



Roj: STSJ CL 1003/2026 - ECLI:ES:TSJCL:2026:1003

Id Cendoj: 09059340012026100138

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Burgos

Sección: 1

Fecha: 17/03/2026

Nº de Recurso: 36/2026

Nº de Resolución: 145/2026

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: MARIA DEL MAR NAVARRO MENDILUCE

Tipo de Resolución: Sentencia

Resoluciones del caso: SJS, Ávila, 04-12-2025,  
STSJ CL 1003/2026

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN CON SEDE EN BURGOS  
BURGOS**

**SENTENCIA: 00145 / 2026**

**RECURSO DE SUPPLICACION Núm.: 36/2026**

**Ponente Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. María del Mar Navarro Mendiluce**

**Secretaría de Sala: Sra. García López**

**SALA DE LO SOCIAL**

**DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE  
CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS**

**Señores:**

**Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral**

**Presidente Acctal.**

**Ilmo. Sr. D. Jesús Carlos Galán Parada**

**Magistrado**

**Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. María del Mar Navarro Mendiluce**

**Magistrada**

En la ciudad de Burgos, a diecisiete de Marzo de dos mil veintiséis.

En el recurso de **Suplicación número 36/2026** interpuesto por Sofía ,frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º Uno de Ávila en autos número 875/2024 seguidos a instancia de la Recurrente, contra **HERMANITAS DE ANCIANOS DESAMPARADOS**, en reclamación sobre **Despido**.Ha actuado como **Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> MARIA DEL MAR NAVARRO MENDILUCE**que expresa el parecer de la Sala.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 4.12.25 cuya parte dispositiva



dice: "Que ESTIMANDO en parte la demanda interpuesta por D<sup>a</sup>. Sofía contra la empresa HERMANITAS DE ANCIANOS DESAMPARADOS, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a favor de la trabajadora la suma de mil doscientos diecinueve euros con cinco céntimos de euro (1.219,05 euros) dicha cantidad devengará el interés previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores. Absolviendo a la parte demandada del resto de los pedimientos ejercitados. "

**SEGUNDO.**- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: "**PRIMERO.**-Que la parte actora comenzó a prestar sus servicios para la empresa demandada con la antigüedad referida 11/09/1997, y con la categoría profesional de Gerocultora (Hechos no discutidos). El salario es de 1.088,87 euros incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias según la nómina aportada junto con el escrito de demanda. **SEGUNDO.** -Que la demandante inicio proceso de incapacidad temporal con ocasión de la baja médica de fecha 25/10/2022 y que le fue aprobado con fecha de 14/10/2024 la pensión de incapacidad permanente en el grado de total para su profesión habitual con una base reguladora de 923,41 euros por resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 16/10/2024-Documentos aportados con el escrito de demanda-. Y que por resolución de fecha 14/11/2025 se mantiene el grado de incapacidad con revisión por agravación o mejoría del estado invalidante a partir del 08/11/2027- Documento que obra al acontecimiento nº 27 del visor. - Que la parte actora sostiene que después de la recepción de la citada resolución administrativa declarando la situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual ha tenido conocimiento de la extinción de la relación laboral sin notificación alguna por parte de la empresa. **TERCERO.** -Que consta la baja de la trabajadora en el Régimen General de la Seguridad Social con fecha de efectos de 21 de abril de 2024 con indicación de la causa: baja por agotamiento de Incapacidad Temporal-Documento que obra al acontecimiento nº 16 del visor. **CUARTO.** -Que la parte actora solicita el abono de las vacaciones devengadas y no disfrutadas correspondientes a los años 2023 y 2024 hasta el 14/10/2024 por importe de 1.620,00 euros. **QUINTO.**- Que se ha agotado la vía ante el SMAC. Pues en fecha de 20/11/2024 se presentó la papeleta de conciliación y que se celebró el 03/12/2024 con el resultado de SIN AVENIENCIA (Actas de Conciliación unidas a la demanda). **SEXTO.**- No consta que la parte actora ostente cargo alguno de representación legal o sindical en la empresa. **SEPTIMO.**- Que la trabajadora no ha efectuado comunicación alguna de su situación personal en atención a sus dolencias a la empresa-Prueba de interrogatorio de parte-."

**TERCERO.**- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación por Sofía habiendo sido impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

**CUARTO.**- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- Frente a la sentencia que estima en parte la reclamación de cantidad acumulada y desestima la de despido una vez declarada la trabajadora en incapacidad permanente total (IPT) se alza en suplicación la parte demandante en la instancia, por medio de cinco motivos con encaje procesal en los *apartados b) los tres primeros y c) el cuarto y quinto del artículo 193 LRJS*, interesando en el recurso la declaración de despido nulo o improcedente y superior cantidad por vacaciones no disfrutadas.

Di cho recurso ha sido objeto de impugnación por la empresa demandada, oponiéndose al recurso formalizado y pidiendo con carácter previo su inadmisión por defecto de los requisitos de forma, solicitud que no puede ser acogida pues el Tribunal Constitucional ha venido entendiendo que los requisitos y presupuestos establecidos por las leyes para recurrir han de ser interpretados y aplicados teniendo en cuenta la efectividad del derecho constitucional en el que tienen su razón de ser, y por ello, atendiendo a su finalidad.

De modo que la mayor o menor severidad en la exigencia de los mismos guarde proporción de medio a fin, evitándose interpretaciones rigoristas que no se correspondan con la finalidad de la exigencia legal, y, dentro de esta doctrina, se ha enmarcado el control sobre las decisiones judiciales de inadmisión del recurso de suplicación fundadas en un incumplimiento de los requisitos formales legalmente establecidos ( STC 18/93, 294/93, 256/94).

Lo cual no excluye que admitido se puedan desestimar los motivos por defectuosa formulación pero no inadmitir ad limine el recurso como pretende la recurrida con carácter previo en su escrito de impugnación.

**SEGUNDO.**- En el primer motivo del recurso se cita el amparo procesal de la letra b) del artículo 193 de la LRJS y se interesa la adición al hecho probado segundo de una proposición sin cita de documental o pericial a efectos revisores, y con tal omisión la revisión no puede ser acogida por cuanto el motivo no reúne uno de los requisitos



del art. 196 . 3 de la LRJS y además se contiene unas alegaciones más propias de un motivo destinado a la censura jurídica al citar preceptos del TRET que han de ser analizados en sede de la letra c) del citado precepto y parece confundir la recurrente el extraordinario recurso de suplicación con el de apelación en la forma que se redacta el primer motivo que por lo expuesto no puede tener favorable acogida máxime cuando el HP segundo se refiere a la resolución de 2024 y en la misma no figura la previsión de mejoría que la recurrente plantea que parece relacionar tal extremo con la prórroga de la IT por seis meses que con anterioridad se hizo .

**TERCERO.-** El segundo motivo , con el mismo amparo procesal interesa que se adicione un hecho probado con el siguiente contenido :

"P or resolución de 13 de mayo de 2025 se prorrogó por un plazo de 6 meses desde el 22 de abril de 2024 la situación de IT de la trabajadora "

Di cha modificación se fundamenta en el documento nº 4 de la demanda sin indicación del acontecimiento del expediente digital en el que se halla si bien localizado el doc 4 de los que se acompañaron a la demanda no figura resolución de 2025 sino de 2024 con lo que no es posible acoger la revisión en los términos interesados ante la falta de coincidencia de las fechas , lo que por otro lado no sería relevante a efectos del fallo por cuanto no se cuestiona la prórroga hasta la resolución de octubre de 2024 .

**CUARTO.-** En el último de los motivos destinados a la revisión fáctica se interesa que se recoja parte de las actas de conciliación a las que el hecho probado quinto se refiere y el contenido de un medio de prueba no es un dato fáctico sino el resultado de una de las practicadas que es valorada por el órgano se instancia junto con el resto, con lo que tal como se propone tampoco puede tener favorable acogida.

**QUINTO** .- Ya en el plano de la censura jurídica denuncia el recurrente con el amparo procesal de la letra c) del artículo 193 de la LRJS en su cuarto motivo la interpretación errónea de los arts 48. 2 del TRET y 7. 2 del RD 1300/1995 , el artículo 5 de la Directiva 2000/78 CE, los artículos 2 y 27.1 de la Convención de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad

Ar gumenta el recurrente que, nos encontramos ante un despido, que debe ser calificado como improcedente, por inobservancia de los requisitos formales y de fondo. No interesa aquí la petición de nulidad que se contiene en el suplico Mantiene que la trabajadora estaba en situación de IT y ello es así hasta que fue declarada en situación de Incapacidad permanente total y lo que es objeto de impugnación es el cese de la relación laboral por la declaración en dicha situación. Hace la recurrente una serie de alegaciones sobre la situación planteada tras el agotamiento del plazo máximo de IT, mas es lo cierto que el cese de la relación laboral se produce tras la declaración de Incapacidad permanente total de modo que no se cuestiona la situación de suspensión hasta la misma.

In dica la recurrente que tal situación se prorroga en los dos años siguientes a la declaración cuando está prevista la mejoría pero es que aquí no hay tal previsión en la declaración de Incapacidad permanente que parece confundir la recurrente con la prórroga de la IT porque desde la resolución de octubre de 2024 ya no hay tal prórroga y tal resolución no prevé la mejoría pues el establecimiento de un plazo para la revisión no es en aplicación del art. 48 . 2 del TRET ya que la revisión puede ser por agravación o mejoría y no porque haya previsión de mejoría en la declaración como erróneamente entiende se sostiene en el recurso.

Se guidamente invoca la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 e insiste en el resto de las infracciones denunciadas que no tiene relación con el artículo 48. 2 citado y señala que la empresa en ningún momento intenta salvaguardar el empleo de la trabajadora, una vez que fue declarada en situación de Incapacidad Permanente Total. **Añade** que la empleadora se ha limitado a dar de baja en Seguridad Social sin lleva a cabo ninguna acción tendente a dar cumplimiento al *art. 5 de la Directiva 2000/78/CE* . Confunde la recurrente la baja por agotamiento de plazo de IT con la declaración de Incapacidad Permanente total que es motivo de extinción según establece el art. 49 1 . e) en su redacción vigente a la fecha del cese

A ello se opone la empresa en su escrito de impugnación, manteniendo que la parte recurrente realiza una interpretación sesgada e incorrecta de la normativa infringida. Sostiene que, cuando la empresa recibe la notificación del INSS del agotamiento del plazo máximo de IT procede a la baja porque cesa su obligación de cotizar ex art. 174 de la LGSS y corresponde el abono de la prestación directamente al INSS pero es la concesión de la incapacidad permanente total la que pone fin a la relación laboral como la propia sentencia de instancia sostiene sin que conste petición ni reclamación a la empresa sobre ajustes razonables para seguir trabajando , silencio que considera, en aplicación de la normativa vigente (al no manifestar por escrito en el plazo de diez días naturales su voluntad de mantener la relación laboral), tácitamente, a sensu contrario, que no quería continuar trabajando.

El *artículo 49 del ET* ,en la redacción vigente al tiempo del despido (anterior a la entrada en vigor de la Ley 2/2025, de 29 de abril, que introduce la letra n) en el precepto, reservando la letra e) del numeral 1º para la



extinción por fallecimiento del trabajador), al regular la extinción del contrato, disponía en su número 1 e) que el contrato de trabajo se extingue (entre otras causas), por incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET que insistimos no se prevé en la resolución de octubre de 2024 .

Para adaptar nuestra legislación al artículo 35.1 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, introducido por la disposición final segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y a la doctrina europea, se aprobó la Ley 2/2025, de 29 de abril, que modifica el art. 49 del ET para permitir que el trabajador que desee continuar su prestación de servicios pese a su declaración de incapacidad permanente pueda requerir del empresario la introducción de "ajustes razonables" en su trabajo, de manera que si los mismos resultan posibles y exigibles el contrato no se extingue y por tanto, según la modificación que igualmente introduce la Ley en el art. 174.5 de la LGSS ,la prestación de incapacidad permanente queda suspendida durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible.

Es un dato a valorar que, en art. 49.n) del ET en su redacción vigente señala: "*La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral*".

Por otro lado, la Ley 5/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, vigente antes de que se extinguiera la relación laboral, califica en su art. 6.1.a) como discriminación directa el incumplimiento calificado de la obligación de ajustes razonables.

La STJUE 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22 ,Ca Na Negreta), que también se invoca en el recurso señala que es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sino que el empresario esté obligado, con carácter previo, a introducir ajustes razonables que permitan el mantenimiento del empleo. En ella se señala:

*43 En lo que concierne a dichos ajustes, del tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , en relación con los considerandos 20 y 21 de esta, se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, para permitir a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para el empresario ( sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20 , EU:C:2022:85 , apartado 37).*

*44 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores (...).*

*45 En este contexto, procede señalar que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él. A este respecto, del considerando 21 de esta Directiva se desprende que, para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deben tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. Además, debe precisarse que, en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar (...).*"

Lo cierto es que tras la declaración de Incapacidad Permanente total la trabajadora no se pone en contacto con la empresa solicitando puesto de trabajo o ajustes razonables .

A la vista de dichos datos, entendemos que la actuación empresarial previa a la extinción del contrato no desconoce las exigencias del derecho europeo, y no estamos ante discriminación alguna, sino ante una situación en la que la trabajadora parte de la extinción al interesar acumuladamente la compensación económica por vacaciones no disfrutadas pues si lo que quisiera fueran ajustes razonables e incorporarse a su trabajo las vacaciones podrían disfrutarse tras la incorporación que aquí ni siquiera se plantea.

Razonamientos que nos llevan a entender que la resolución de instancia al no declarar la nulidad ni improcedencia no ha infringido los preceptos denunciados pues el 48. 2 del TRET no es aquí de aplicación y la doctrina jurisprudencial citada no aparece vulnerada al no estimar la demanda de despido dadas las circunstancias concurrentes.



**SEXTO.-** Entrando ya a conocer del último de los motivos del recurso que cuestiona la cuantía de la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas, el art. 38 del TRET establece en los últimos párrafo de su número 3 que en caso de coincidencia con situación de IT se disfrutarán al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se han originado. En el mismo sentido el precepto del convenio colectivo que se denuncia infringido

Si aquí el disfrute no es posible por fin de la relación laboral procede la compensación económica y no justifica la sentencia porque se ha de estar a la fecha de agotamiento de plazo de la IT cuando hay una prórroga de tal situación.

Pr ecisamente el argumento del escrito de impugnación es que el cese no se produce hasta la declaración de IPT manteniendo que antes hay suspensión de la relación laboral, si en tal situación sigue hasta la declaración de IPT por 2023 le corresponde un mes de vacaciones y por 2024 hasta el 10 de octubre le corresponde la parte proporcional por los nueve meses y 10 días, lo que hace un total según los cálculos que no se cuestionan en el escrito de impugnación de 1620 euros reclamados, que devengan intereses legales del art. 29 del TRET desde la fecha de su reclamación en el acto de conciliación, con lo que el último de los motivos del recurso tiene favorable acogida y procede, pues, estimar en solo este extremo el recurso formulado y teniendo en cuenta que se considera salarial la compensación económica de vacaciones le corresponde el 10% de interés, por lo que se acoge favorablemente el último de los motivos del recurso y parcialmente el mismo.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

## FALLAMOS

**Estimamos en parte** el recurso de suplicación interpuesto por el letrado de **D<sup>a</sup> Sofía**, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm.2 de Burgos de fecha 4.12.2025 en autos n.º 875/24, en virtud de demanda promovida por el recurrente frente a la empleadora **HERMANITAS DE ANCIANOS DESAMPARADOS**, en materia de **despido y cantidad**, y, en consecuencia, la revocamos en parte para establecer 1620 euros como suma objeto de condena con intereses del 10% desde la fecha del acto de conciliación de 3. 12.2024 y confirmamos en lo demás la sentencia recurrida. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la Entidad Bancaria Santander, cuenta nº ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en cualquiera de sus sucursales, incluyendo en el concepto los dígitos 1062.0000.65.0036.26.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.