TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**TC. El Tribunal Constitucional establece que no puede inadmitirse una demanda de despido que no vaya acompañada de la carta de cese, si en la misma se ha hecho mención suficiente a su contenido**

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la jurisdicción): inadmisión de demanda fundada en la falta de aportación de una carta de despido que no poseía la parte actora.

Una decisión judicial de inadmisión no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, aunque impida entrar en el fondo de la cuestión planteada, si encuentra fundamento en la existencia de una causa legal que resulte aplicada razonablemente. No obstante, al tratarse en este caso del derecho de acceso a la jurisdicción y operar, en consecuencia, en toda su intensidad el principio *pro actione*, no solo conculcan este derecho las resoluciones de inadmisión o desestimación que incurran en arbitrariedad, irrazonabilidad o error patente, sino también aquellas que se encuentren basadas en criterios que por su rigorismo, formalismo excesivo o cualquier otra razón revelan una clara desproporción entre los fines que la causa legal preserva y los intereses que se sacrifican. Se trata, por tanto, de impedir que interpretaciones y aplicaciones de los requisitos establecidos legalmente para acceder al proceso obstaculicen injustificadamente el derecho a que un órgano judicial conozca o resuelva en Derecho sobre la pretensión a él sometida. En el caso analizado, la interpretación que hace el Juzgado de lo Social de la causa legal en la que fundamenta el archivo de la demanda de despido y su aplicación al caso concreto, resulta excesivamente formalista y desproporcionada, a la luz del principio *pro actione*. Así, la causa legal aplicada (art. 104 b) LRJS) no configura de forma estricta la aportación de la carta de despido en el procedimiento de despido como un requisito de admisibilidad procesal en todos los casos. El precepto impone relacionar cuáles han sido los hechos alegados por el empresario para justificar el despido, y para ello dispone que se hará «acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido», es decir, si no acompaña la comunicación recibida, esto es, la carta de despido, la ley permite que se supla «haciendo mención suficiente de su contenido». Por lo tanto, una interpretación como la sostenida por las resoluciones recurridas en amparo supone convertir en un requisito esencial la aportación de la carta de despido en todo caso, aun cuando se haga mención de su contenido en la demanda, interpretación que a la luz del apartado b) del artículo 104 de la LRJS no puede reputarse razonable. Una interpretación conforme al principio *pro actione* y favorable al derecho de defensa y a un juicio contradictorio no pueden llevar a inadmitir una demanda de despido que no acompaña la carta de despido, cuando en la misma se ha hecho mención suficiente a su contenido, y más aún en un supuesto como el que nos ocupa en el que el demandante ha explicado de forma diligente en distintos escritos procesales que ha presentado que dicha comunicación no obra en su poder porque la empresa no se la ha facilitado, habiendo pedido mediante otrosí en la demanda de despido que dicha carta se presente por el empresario. En definitiva, entender como requisito esencial para la admisión a trámite de la demanda la aportación de la carta de despido y disponer por la sola omisión de esta el archivo de las actuaciones, sin tomar en consideración que el recurrente ha alegado diligentemente que carece de la misma y

que ha hecho mención suficiente a su contenido en la demanda, no se acomoda a las exigencias que, en la interpretación de los requisitos procesales, se derivan del artículo 24.1 de la CE. El órgano judicial interpretó la regla procesal en el sentido menos favorable al acceso a la justicia del demandante, y con un rigorismo formalista que no guarda proporción con la funcionalidad y trascendencia de los requisitos de la demanda en el procedimiento especial sobre despido. Se ha causado, por tales razones, una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva.

(STC, Sala Segunda, de 10 de marzo de 2025, rec. de amparo núm. 5159/2023)

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Acuerdo de teletrabajo. Es válida la cláusula que obliga al empleado a facilitar a la empresa su correo electrónico y número de teléfono personal por si fuera necesario contactar con él por urgencias del servicio

Teleperformance España, SA. Nulidad de determinadas cláusulas del contrato tipo suscrito con los empleados que teletrabajan por vulnerar determinados preceptos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD).

Es válida la cláusula que dispone que el trabajador facilitará a la empresa su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio. La facilitación a la empresa por parte de la persona trabajadora de su correo electrónico y número de teléfono personal puede ser necesaria, adicionalmente, para la «ejecución» del contrato de trabajo, según dispone el artículo 6.1 b) del Reglamento general de protección de datos como otra de las posibles bases de licitud del tratamiento de datos personales. La realidad social actual hace que la facilitación de esos datos, como medios de comunicación socialmente prototípicos de nuestro tiempo, pueda ser necesaria para el desenvolvimiento del contrato de trabajo. En el presente caso la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia ciñe la facilitación a la empresa por parte del trabajador de su correo electrónico y número de teléfono personal a la necesidad («si fuera necesario») empresarial de contactar con él, «por urgencias del servicio». Sin perjuicio de que podría ser deseable una mayor concreción y especificación de esa necesidad y urgencia, y sin perjuicio igualmente de que se podrán impugnar las concretas aplicaciones empresariales de la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia, esta cláusula no incumple, en sí misma y por sí sola, las exigencias de la finalidad, adecuación, pertinencia y limitación a lo necesario de la transmisión de datos personales («minimización de datos») (art. 5.1 b) y c), respectivamente, del Reglamento general de protección de datos). Ello es así, precisamente, porque la empresa solo puede utilizar el correo electrónico y el número de teléfono personal de la persona trabajadora a distancia «si fuera necesario» contactar con ella «por urgencias del servicio». Ello está en consonancia con la obligación que tiene la empresa de garantizar a la persona trabajadora a distancia, especialmente en caso de teletrabajo, la atención precisa en el caso de dificultades técnicas a que se refiere el artículo 11.2 de la LTD. También es válida la cláusula que establece que el «trabajador percibirá la compensación de los gastos en los que incurra según lo previsto en la negociación colectiva sectorial», aunque el convenio de aplicación no establezca criterio alguno para la compensación por gastos, ya que esto

no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone (arts. 7 b) y 12 LTD). Y ello porque la previsión convencional, aunque sumamente conveniente porque la regulación legal es genérica y requiere ser completada y precisada, no es obligada. Y es igualmente claro que el convenio colectivo no puede contradecir la clara determinación legal de que los gastos de la persona trabajadora a distancia deben ser obligadamente compensados por la empresa. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 2022, núm. 44/2022, casada y anulada parcialmente por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 2 de abril de 2025, rec. núm. 169/2022)

TS. Vulneración del derecho a la igualdad retributiva. Procede la condena conjunta a una indemnización por daños materiales derivados del lucro cesante y por daños morales, consustancial a la violación de cualquier derecho fundamental

Vulneración del derecho a la igualdad retributiva derivada de la percepción de un salario inferior al establecido en convenio colectivo. Derecho a una indemnización conjunta por daños derivados del lucro cesante y por daños morales.

La interpretación de los artículos 182 d) y 183 de la LRJS permite, para la oportuna reparación de las consecuencias de la vulneración del derecho fundamental, la condena conjunta a una indemnización por daños materiales consistente, precisamente, en la remuneración dejada de percibir y una indemnización por daños morales consustancial a la violación de cualquier derecho fundamental. En el fondo de tal postura está la consideración de que en situaciones como la presente, en que se invoca la vulneración de un derecho fundamental, como es el de igualdad en su vertiente de derecho a percibir la remuneración correspondiente, el daño a resarcir no es uno solo, sino que son dos: a) de un lado, la pérdida de una parte del salario que ha de atribuirse al incumplimiento empresarial y que tiene una indemnización legalmente tasada, esto es, la remuneración prevista normativamente; y b) de otro, el daño moral que ha de producir –en términos generales– esa conculcación del derecho fundamental y que forzosamente ha de imputarse al infractor, a quien –además– le es exigible por tal consecuencia la indemnización prevista en el artículo 1.101 del CC. Si se limitase la protección del derecho fundamental a que su vulneración únicamente justificase el reconocimiento de la violación del derecho, remitiendo su efectiva compensación a un proceso diferente de reclamación de salarios, como si de cualquier otro incumplimiento contractual se tratase y sin otro resarcimiento que no fuese el genéricamente previsto para tales supuestos, ello equivaldría a rebajar la cualificada posición del derecho lesionado –reduciéndolo a la categoría de un derecho ordinario– y a desconocer la singular protección de que goza en la legislación constitucional (art. 14 CE) y en la laboral (art. 17 ET). (Vid. STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 2022, rec. núm. 2460/2022, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 2025, rec. núm. 628/2023)

TS. Subsidio de desempleo para mayores de 52/55 años extinguido antes de la entrada en vigor del RDL 8/2019 por jubilación anticipada. No se rehabilita ni reanuda hasta la edad de jubilación ordinaria con la entrada en vigor de dicha norma

Subsidio de desempleo para mayores de 52/55 años. Extinción al alcanzar el beneficiario la edad de jubilación anticipada antes de la entrada en vigor del RDL 8/2019. Determinación de si se puede rehabilitar o reanudar hasta la edad de jubilación ordinaria con la entrada en vigor de esa nueva norma.

El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, introdujo en esta materia dos relevantes modificaciones. Por una parte, rebajó a los 52 años la edad para acceder al subsidio y, por otra, extendió su duración hasta la edad ordinaria de jubilación, cuando la norma anterior la fijaba en el momento de alcanzar la edad que permitía la jubilación anticipada del trabajador. Asimismo, contempló de forma expresa la aplicación del nuevo régimen legal a las situaciones jurídicas en las que el derecho al subsidio naciera o se reanudara a partir de su entrada en vigor, así como a los que en dicha fecha se estuvieran percibiendo por sus beneficiarios. Pero de ninguna manera contemplaba la posibilidad de rehabilitar o reanudar el derecho al subsidio que hubiere sido extinguido mediante resolución firme con anterioridad a la vigencia de esta nueva norma. El legislador era perfectamente consciente de que el subsidio se había extinguido para los anteriores beneficiarios en el momento de alcanzar la edad de jubilación anticipada. Conocía que la extensión de su duración máxima hasta el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria suponía una trascendental alteración del régimen legal anterior. Pese a ello, no estableció en este particular ninguna regla transitoria que permitiera de alguna forma rehabilitar el derecho, o un nuevo reconocimiento por esta causa en favor de todos aquellos beneficiarios anteriores a los que se les había extinguido y que no hubieren cumplido la edad ordinaria de jubilación en la fecha de su entrada en vigor. Bien al contrario, limitó de forma expresa su eficacia retroactiva a los supuestos en los que naciera, o se estuviere percibiendo el subsidio a la entrada en vigor de la norma, o bien se reanudara su percepción tras haber estado suspendido o pendiente de prórroga por alguna de las situaciones contempladas en los artículos 276 y 277 de la LGSS, que no habían sido modificados en esos extremos. Pero no es esta la situación jurídica que se produce cuando el subsidio queda definitivamente extinguido antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019, al alcanzar el beneficiario la edad de jubilación anticipada. Las reglas transitorias no contemplan ningún mecanismo que permita la rehabilitación del subsidio ya extinguido, ni contemplan la posibilidad de su reanudación, ni regulan como una nueva causa para su devengo el hecho de que se hubiere percibido con anterioridad a su entrada en vigor. Cuestión distinta es que pueda acceder nuevamente al subsidio quien hubiere sido anteriormente beneficiario en alguna de sus modalidades, en el caso de que concurra uno de los supuestos previstos en los tres primeros apartados del artículo 274 de la LGSS, a los que se sigue remitiendo el artículo 274.4 bajo la nueva regulación. Lo que no es el caso de autos, en el que el subsidio quedó definitivamente extinguido antes de la entrada en vigor de esa normativa legal, sin que concurran circunstancias que permitan solicitar con posterioridad un nuevo reconocimiento del derecho. (*Vid.* STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 13 de diciembre de 2022, rec. núm. 2437/2022, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2025, rec. núm. 786/2023)

TS. Complemento de maternidad por aportación demográfica solicitado por varón que es inicialmente denegado por el INSS. El reconocimiento por sentencia no debe incluir en la condena el abono de intereses moratorios

Complemento de maternidad por aportación demográfica solicitado por un varón que fue inicialmente denegado. Procedencia de abono de intereses moratorios sustantivos.

En la relación de cotización, la LGSS permite que se abonen intereses tanto a favor como en contra del beneficiario. Por el contrario, como regla general, la LGSS no prevé el abono de intereses en la relación de protección (prestacional) entre la Administración de la Seguridad Social y el beneficiario. Hay una única excepción: la prevista en el artículo 295.3 de la LGSS que prevé el devengo de intereses cuando se acuerda el fraccionamiento de pago para el reintegro de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas, lo que evidencia que, cuando la LGSS ha querido condenar al pago de intereses, lo ha hecho. La LGSS no exige el pago de intereses moratorios en todos los demás supuestos en los que se reconoce o adeuda una prestación económica de la Seguridad Social, lo que evidencia la voluntad legislativa de que no se abonen en esos supuestos. El principio constitucional cuya preservación justifica que no se abonen intereses en la relación prestacional es el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos (art. 41 CE). Lo mismo sucede cuando el deudor es el beneficiario, el cual adeuda una prestación de la Seguridad Social a la Administración de la Seguridad Social y debe reintegrarla. El artículo 55 de la LGSS regula el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas. Ese precepto no impone al beneficiario el abono de intereses moratorios cuando debe reintegrar una prestación. Incluso cuando el beneficiario actúa de mala fe (por ejemplo, oculta sus ingresos para conseguir una prestación no contributiva), debe reintegrar la prestación sin abonar intereses. Por consiguiente, en la relación de protección no se devengan intereses, ni a favor del beneficiario, ni de la Administración. La razón es porque las prestaciones de la Seguridad Social sirven para subvenir necesidades actuales, no necesidades pasadas. Por eso, como regla general, los efectos del reconocimiento de las prestaciones se limitan a 3 meses antes de la solicitud (art. 53.1 LGSS). La relación de cotización del empleador con la TGSS, que devenga intereses moratorios, no es un término de comparación homogéneo para, por aplicación del derecho fundamental a la igualdad del artículo 14 de la CE, condenar al pago de intereses moratorios en la relación de protección (en las prestaciones de la Seguridad Social). La tesis contraria podría conducir a que se devengasen intereses moratorios en contra del beneficiario: cuando un ciudadano percibiera una prestación indebidamente, además de reintegrarla, también tendría que abonar los intereses de una deuda que podría alcanzar los 5 años de devengo. De igual forma, no puede aplicarse supletoriamente los artículos 1.108 y 1.100 del CC, relativos a los intereses moratorios sustantivos, a las prestaciones de la Seguridad Social, porque la LGSS es una *lex specialis* (ley especial) caracterizada por su vocación de completitud que no tiene una laguna en esta materia que deba completarse mediante la aplicación supletoria del CC. La LGSS regula expresamente los intereses moratorios: establece claramente cuándo se devengan y cuándo no. La aplicación supletoria del CC exige que haya un vacío, una deficiencia o un déficit de regulación. En esta materia no hay

ninguna omisión normativa en la LGSS que justifique la aplicación del CC. Tampoco puede entenderse que de la aplicación del artículo 24 de la Ley General Presupuestaria se deduzca la condena al pago de intereses moratorios desde el día en que debió reconocerse la prestación de la Seguridad Social, en los casos en que la entidad gestora inicialmente deniega una prestación de Seguridad Social y posteriormente se reconoce el derecho a percibirla, porque ese precepto exige que se dicte una resolución judicial o que reconozca una obligación, que se notifique al interesado, que transcurran 3 meses sin que la Administración le pague y que el acreedor, una vez transcurrido dicho plazo, reclame por escrito el cumplimiento de la obligación. Para concluir es preciso señalar que el derecho español prevé que los órganos jurisdiccionales competentes en materia de Seguridad Social concedan una indemnización a las víctimas de una discriminación, con el fin de restablecerlas en su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (art. 183 LRJS). Por el contrario, el ordenamiento jurídico interno no prevé la condena al pago de intereses moratorios de las prestaciones de la Seguridad Social, lo que impide que pueda condenarse a su abono. Los daños y perjuicios deben compensarse con la citada indemnización. Por lo tanto, no siendo pertinente la reclamación de intereses como consecuencia del tardío abono del complemento, pero sí la reparación reseñada, la solución al caso queda condicionada por la circunstancia de que en la presente litis la parte actora no ha reclamado el pago de dicha indemnización de daños y perjuicios sino el pago de intereses moratorios, por lo que esta Sala no puede condenar al pago de la mentada indemnización por vulneración del derecho fundamental. Pleno. **Voto particular.** No existe óbice legal alguno para entender que, atendiendo a las previsiones de los artículos 1.101 y 1.108 del CC y demás preceptos contemplados en otras disposiciones (procesales o especiales), las Administraciones públicas deban responder de intereses sustantivos, porque no existe norma alguna que las excluya ni con carácter general, ni respecto de las obligaciones de Seguridad Social. (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2023, rec. núm. 680/2022, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2025, rec. núm. 1818/2023)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Solicitud de adaptación de la jornada para cuidar a los hijos. ¿Se trata de un derecho individual o está condicionado a la coparticipación de los progenitores?

Supermercados Dinosol. Conciliación de la vida laboral y familiar. Trabajador que presta servicios en la sección de carnicería de un supermercado junto a otro compañero con quien rota semanalmente en horarios de 6:00 a 14:20 y de 14:00 a 22:20, siendo padre de dos hijos, de 2 años y 5 meses de edad. Solicitud de turno fijo de mañana con disponibilidad para el traslado de centro de trabajo. Denegación por razones organizativas.

No nos encontramos ante un derecho subjetivo absoluto, sino condicionado atendiendo a parámetros de proporcionalidad, en su pugna con el derecho de libertad de empresa, organización y dirección empresarial, también de proyección

constitucional. No existe una libre configuración de la jornada de trabajo por parte de la persona trabajadora, ni un derecho de modificación unilateral, sino el derecho a iniciar una negociación de buena fe que deberá ser aceptada por el empresario con la finalidad de alcanzar un acuerdo conciliatorio, planteando cambios con efecto útil para el interés de cuidado. Quien pretenda configurar su tiempo de trabajo frente, en contra o a pesar de las facultades organizativas de la entidad empresarial deberá suministrar cuanta información personal resulte de interés para la identificación del derecho, la graduación de su preferencia y su reconocimiento y efectividad frente a la organización empresarial, entre otra, la relativa a la condición de madre, padre y la relación de cuidados cuya satisfacción se pretende, las circunstancias personales y profesionales, en particular aquellas que configuran un mejor derecho frente a hipotéticos afectados, las circunstancias personales del sujeto causante que acrediten el interés, así como los datos referentes a la concreción del horario o periodo de disfrute que se pretende. Esta información se ha de extender no solo a las circunstancias personales o familiares de la persona solicitante, sino también a las del otro progenitor, en lógico intento de alcanzar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. En el caso analizado, debe rechazarse la pretensión del trabajador, ya que de los datos aportados se desprende, dado el horario laboral de la otra progenitora, que los menores estarían bajo el cuidado de uno de los padres en todo momento si se aceptara la propuesta empresarial. Además, al haber solo otro trabajador en la sección, este tendría que asumir siempre el turno de tarde. **Voto particular.** No se puede obligar a cuidar a quien no lo ha solicitado, ya que el derecho a la adaptación de la jornada es un derecho individual, no condicionado a la coparticipación de progenitores. Esta cooperativización de un derecho laboral individual, por la vía interpretativa, para apuntalar su desestimación, se alza como un impedimento en el acceso a la justicia de las personas trabajadoras que se atreven a cuidar, con impacto superior y más nocivo para las trabajadoras, al ser ellas estadísticamente, quienes más solicitan estos permisos, lo que se traduce, jurídicamente, en una discriminación indirecta por razón de género. La empresa no puede pretender que, a la hora de reconocer el derecho de la persona trabajadora, se entre a analizar cómo esta organiza el cuidado del hijo/a o familiar con su cónyuge o pareja, o, en su caso, con otras personas de la familia (abuelos). Sería permitir a la empresa la intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la corresponsabilidad. En el caso analizado, negar el derecho a cuidar del padre hará recaer sobre la madre el peso de la elevada necesidad de cuidar de dos bebés, que nunca puede igualarse a las necesidades de uno solo, lo que va a exigir a la madre cuidadora un considerable sobreesfuerzo. En cuanto a la afirmación de que el otro empleado tendría que asumir siempre el turno de tarde, no puede la empresa escudarse en este alegato, ya que dispone de mecanismos para hacer frente a ello (266 centros de trabajo en Canarias con más de 10.000 trabajadores en plantilla). De no ser así, los derechos de conciliación de los trabajadores estarían, en la mayoría de los casos, sobre todo en empresas pequeñas, vacíos de contenido.

(STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2025, rec. núm. 92/2025)

TSJ. No puede calificarse como modificación sustancial la sustitución por la empresa de la tradicional cena de Navidad por un desayuno en el centro de trabajo

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Empresa multinacional textil que sustituye la tradicional cena de Navidad por un desayuno en su tienda de Lugo.

Aunque en la aproximación a este concepto jurídico indeterminado haya de partirse de la base que proporciona el DRAE, definiendo como sustancial lo que constituye lo esencial y más importante de algo, y como accidental lo no esencial, lo cierto es que los contornos difusos de tales descripciones han llevado a destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de modificación sustancial y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador o, lo que es igual, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones. En otras palabras, modificaciones sustanciales lo serán aquellas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, en términos tales que pasen a ser otros de modo notorio. En el caso analizado, sí concurre una modificación, mas no es sustancial, ya que es muy discutible que integre el acervo contractual, de tal forma que su teórica supresión pudiese alterar un aspecto fundamental de la relación laboral. Se trata más bien de algo meramente secundario e insignificante (se cuantifica en 30 o 40 euros al año). En puridad, esa condición no se ha suprimido, sino simplemente alterado, dado que el único cambio real es trasladar ese evento de la noche a la mañana y celebrarlo en el propio centro de trabajo, pero nada más. Por tanto, únicamente se ha transformado el evento, pues este conserva sus rasgos fundamentales identificables: reunión de los empleados, tiempo en el que se realiza (Navidades), valor que se puede atribuir... En sí misma, esa actividad tiene los mismos rasgos anteriores, si bien en un ambiente quizás más encorsetado (en el centro y horario de trabajo), por lo que no debe calificarse como una modificación sustancial, pues en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral, sino uno muy secundario.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2025, rec. núm. 87/2025)

TSJ. Despido nulo. Ausencia de prórroga de contrato temporal hasta la duración máxima legalmente permitida. Los centros especiales de empleo también pueden discriminar por discapacidad a sus trabajadores con discapacidad

Centro especial de empleo. Extinción de la relación laboral. Nulidad. Discriminación por discapacidad. Empresa que no renueva el contrato temporal (de fomento de empleo para personas con discapacidad) de la actora hasta el máximo legalmente previsto por ser considerada no apta. Indemnización por daños morales.

La circunstancia de que estemos ante un contrato temporal en el cual las eventuales prórrogas hasta la duración máxima legalmente permitida sean decisiones sujetas a la voluntad de la empresa no justifica que, a través de esas decisiones formalmente libres, se canalice materialmente una discriminación o vulneración de un derecho fundamental o libertad pública de la persona trabajadora. Una decisión empresarial legalmente acausal no excluye la discriminación o lesión de derechos fundamentales. El hecho de que la empleadora sea un Centro Especial de Empleo y su personal esté integrado mayormente por personas con discapacidad no impide la eventualidad de una discriminación por discapacidad, en particular si consideramos que la discriminación de las personas con discapacidad, más que por la circunstancia genérica de que la persona sufre una discapacidad, puede, y suele, acaecer por una concreta discapacidad (física, sensorial, intelectual y/o mental, que se pueden acumular en una misma persona con multidiscapacidad). A partir de esta constatación, una empleadora puede perfectamente contratar a personas con discapacidad, pero rechazar a personas con una determinada discapacidad, o despedirlas cuando ha sobrevenido esa determinada discapacidad, puede constituir una discriminación por discapacidad cuando las capacidades exigidas para el acceso al puesto de trabajo no están justificadas en circunstancias objetivas referidas a su desempeño, causando sobre las personas con esa determinada discapacidad un trato desigual o una desventaja particular o, en el caso de la ineptitud sobrevenida, cuando no se ofrece un ajuste razonable. En el caso analizado, se aprecian los siguientes indicios o principios de prueba a favor de la existencia de una eventual discriminación por discapacidad: el previo cumplimiento de las obligaciones laborales por la trabajadora demandante sin que conste hubiera quejas derivadas de la ejecución del trabajo, la simultaneidad existente entre la ausencia de prórroga con la realización de la revisión médica por el servicio de prevención ajeno, la existencia de dos informes médicos contradictorios (uno previo que dio como resultado «apta» y otro corregido que dio como resultado «no apta»), la inusual urgencia en la comunicación de extinción del contrato de trabajo de un día para otro, la existencia de otras cinco extinciones simultáneas con la de la trabajadora demandante, supuestamente por la misma ausencia de superación de las pruebas de aptitud, y el que dos de ellas fueran cesadas antes de conocerse la calificación de «no apta», lo que redundaba en la convicción de que los exámenes médicos no eran más que una mera cobertura dando halo de objetividad sobre la decisión de no renovación. En todo caso, la empleadora ni consigue desvirtuar los indicios constitutivos de una sospecha razonable de discriminación por discapacidad, ni consigue construir una causa justificativa de su decisión, pues no lo es la acausalidad de la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo. Proceda declarar el despido nulo y fijar en 7.501 euros la indemnización por daños morales que debe abonarse al trabajador.

(STJS de Galicia, Sala de lo Social, de 3 de abril de 2025, rec. núm. 74/2025)