé de

10 meses. Os feitos que motivaron o despedimento sitúanse na noite do 14 ao 15 de marzo de 2024, durante a cal a traballadora desempeñaba a súa actividade en solitario, na quenda de noite. Ao comezo da súa xornada, ao redor das 22.15 horas, a traballadora realizou unha rolda para comprobar que todos os menores se atopaban nos seus cuartos, pero detectou a presenza dun menor no cuarto doutras dúas compañeiras, circunstancia ante a cal lle ordenou que regresase ao seu cuarto. Acto seguido, a traballadora foi atender á bebé, que aínda non ceara, procedendo a darlle de comer, cambiarlle a roupa, aseala e deitala ata que se durmiu. Durante ese intervalo temporal, desde as 22.30 ás 23:30h, a traballadora non realizou novas comprobacións individualizadas sobre a localización dos menores. Cando a bebé se durmiu, só verificou que as luces dos cuartos estaban apagadas e que o ambiente era de normalidade e silencio. Tras iso, continuou con outras tarefas propias do seu posto, como labores domésticas e administrativas. Ao redor das 00:15h, unha das menores comunicoulle que outro menor entrara no seu cuarto sobre as 22.40 horas e que se producira unha agresión sexual mentres durmía.

A traballadora puxo os feitos en coñecemento dos seus superiores, activándose os protocolos correspondentes. A empresa iniciou un expediente disciplinario contra a traballadora e procedeu ao seu despedimento o 2 de abril de 2024. A decisión extintiva baseábase na consideración de que a traballadora incumprira de forma moi grave as súas obrigacións de vixilancia e control, ao non comprobar que o menor regresase ao seu cuarto cando se lle ordenou, nin realizar un seguimento posterior que permitise detectar a situación. En concreto, a empresa alegou tres artigos do IV Convenio Colectivo estatal de reforma xuvenil e protección de menores. En primeiro lugar, o art. 99 b).1, segundo o cal se cualifica como falta grave a imprudencia, fraude ou desobediencia nas funcións encomendadas, incluída a resistencia e obstrución aos métodos de racionalización do traballo e medidas de seguridade e hixiene, elevándose tal falta a moi grave cando se derivase un prexuízo notorio para a empresa. En segundo lugar, o art. 99 c).12, en virtude do

cal se cualifica de moi grave a indisciplina, desobediencia ou negligencia no traballo evidenciadas de forma moi grave e notoriamente prexudicial para a empresa. Para rematar, o art. 99 c).17, que cualifica como moi grave o abandono do servizo sen causa xustificada que orixine unha situación de desprotección, abandono, desatención ou cree unha situación de risco para os usuarios atendidos ou compañeiros de traballo.

Tras a demanda da traballadora, en primeira instancia declarouse o despedimento como procedente. Con todo, o Tribunal Superior de Xustiza non compartiu ese criterio, de tal modo que, tras o exame do recurso de suplicación por parte da traballadora, este declarou o despedimento como improcedente.

O razoamento do Tribunal partiu, en primeiro lugar, dunha matización relevante no relato fáctico. Nos feitos probados da sentenza de instancia recollíase que a traballadora “comprobou que un menor estaba no cuarto de dúas compañeiras e mandoulle ir para o seu cuarto, non constando que comprobase que o facía”. O Tribunal considerou que o último inciso desa oración non respondía a un verdadeiro feito probado negativo, é dicir, que a traballadora non realizase esa comprobación, senón a un feito que, simplemente, non se acreditara, polo que a súa inclusión no relato fáctico non erra correcta. A Sala entendeu que a falta de mención expresa á devandita comprobación no diario de campo da traballadora non permitía inferir, sen máis, que esa comprobación non se tivese producido, debendo resolverse a cuestión, no seu caso, a través da proba. De feito, a Sala insistiu no propio relato: se a menor situaba a entrada do menor agresor no seu cuarto ao redor das 22.40 horas, resultaba razoable deducir que ese menor abandonara a estancia na que foi inicialmente detectado pola traballadora sobre as 22.15 horas.

Disposto o anterior, a Sala examinou as presuntas infraccións cometidas pola traballadora e descartou, en primeiro lugar, que esta abandonase o servizo. Ao contrario, segundo os feitos probados, acreditouse permaneceu no seu posto de traballo e desenvolveu as tarefas que lle correspondían. Tamén rexeitou que a conduta puidese ser cualificada como

neglixente, porque non existían protocolos específicos que impuxesen unha determinada frecuencia ou intensidade na vixilancia nocturna nin medios técnicos que facilitasen un control permanente. Neste sentido, o Tribunal insistiu en que a valoración disciplinaria debe atender “á conduta da traballadora, non á gravidade da conduta que, no seu caso, comete ou realizaría o menor”. Desde esta perspectiva, e tomando en consideración as condicións materiais nas que se prestaba o servizo -traballo en solitario, número de minore a cargo, atención simultánea a un bebé e realización de tarefas domésticas e administrativas-, a Sala concluíu que non podía esixirse unha vixilancia permanente e ininterrompida, pois tal tarefa sería de moi difícil cumprimento. O Tribunal aplicou a doutrina gradualista e o principio de proporcionalidade das sancións e entendeu que, aínda cando a actuación da traballadora puidese ser susceptible de reproche disciplinario, non revestía a gravidade suficiente para xustificar a sanción máxima. En consecuencia, revogou a sentenza de instancia e declarou a improcedencia do despedimento.

4. DESPEDIMENTO EN ÁMBITOS DIRETIVOS MASCULINIZADOS. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 10 DE DECEMBRO DE 2025 (REC. 2638/2025)

A garantía de indemnidade e a prohibición de discriminación operan como instrumentos esenciais para controlar decisións empresariais que, aínda sendo formalmente neutras, producen resultados lesivos. Criterios como a falta de xustificación real das decisións organizativas ou o recurso á libre designación en contornas marcadas por desequilibrios de xénero son importantes para axuizar a procedencia, improcedencia ou nulidade dos despedimentos.

A Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 10 de decembro de 2025 (rec. 2638/2025) analiza, de forma acumulativa, a nulidade dun despedimento tanto por vulneración da garantía de indemnidade como por discriminación por razón de sexo. O caso ten a súa orixe nun suposto despido obxectivo dunha traballadora con ampla traxectoria na empresa e que desempeñaba funcións de

xerente de área dentro da rede de vendas, cun elevado nivel retributivo e de responsabilidade organizativa. O contexto do litixio artículase ao redor de tres elementos clave: a situación de incapacidade temporal previa da traballadora, a controversia xurdida en relación coa percepción dun bonus variable ligado a obxectivos e a posterior decisión extintiva adoptada pola empresa. Así, a traballadora permaneceu en situación de incapacidade temporal por enfermidade común entre o 21 de agosto e o 1 de decembro de 2023, circunstancia que invocou a empresa para negar a devindicación do bonus anual correspondente ao devandito exercicio, en aplicación a uns pactos colectivos subscritos en setembro de 2023 que excluían o dereito á percepción do incentivo se a persoa traballadora, durante o ano natural, estivo en situación de incapacidade temporal durante máis de tres meses. O 29 de febreiro de 2024 a traballadora dirixiu un correo electrónico á dirección rexional solicitando explicacións pola ausencia do bonus na súa nómina. O 1 de marzo comunícaselle que non ten dereito ao mesmo por estar nesa situación de incapacidade temporal. Posteriormente, o 8 de marzo a traballadora reitera a súa desconformidade e cuestiona que ese pacto resulte de aplicación, porque a situación de incapacidade temporal foi anterior á entrada en vigor desa normativa.

O 6 de marzo a traballadora foi convocada pola empresa, xunto con outros responsables, a unha reunión para coordinar procesos de reorganización interna, xubilacións parciais e futuras necesidades de selección de persoal. Con todo, apenas oito días despois, o 14 de marzo de 2024, a empresa comunicoulle o seu despedimento por causas obxectivas, alegando que era necesario cambiar o modelo organizativo e que o seu posto requiría un novo perfil. Do resumo dos feitos extráese que realmente o posto da traballadora non se amortizou, senón que se cubriu por outro traballador, home, mediante un sistema de designación directa, sen convocatoria pública nin proceso transparente de selección.

Tras analizar a decisión empresarial, a sentenza de instancia cualificou o despedimento como improcedente, ao non acreditar a empresa a concorrencia de causas organizativas

ou produtivas reais que xustificasen a extinción. Con todo, interposto recurso de suplicación por parte da traballadora, o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia declarou o despedimento como nulo atendendo a indicios que, segundo o criterio da sala, non foron correctamente valorados en instancia. A xuízo do Tribunal, eran dous os argumentos que motivaban esa declaración de nulidade.

En primeiro lugar, atopábase a vulneración da garantía de indemnidade. Segundo a sala, a reclamación interna do bonus, aínda que non era unha reclamación xudicial formal, era un indicio suficiente para activar a devandita garantía, especialmente nun contexto no que existía unha clara conexión temporal entre a reclamación e a extinción. Fronte ao devandito indicio, a empresa non logrou achegar unha xustificación obxectiva, razoable e suficientemente acreditada da súa decisión.

En segundo lugar, destacou tamén a discriminación por razón de sexo. Os feitos probados revelaron que na empresa había unha notable infrarrepresentación feminina nos postos directivos. Na rede na que prestaba servizos a traballadora, os dous postos de dirección rexional estaban ocupados por homes, e no nivel inmediatamente inferior, dun total de 28 postos de xerencia, 25 correspondían a homes e unicamente tres a mulleres. A xuízo da sala, ese desequilibrio estatístico operaba como un indicio relevante discriminación indirecta por razón de xénero, en liña coa doutrina xudicial que admite o uso de estatísticas como medio de proba da discriminación. Neste contexto, a decisión empresarial de cesar a unha traballadora e substituíla por un home, sen un procedemento obxectivo nin transparente, reforzaba esa dinámica estrutural. Ademais, a Sala puxo de relevo a contradición entre esa actuación e os compromisos asumidos pola propia empresa no seu plan de igualdade, orientados precisamente a promover a presenza do xénero infrarrepresentado nos niveis de dirección. A partir de tales indicios, operou a regra de inversión da carga da proba (art. 96.1 da LRJS), pero a empresa non logrou desvirtualos, pois se limitou a invocar un suposto cambio de perfil profesional que carecía de concreción no momento do despedimento e que, ademais, se articulou mediante criterios de selección opacos e

discrecionales. Ese fracaso da empresa conduciu ao tribunal para afirmar a existencia dunha discriminación indirecta por razón de xénero e a declarar, con iso, a nulidade do despedimento.

5. LIMITACIÓN TEMPORAL DA PROTECCIÓN DA LACTANCIA NATURAL. AUTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DE 28 DE NOVEMBRO DE 2025 (REC. 4291/2025)

A determinación do alcance e contido das medidas de protección fronte aos riscos derivados da maternidade e a lactación natural pode expor tensións entre a normativa interna e o Dereito da Unión Europea, especialmente cando as primeiras introducen límites que non aparecen expresamente previstos na regulación europea. O Auto do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia de 28 de novembro de 2025 (rec. 4291/2025) é un claro exemplo diso, pois nel o Tribunal acode ao art. 267 do TFUE para expor unha cuestión prejudicial ao Tribunal de Xustiza en aras a garantir a efectividade da Directiva 92/85/CEE para as persoas traballadoras durante o período de lactación natural.

O litixio ten a súa orixe na reclamación dunha facultativa de medicina interna que, tras a súa reincorporación ao traballo despois do permiso polo nacemento do seu fillo e do permiso de lactación, solicitou a adaptación do seu posto para non prestar servizos de gardas en horario nocturno por risco durante a lactación. En concreto, antes desa situación, a traballadora viña realizando gardas de presenza física en horario nocturno desde as 15 horas ata as 8 horas do día seguinte en días laborables e desde as 8 horas ás 8 horas do día seguinte en días festivos. O servizo de prevención considerou que a traballadora era apta para suposto e, finalmente, acordouse a non adopción de medidas de adaptación.

Interposta demanda por parte da traballadora, a sentenza de instancia estimouna parcialmente e recoñeceu o seu dereito á adaptación do posto e, en concreto, a exención das gardas, pero limitou temporalmente devandita medida a un ano desde o nacemento do menor.

Esa limitación temporal constitúe realmente o núcleo do debate para o Tribunal Superior de Xustiza. A resolución de instancia fundamentou devandita restrición nunha aplicación analóxica da normativa interna; en particular, do art. 162.2 da Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia, que, en relación co art. 26 da LPRL, fixa a duración da licenza por risco durante a lactación nun ano. A traballadora recorrente sostén que devandita limitación temporal vulnera tanto a normativa interna como europea, invocando, en particular, os artigos 14, 15, 16 e 26 da LPRL, que configuran un sistema de protección orientado á eliminación ou redución do risco sen establecer un límite temporal expreso. Ademais, a traballadora insiste no art. 24 da Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea, en canto recoñece o dereito dos menores á protección e aos coidados necesarios para o seu benestar.

Partindo deste marco, o Tribunal constata que o Dereito interno non ofrece unha resposta clara a tal controversia, pois, mentres o art. 26.4 da LPRL non fixa un límite temporal para as medidas de adaptación do posto durante a lactación, si se contempla unha referencia temporal para outras medidas de protección, como a suspensión do contrato de traballo por risco durante a lactación, que se vincula a un período de nove meses [Art. 45.1 d) do ET]. Ademais, a cuestión adquire unha dimensión máis complexa no plano europeo, pois o art. 2 c) da Directiva 92/85/CEE define á traballadora en período de lactación como “calquera traballadora en período de lactación no sentido das lexislacións e/o prácticas nacionais que comunique o seu estado ao empresario, conforme devanditas lexislacións e/o prácticas nacionais”. Iso expón á sala “a dúbida de se establecer unha limitación temporal vinculada á idade do lactante para a aplicación das medidas establecidas na citada Directiva é acorde ou é contrario ao dereito da Unión”.

Ante a inexistencia dunha solución clara no Dereito interno e a relevancia decisiva da interpretación do Dereito da Unión para o litixio, a Sala acordou a formulación da seguinte cuestión prejudicial ante o Tribunal de Xustiza: “É conforme co establecido na Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para

promover a mellora da seguridade e saúde no traballo da persoa embarazada, que dera a luz ou en período de lactación (décima Directiva específica conforme o apartado 1 do artigo 16 da Directiva 89/391/CEE), en concreto coa definición de “traballadora en período de lactación” contemplada no seu artigo 2.c), unha limitación temporal das medidas de prevención do risco durante a lactación recollida na normativa nacional de trasposición da Directiva?”.

A decisión de acudir ao mecanismo prejudicial evidencia a relevancia de garantir unha interpretación uniforme da referida Directiva, evitando que o Dereito interno a baleire de contido. Como consecuencia desta formulación, o procedemento queda suspendido ata que o Tribunal de Xustiza dea a súa resposta.