

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA

BIBLIOTECA

ÁREA PROCESAL

LABORAL

**SITUACIÓN ACTUAL DE LA EXTINCIÓN DEL
CONTRATO POR DECLARACIÓN DE
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA
LA PROFESIÓN HABITUAL**



ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- ESTRUCTURA BÁSICA DEL NUEVO RÉGIMEN LEGAL.....	2
III. RECEPCIÓN DE LA REFORMA POR LOS TRIBUNALES.....	4
IV. SENTENCIAS.....	8

I.- INTRODUCCIÓN

Tras dictarse la [STJUE de 8 de enero de 2024 \(C-631/22, asunto Ca Na Negreta\)](#), que declaró incompatible con la Directiva 2000/78 la extinción automática del contrato por incapacidad permanente sin previa valoración de ajustes razonables, se publicó la *Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente*. Esta ley, en vigor desde el 1-5-2025, aborda la reforma del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores y de la LGSS, en materia de extinción del contrato por incapacidad permanente.

En primer lugar, el art. 49.1 ET separa ahora la muerte (letra e) de la incapacidad permanente, que pasa a regularse en un nuevo art. 49.1 n) ET.

En segundo lugar, ha eliminado la extinción automática del contrato por declaración de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y ha construido un sistema escalonado en el que la continuidad del vínculo es la regla y la extinción una posibilidad condicionada y muy formalizada.

También se modifica el artículo 48.2 del ET, para incluir el periodo que media entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o el cambio de puesto de trabajo como supuesto de suspensión de la relación laboral con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Como consecuencia, la carga argumental y probatoria en el caso de la extinción del contrato se desplaza en buena medida al empresario, que deberá justificar exhaustivamente por qué los ajustes serían una carga excesiva o por qué no existen vacantes compatibles. Asimismo, deberá implantar los protocolos necesarios para tramitar diligentemente la solicitud de la persona trabajadora, y tener la descripción de puestos de trabajo necesaria para valorar adecuadamente la posibilidad o imposibilidad de adaptación, porque la extinción del contrato “de rutina” tras una declaración de IP se expone a ser calificada de discriminatoria y/o nula.

II.- ESTRUCTURA BÁSICA DEL NUEVO RÉGIMEN LEGAL

- **Se suprime la automaticidad de la extinción del contrato.** La declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total ya no extingue por sí sola el contrato, sino que la extinción es una causa autónoma, sujeta a requisitos materiales, temporales y formales.

- Se articula un sistema escalonado:

- 1) **Suspensión con reserva de puesto si se prevé revisión por mejoría.**

- 2) **Fase de ajustes razonables y/o cambio de puesto vacante y compatible.**

- 3) **Solo subsidiariamente, y bajo condiciones, extinción del contrato, art. 49.1 n) ET.**

Detalle de cada fase:

1) Suspensión del contrato y plazos

Cuando el órgano de calificación (INSS/ISM o resolución judicial firme) declare que la IP es susceptible de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto, el contrato no se extingue: queda suspendido durante un periodo máximo de dos años, con reserva del puesto (nuevo [art. 48.2 ET](#)).

Durante ese periodo, el trabajador percibe la pensión hasta que se produzca la eventual reincorporación; si se reanuda el trabajo, la pensión se suspende mientras dure la actividad laboral (nuevo [art. 174.5 LGSS](#)).

Se evita la ruptura definitiva a la espera de la evolución clínica, diferenciando esta suspensión específica de la regla general de revisión por mejoría del art. [200.2 LGSS](#).

2) Ajustes razonables, cambio de puesto y extinción

Tras la declaración de IP (total, absoluta o gran invalidez) **la empresa debe valorar** la posibilidad de:

- Realizar **ajustes razonables** en el puesto, en línea con la obligación de adaptación derivada de la normativa sobre discapacidad (concepto de discapacidad que incluye a pensionistas con IP $\geq$ 33%).

- Ofrecer un **cambio a un puesto** vacante y disponible, **acorde** con el perfil profesional y **compatible** con las nuevas limitaciones.

Para ello, se incorpora una [nueva letra n\) al artículo 49.1 ET](#), que **condiciona la posibilidad de extinción del contrato** por «*declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora*» a **tres supuestos**: a) que no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, b) que no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora y c) cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Según el artículo [49.1. n\) del ET](#) el concepto de “**carga excesiva**” para la empresa de los ajustes razonables se determina atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) Con carácter general, se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa, y no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

b) En el caso específico de las empresas de menos de 25 trabajadores, se considerará que la carga es excesiva cuando el coste de la adaptación del puesto de trabajo, descontando posibles ayudas públicas, supere la cuantía mayor de las siguientes:

1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La actuación de la persona trabajadora y la empresa está sujeta a los siguientes **plazos**:

◦ a) **10 días naturales** desde que se le notifique la resolución calificando la IP para que la **persona trabajadora** manifieste su voluntad de mantener la relación laboral.

◦ b) **3 meses** desde que se le notifique la resolución calificando la IP para que la **empresa** realice los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo, o notifique la decisión extintiva.

3.– Extinción del contrato:

La decisión extintiva debe ser motivada y comunicarse por escrito, en línea con las exigencias derivadas de la [STC 51/2021](#) y recogidas ahora de forma expresa para este nuevo supuesto.

Asimismo, se modifica el [art. 120 LRJS](#) para hacer constar en su apartado 2 que los procesos derivados de la extinción ex art. 49.1 n) ET tienen carácter urgente y tramitación preferente.

III. RECEPCIÓN DE LA REFORMA POR LOS TRIBUNALES.

1.- INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE ADAPTACIÓN/RECOLOCACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA. NULIDAD O IMPROCEDENCIA.

1.A) IMPROCEDENCIA

Las dos sentencias dictadas por el TS el 22 de diciembre 2025 ([recursos 3965/2024](#) y [4968/2024](#)), entienden que el incumplimiento de la obligación empresarial previa de readaptación y recolocación en puesto de trabajo compatible con su estado de la demandante produce la improcedencia y no la nulidad. En los supuestos examinados la empresa había realizado un despido objetivo por ineptitud sobrevenida tras la declaración de «no apto» por parte del servicio de prevención, **pero, en el recurso 3965/2024 no se había recurrido por la parte trabajadora solicitando la nulidad frente a la sentencia de instancia que acordaba la improcedencia y, en el caso del recurso 4968/2024, se instaba en demanda únicamente la improcedencia.**

Sentencia correspondiente al recurso 3965/2024:

Además la empresa que contando con una declaración de "no apta" decide hacer uso de la previsión legal del 52.a ET, corre con la carga de la prueba, artículo 217 LEC, art. 105.1 LRJS, art. 121.3 LRJS y sentencia 557/2024, de que ha realizado con carácter previo a su decisión los ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitir a dicha persona continuar en el mismo, o que le ha ofrecido otro puesto de trabajo acorde y adoptado a su situación, en ambos casos permitiéndole conservar su empleo y sin que a pesar de ello haya sido posible continuar con la prestación de la relación laboral; o que no ha hecho todo lo descrito, porque tales ajustes constituirían una carga excesiva para la empresa.

En tales supuestos, la función del órgano jurisdiccional será evaluar si la prueba aportada por la empresa que ha decidido extinguir la relación laboral, cumple o no con los requisitos de la carga probatoria que hemos expresado. Sin que sea relevante en este caso las consecuencias que para la persona trabajadora tenga la decisión correspondiente con respecto a su relación con las entidades gestoras de la Seguridad Social.

En el presente caso constatamos que, en función de cuanto se declara probado en la sentencia recurrida, debemos partir de que la empresa no ha acreditado haber cumplido las obligaciones que le impone la norma legal en la redacción vigente en el momento en que se producen los hechos.

(...)

Al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones, la decisión extintiva merece la calificación de despido improcedente.

Sentencia correspondiente al recurso 4968/2024:

En el presente caso constatamos que de cuanto se declara probado en la sentencia recurrida, no se deduce que la empresa haya cumplido las obligaciones que le impone la norma legal en la redacción vigente en el momento en que se producen los hechos; en realidad, existe acuerdo en que concurre una ineptitud sobrevenida, pero la empresa no ha acreditado que haya tratado de ofrecer una nueva posibilidad de empleo a quien venía trabajando para ella; y la sentencia recurrida entiende que dicha obligación empresarial no existía por lo que declara la procedencia del despido.

Es obvio que dicha valoración no se ajusta al ordenamiento jurídico, según acabamos de explicar: la empresa no solamente debía acreditar la ineptitud sobrevenida, sino también que ha tratado de ofrecer otro puesto de trabajo, o el mismo adaptado a las nuevas circunstancias, o que dichas actuaciones se suponían un coste excesivo inasumible por ella.

(...)

Al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones, la decisión extintiva merece la calificación de despido improcedente.

La STSJ Baleares 19 de marzo 2024 ([recurso 75/2022](#)), que se dictó tras formular cuestión prejudicial resuelta por el TJUE en su sentencia de 18 de enero 2024 ([C-631/22, asunto Ca Na Negreta](#)) y sentarse la llamada “doctrina Ca Na Negreta” **declara la improcedencia del despido por congruencia procesal, no porque considere que la única calificación posible era su improcedencia.** El argumento, que se reproduce a continuación, es puramente procesal:

La calificación de nulidad por discriminación o vulneración de derechos fundamentales, por el contrario, exige la necesaria postulación por la parte demandante, con la clara especificación de la causa de discriminación o el derecho fundamental vulnerado que la fundamenta.

En el presente caso, de haberse postulado en la demanda inicial la nulidad del despido en base al carácter discriminatorio del cese impugnado, la Sala podría haber estimado tal pretensión, a la luz de la respuesta del TJUE a nuestra cuestión prejudicial, al ser la causa explícita del despido la declaración de incapacidad total y comportar el despido el incumplimiento del mandato de ajustes razonables, incumplimiento calificado de discriminación directa en el art. 6.1.a) de la Ley 15/2022 Integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Pero lo cierto es que en la demanda inicial se fundamentó la pretensión de nulidad exclusivamente en el carácter represivo de la decisión extintiva y, ya en el acto del juicio y en suplicación, en haber ocultado al INSS que había sido reubicado con otras funciones, identificando como único derecho fundamental vulnerado el art. 24.1 CE, fundamentación jurídica que mantuvo en el recurso de suplicación. En todo caso, y esto es del todo determinante, en el escrito final de alegaciones, conocido ya el pronunciamiento del TJUE, el demandante ya no postula la declaración

de nulidad sino, exclusivamente, la de improcedencia.

En el mismo sentido, la STSJ Madrid 11 de septiembre 2025 ([rec. 318/2025](#)):

En cuanto a la calificación del despido, dado que no se solicita la nulidad, debe ser declarado improcedente, como solicita la parte recurrente.

1.B) NULIDAD

La STSJ Cantabria 26 de noviembre 2025 ([rec. 745/2025](#)), en contra de lo resuelto por el TSJ de Baleares en la sentencia citada anteriormente, **entiende no solo que el despido es nulo, sino que puede declarar la nulidad incluso aunque la parte actora hubiera desistido de dicha petición en el juicio y hubiera solicitado únicamente la improcedencia.** Considera que una vez ejercitada la acción de despido puede hacerse una u otra calificación sin vulnerar la obligación de congruencia, ya que este acto empresarial debe calificarse por el juez conforme a Derecho. En el caso concreto, la nulidad del despido deriva de que la no realización de los ajustes es considerado una actuación en sí misma discriminadora por aplicación de la Ley 5/2022, Integral para la igualdad de trato y la no discriminación:

De la misma forma, la Ley 5/2022, Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, vigente mucho 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 sentencia del TJU y la normativa anterior justifican entonces la nulidad sin que sea necesario esperar a la reforma cuya entrada tuvo lugar con posterioridad a los hechos objeto de demanda, el 1 de mayo de 2025.

La STSJ Madrid 7 de abril 2025 ([rec. 158/2025](#)), —tras valorar si la baja cursada en Seguridad Social por la empresa es o no un cese a efectos de su calificación como despido procedente, improcedente o nulo—, también falla a favor de la nulidad que ya había estimado el juzgado de lo social y además mantiene una indemnización a favor del trabajador de 15.000.-€, con el siguiente argumento:

*Resumiendo: la causa del cese del trabajador es la declaración de Incapacidad permanente total por parte de la Entidad Gestora, y la fecha de efectos, la de dicha Resolución; y resulta acreditado el incumplimiento del mandato por parte de la empresa, de realizar los citados ajustes. Dicho cese, que por tanto carece de amparo legal válido, **debe ser calificado de despido discriminatorio nulo, a la luz de lo dispuesto en la Ley 15/2022 Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (art. 6.1 a).** Con lo que estamos ante una conducta empresarial vulneradora del derecho a la no discriminación del trabajador, que no resulta desvirtuada por las circunstancias apuntadas en el recurso; y habiéndolo entendido así la sentencia recurrida, procede desestimar el motivo, y confirmar la declaración de Nulidad del despido, con readmisión del trabajador y abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido, hasta la efectiva readmisión. Y procede igualmente confirmar la indemnización fijada en la sentencia recurrida, de 15.000 euros, sobre la que nada se planteó en el presente recurso, quedando por tanto firme dicho extremo.*

Las sentencias del TSJ Murcia de 20 de febrero 2024 (recursos [n.º 421/2023](#) y [457/2023](#), ambas del mismo ponente: Ilmo. Sr. D. MARIANO GASCON VALERO) entienden que la extinción en virtud del art. 49.1.e ET sin dar cumplimiento a la exigencia de valorar la posibilidad de adoptar ajustes razonables debe ser calificada como nula.

En ambos casos concurren circunstancias similares, que pueden resumirse así:

- a) Ambos trabajadores son declarados en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- b) La empresa extingue la relación laboral. En el primer caso, la empresa demandada entrega al trabajador una comunicación de recibí de finiquito como consecuencia de la incapacidad permanente total.
- c) No consta en los hechos probados de las sentencias recurridas que las empresas demandadas, antes de proceder a la extinción del contrato de trabajo, llevaran a cabo la realización de un estudio para determinar la posibilidad de unos ajustes razonables para el mantenimiento del empleo.
- d) Tampoco consta en el relato histórico de las sentencias de instancia que las empresas acreditaran que la puesta en marcha de tales ajustes para garantizar a los actores su empleo, suponía para estas un carga excesiva, desproporcionada o indebida.

Ambas sentencias hacen un estudio de la calificación del despido para desechar la improcedencia y considerar correcta la nulidad, aunque no fuera solicitada por la parte demandante, por el siguiente motivo:

Consideramos que estamos en presencia de lo que podríamos llamar causa de nulidad puramente objetiva, es decir, no apreciamos que se derive del debate entre los litigantes ni de los hechos probados de la sentencia recurrida una intención discriminatoria consciente por parte de la empresa, es decir, no vemos en la decisión de la empresa una causa, razón, motivación o fundamento intencional de la extinción del contrato de trabajo para discriminar al trabajador.

(...)

Esta consecuencia se aplica aunque la nulidad del despido no fue solicitada en la demanda rectora de las actuaciones pues el artículo 108.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social impone la nulidad del despido en casos de discriminación y sea esta el móvil de la decisión de la empresa. Ya hemos dicho que no apreciamos carga intencional lesiva de los derechos del trabajador pero cuando el citado precepto utiliza la expresión "móvil", debe interpretarse como comprensivo de cualquier razón o causa, y no solo de aquellas en las que hay una decisión consciente y voluntaria de discriminar al trabajador.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala social, de 29 de enero de 2026, [resolución n.º 386/2026](#) mantiene la declaración de nulidad del despido por no haberse impugnado esta por la empresa recurrente:

En consecuencia, lo que procede es confirmar la sentencia recurrida puesto que no se impugna expresamente la calificación de nulidad del despido con adecuada alegación de infracción jurídica en que hubiera incurrido la sentencia, y tampoco la indemnización concedida. Lógicamente, la confirmación conlleva la readmisión del actor en puesto adaptado a su situación.

IV. SENTENCIAS

- 1.– [Sentencia 51/2021, de 15 de marzo de 2021](#). Recurso de amparo 2950–2018.
- 2.– [STJUE de 8 de enero de 2024 \(C–631/22, asunto Ca Na Negreta\)](#)
- 3.– [STSJ Baleares 19 de marzo 2024 \(recurso 75/2022\)](#), asunto Ca Na Negreta)
- 4.– Sentencias del [TSJ Murcia de 20 de febrero 2024](#) (recursos [n.º 421/2023](#) y [457/2023](#),
- 5.– [STSJ Madrid 7 de abril 2025 \(rec. 158/2025\)](#),
- 6.– [STSJ Madrid 11 de septiembre 2025 \(rec. 318/2025\)](#):
- 7.– [STSJ Cantabria 26 de noviembre 2025 \(rec. 745/2025\)](#)
- 8.– Sentencias dictadas por el [TS el 22 de diciembre 2025 \(recursos 3965/2024 y 4968/2024\)](#).
- 9.– Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 29 de enero de 2026, [resolución n.º 386/2026](#)



UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA BIBLIOTECA

ÁREAS PROCESALES

COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE MADRID C/
SERRANO 9 , BIBLIOTECA

TLF: 9 1 7 8 8 9 3 8 0

C

Resuelve tus dudas procesales de forma rápida, rigurosa y personalizada, a través de la Unidad Técnica Jurídica de la Biblioteca del Colegio de la Abogacía de Madrid.

Orientación procesal individualizada, con fundamento normativo y jurisprudencial actualizado para tus asuntos en curso.

FORMULA TU CONSULTA PROCESAL HOY MISMO DESDE: ICAM.ES → SERVICIOS → BIBLIOTECA
→ CONSULTAS JURÍDICAS