



La relación laboral después de la declaración de una incapacidad permanente: extinción o ajuste necesario



INCAPACIDAD
PERMANENTE
TOTAL



INCAPACIDAD
PERMANENTE
ABSOLUTA



GRAN INVALIDEZ



facebook.com/FraternidadMuprespa



linkedin.com/company/fraternidad-muprespa

ÍNDICE

Origen y Antecedentes Jurídicos ▶

Modificaciones introducidas por la Ley 2/2025, de 29 de abril ▶

Obligaciones y funciones de las principales partes implicadas ▶



ORIGEN Y ANTECEDENTES JURÍDICOS



- Conceptos jurídicos: discapacidad/incapacidad
- Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (13-12-2006).
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 18 de enero de 2024.
- Sentencias: TSJ Baleares 19-3-24, 14-10-24; TSJ Cantabria 9-7-24; TSJ Galicia 18-4-24.
- Criterio INSS 11/2024 de 23-6-2024
- STS (Pleno) 11-4-2024
- Proyecto de Ley 13-9-2024



**Ley 2/2025 de 29 de abril:
Reforma de los artículos 48.2 y 49.1 del
ET, 174 de la LGSS y 120.1 y 2 de la LRJS**



Artículo 48 ET. Reserva de puesto de trabajo



2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o **gran incapacidad**, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente **objeto de revisión por mejoría** que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de **dos años** a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

*En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la **suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo**, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.*

Real Decreto 1300/1995:

- **Artículo 7. Supuestos de declaración de invalidez permanente con reserva de puesto de trabajo.** 1. La subsistencia de la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, que se regula en el apartado 2 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sólo procederá cuando en la correspondiente resolución inicial de reconocimiento de invalidez, a tenor de lo previsto en el párrafo primero del apartado 2 del artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado, igual o inferior a dos años.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre:

- **Artículo 200. Calificación y revisión.** 2. Toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, o se confirme el grado reconocido previamente, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado incapacitante profesional, en tanto que el beneficiario no haya cumplido la edad mínima establecida en el artículo 205.1.a), para acceder al derecho a la pensión de jubilación. Este plazo será vinculante para todos los sujetos que puedan promover la revisión.

Artículo 49 ET. Extinción del contrato

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

n) Por declaración de **gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total** de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una **CARGA EXCESIVA** para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la **CARGA ES EXCESIVA** 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. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.



Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a **menos de 25 personas** trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

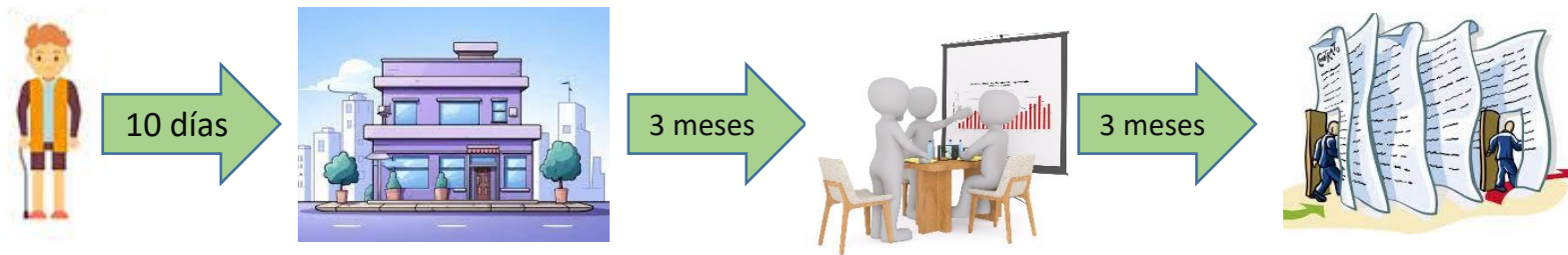
1.ª La **indemnización** que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el **artículo 56.1**.

(....abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades...)

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



- 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.
- La **empresa** dispondrá de un plazo máximo de **tres meses**, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del **mismo plazo** para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.



Los **servicios de prevención** determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.



Artículo 174.5 de la LGSS

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad **no determine la extinción de la relación laboral**, por llevar a cabo la empresa la **adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada** o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se **suspenderá** durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198.



Artículo 198 de la LGSS: compatibilidades



1. En caso de **incapacidad permanente total**, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.

De igual forma podrá determinarse la incompatibilidad entre la percepción del incremento previsto en el artículo 196.2, párrafo segundo, y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

2. Las pensiones vitalicias en caso de **incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad** no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que de lugar a la **inclusión** en un régimen de la seguridad social, **la entidad gestora suspenderá el pago** de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, **el complemento de gran incapacidad** destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atiende no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.

3. El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad a partir de la edad de acceso a la pensión de **jubilación** será **incompatible** con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el artículo 213.1.

Artículo 120. 1 y 2 de la LRJS

1. Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes.
2. En los supuestos de **extinción** de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento será **urgente** y se le dará **tramitación preferente**.



Disposición adicional única: Adaptación terminológica

Las referencias contenidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero y su normativa de desarrollo, relativas a la «**gran invalidez**» se sustituyen por «**gran incapacidad**». De igual manera, las referencias a la «invalidez no contributiva» en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se sustituyen por «incapacidad no contributiva».



Disposición final tercera. Habilitación normativa.

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de esta ley.
 2. En el plazo de **seis meses** y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una **propuesta de modificación de la normativa** en materia de Seguridad Social sobre **incapacidad permanente** y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo.
- Modificación para acompasar su contenido al cambio normativo que se introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con carácter transitorio y hasta que se modifique la regulación relativa a la compatibilidad del trabajo con la percepción de la prestación económica por incapacidad permanente.



Obligaciones y funciones de las principales partes implicadas: MCSS, trabajadores, empresas, Servicios de Prevención e Instituto Nacional de la Seguridad Social



Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

- Confección del expediente de IP
- Sin condición previa
- EEPP: puesto de trabajo



- Potestad de solicitar el ajuste necesario.
- 10 días naturales desde la notificación de IP.
- Elección voluntaria. Toda opción es lícita.
- Renunciar
- Solicitar al INSS el devengo de la prestación
- Negación/inacción de la empresa: Instar demanda de extinción del contrato. Plazo: 20 días desde la comunicación de la empresa
- Resolución judicial: nulidad, Discriminación art. 14 CE



- No rescisión unilateral. No puede dar de baja.
- Resolución de IP Averiguar la voluntad del trabajador
- Ajustes necesarios (3 meses)
 - Negocio: tamaño y el volumen de negocio de la empresa, actividad, salario medio.
 - RRHH: vacantes, puestos más livianos, sobredimensionamiento.
 - Productividad: ritmo productivo, imposibilidad técnica, rentabilidad.
 - Infraestructura: equipos especiales, adaptación del centro.
- Informe que explique la imposibilidad de adaptar su puesto de trabajo y reubicación (3 meses).
- Carga de la prueba.
- Extinción de la relación laboral.



Servicios de prevención



- Vigilancia de la salud: evaluar la aptitud y capacidad residual. Papel reforzado.
- Evaluación del puesto de trabajo.
- Proponer medidas y/o alternativas. Pronunciarse sobre la posibilidad de introducir o no ajustes razonables
- Formación/información en prevención de riesgos laborales para la nueva situación.
- Los servicios de prevención de riesgos laborales y la representación legal de los trabajadores colaborarán para determinar, en cada caso, los ajustes necesarios para adaptar el puesto a la nueva situación o para seleccionar otros puestos de trabajo.



- Resolución incapacidad permanente.
- Procedimiento específico para valorar IPT (declaración responsable/información empresas).
- Suspensión de la prestación si se produce incorporación laboral.
- IPA/GI (suspensión)
- Tramitar solicitud del trabajador de abono de la prestación.
- Carácter prioritario en la tramitación.
- Revisiones IP.



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Borrar

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INCAPACIDAD PERMANENTE

A INSTANCIAS DE: TRABAJADOR ENTIDAD COLABORADORA
INSPECCIÓN DE TRABAJO SERVICIO PÚBLICO DE SALUD INSS

¿Ha trabajado usted en el extranjero? SI NO Si su respuesta ha sido SI, antes de continuar informando esta instancia realice la declaración número 8 de la página de instrucciones y responda a dicho subconjunto de datos.

Debe imprimir en blanco (plantar) y presentarlo en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social. Para facilitar su presentación sobre esta previa en el teléfono 901 20 80 28 o en www.inss.gob.es

I. DATOS PERSONALES

1.1 DEL FUTURO TITULAR DE LA PRESTACIÓN

Primer apellido	Segundo apellido	Nombres
-----------------	------------------	---------



900 269 269
24h 365 días

Servicio de consulta telefónica
914 183 240 / 933 369 275



fraternidad.com



fraternidad.com/certificados

Su Mutua 275. Calidad y Servicio, 365 días al año

MUCHAS GRACIAS



¡Síguenos en LinkedIn!

