

Mutua Montañesa

INCAPACIDAD PERMANENTE

JUNIO 2026

www.mutuamontanesa.es



**Mutua
Montañesa**
Mmuy fácil



INDICE

- **INTRODUCCIÓN DE CONCEPTOS.**
- **GRADOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE**
- **PENSIONES DE SUPERVIVENCIA.**
- **LEY 2/2025, en materia de EXTINCION DEL CONTRATO TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

ACCIDENTE DE TRABAJO (Art.156 LGSS)

- Es todo daño o lesión corporal que el trabajador sufre con motivo u ocasión del trabajo.
- Agravamiento de lesión previa o enfermedad o lesión intercurrente que sea agravada por el accidente.
- Lesión que el trabajador sufre durante el desplazamiento al ir o volver del trabajo (*in itinere*).

ENFERMEDAD PROFESIONAL (Art-. 116 LGSS)

Es aquella patología, de instauración lenta, que el trabajador contrae con motivo de su trabajo. Ha de cumplir dos requisitos:

- La patología sufrida ha de estar en la lista de las enfermedades profesionales que se publica en el RD 1299/2006.
- El trabajador debe desarrollar una actividad, descrita en el RD como capaz de producirla.

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

INCAPACIDAD TEMPORAL: El trabajador recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social y está impedido para el trabajo; o esté en periodo de observación, en caso de enfermedad profesional. (La duración máxima en esta situación es de doce meses, y se demorará la calificación de la incapacidad permanente, por el periodo preciso, hasta un máximo de 24 meses.

ALTA MEDICA SIN INCAPACIDAD (Por curación)

ALTA MEDICA CON DECLARACIÓN DE LESION PERMANENTE NO INVALIDANTE (curación o mejoría)

LESION PERMANENTE NO INVALIDANTE: Es aquella lesión, mutilación o deformación de carácter definitivo, causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, que sin ser invalidante para el trabajo, supone una disminución o alteración de la integridad física del trabajador, y aparece en el baremo oficial. **Orden ISM/450/2023, de 4 de mayo, por la que se actualizan las cantidades a tanto a cada de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes.**

ALTA CON PROPUESTA DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Incapacidad permanente (IP) es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

Revisiones de grado: Las IP, pueden ser revisadas, por agravamiento o mejoría, cada 2 años o cuando las circunstancias lo aconsejen.

Agotamiento del plazo máximo de I.T., situaciones de I.T. de más de 545 días, que solo podrá ser extinguida por una resolución de I.N.S.S.

GRADOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Se determina en función del **porcentaje de reducción** y de la **incidencia de la reducción** en la **capacidad de trabajo**, de la profesión que venía ejerciendo.

En AT-EP, no se exige ningún periodo previo de cotización.

Art. 194 de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece los distintos grados de incapacidad permanente en su modalidad contributiva.

LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES BAREMOS

Trata de compensar económicamente al trabajador por las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador, siempre que estén recogidas en el baremo establecido al efecto.

CUANTIA: Indemnización económica por una sola vez, cuya cuantía está determinada en el **baremo** establecido al efecto para cada tipo de lesión. **Orden ISM/450/2023, de 4 de mayo.**

Es incompatible con prestaciones económicas por incapacidad permanente, salvo en el caso de que dichas lesiones, mutilaciones o deformidades sean totalmente independientes de las que hayan sido tomadas en consideración para declarar la incapacidad permanente.

Es compatible con el trabajo, incluso en la misma empresa.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

para la profesión habitual: Aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

BASE REGULADORA: La misma que sirvió para determinar las bases de cotización (contingencia profesional) de I.T.

CUANTIA: Indemnización a tanto alzado, equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora.

SECUELAS:

- La pérdida funcional de un pie o de los elementos indispensable para la sustentación y progresión.
- La pérdida de la visión completa de un ojo, si subsiste la del otro. (La agudeza visual la Escala de Wecker.pdf)
- La pérdida de dedos o falanges indispensables para el trabajo a que se dedicaba el accidentado.

GRADOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

para la profesión habitual: La que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

BASE REGULADORA: La que se calcule sobre los salarios reales del año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante.

CUANTIA: Pensión mensual y vitalicia (12 mensualidades), equivalente:
Si el trabajador < 55 años: el 55% de la base reguladora
Si el trabajador =>55 años y no activo: el 75% de la base reguladora

SECUELAS:

- La pérdida de las partes esenciales de la extremidad superior derecha (dominante): mano, dedos de la mano en su totalidad (aunque subsista el pulgar), o la pérdida de las segundas y terceras falanges.
- La pérdida de la extremidad superior izquierda, en su totalidad o en sus partes esenciales: mano y dedos en su totalidad.
- La pérdida completa del pulgar de la mano preferente para el trabajo en particular.
- La pérdida de una de las extremidades inferiores en su totalidad, incluyendo la amputación por encima de la articulación de la rodilla.
- La pérdida la visión de un ojo, si queda reducida la del otro en menos del 50%.
- Las hernias no operables cuyas secuelas impidan al trabajador la realización de las tareas de su profesión habitual.

INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

para todo trabajo: La que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

BASE REGULADORA: La que se calcule sobre los salarios reales del año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante.

CUANTIA: Pensión mensual y vitalicia (12 mensualidades), equivalente al 100% de la base reguladora.

SECUELAS:

- La pérdida de total, en sus partes esenciales, de las dos extremidades superiores o inferiores, de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.
- La pérdida de movimiento, análoga a la mutilación de las extremidades.
- La pérdida de la visión de ambos ojos: anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual.
- La pérdida de la visión de un ojo, si queda reducida en más del 50% la fuerza visual del otro.
- Lesiones orgánicas o funcionales del cerebro y estados mentales orgánicos, reputados como incurables.
- Lesiones orgánicas o funcionales del corazón y de los aparatos respiratorio y circulatorio, reputados como incurables.
- Lesiones orgánicas funcionales del aparato digestivo o urinario, reputados como incurables.

GRAN INVALIDEZ

La situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

BASE REGULADORA: La que se calcule sobre los salarios reales del año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante.

CUANTIA: Pensión mensual y vitalicia (12 mensualidades), equivalente al 100% de la base reguladora más el complemento por Gran Invalidez.

SECUELAS: Lesiones medulares que derivan paraplejas o tetraplejas.

PENSIONES DE SUPERVIVENCIA

Pensión de Viudedad:

BENEFICIARIO:

- **El cónyuge superviviente**, siempre que haya vínculo matrimonial y convivencia habitual
- **Los separados judicialmente o divorciados**, siempre que en este último caso no hubieran contraído nuevo matrimonio o constituido una pareja de hecho, cuando sean acreedores de la pensión compensatoria a la que se refiere el art. 97 del Código Civil y ésta quedara extinguida por el fallecimiento del causante. A partir de 01-01-2010, en el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.
- **El superviviente cuyo matrimonio hubiera sido declarado nulo**, al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización prevista en el art. 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o constituido una pareja de hecho debidamente acreditada.
- **El sobreviviente de la pareja de hecho**.

Prestación temporal de viudedad, será beneficiario el cónyuge o la pareja de hecho superviviente, cuando no pueda acceder a la pensión de viudedad por no acreditar, respectivamente, que su matrimonio con el **causante** ha tenido una duración de 1 año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes, o que su inscripción como pareja de hecho en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o su constitución mediante documento público se han producido con una antelación mínima de 2 años respecto de la fecha del fallecimiento del causante, siempre que concurren el resto de requisitos generales exigidos (alta y cotización del causante).

CUANTIA DE LA PENSIÓN VITALICIA:

- **52%** de la base reguladora correspondiente al causante.
- En los casos de AT y EP, la prestación se aumentará, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50% cuando la lesión se produzca por falta de medidas de prevención de riesgos laborales.

INDEMNIZACION DE TANTO ALZADO:

El cónyuge, el sobreviviente de la pareja de hecho, el excónyuge divorciado, separado o con matrimonio declarado nulo, beneficiarios de la pensión de viudedad. Cónyuge, pareja de hecho o ex-cónyuge divorciado, separado o con nulidad matrimonial: **Seis mensualidades** de la base reguladora de la pensión de viudedad.

En el supuesto de concurrir más de un beneficiario, la distribución de la indemnización se realizará de la misma manera que la pensión de viudedad, incluida la garantía del 40% de la indemnización a favor del cónyuge sobreviviente o del que, sin serlo, conviviera con el causante y fuera beneficiario de pensión de viudedad.

Si se trata de un solo beneficiario con matrimonio declarado nulo, la cuantía de la indemnización será proporcional al tiempo convivido en matrimonio con el fallecido.

INDEMNIZACION DE AUXILIO POR DEFUNCIÓN:

Quien haya soportado los gastos del sepelio. Salvo prueba en contrario, se presume que dichos gastos los ha soportado, por este orden, el cónyuge sobreviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen habitualmente con él.

CUANTIA: 46,50 euros.

PENSIONES DE SUPERVIVENCIA

Pensión de Orfandad

BENEFICIARIO:

- Los **hijos del causante**, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.
- Los **hijos del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio**, siempre que éste se hubiera celebrado dos años antes del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil.
- Los **hijos del causante o hijos del cónyuge sobreviviente llevados al matrimonio** (si el matrimonio se celebró dos años antes y convivieran con el causante y a sus expensas).

En la fecha del fallecimiento del causante, los hijos indicados en los dos párrafos anteriores deben ser:

- Con carácter general, menores de 21 años o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad (aplicable desde 02-08-2011).
- En los casos de **orfandad absoluta** (inexistencia de progenitores o adoptantes) y de huérfanos con una discapacidad igual o superior al 33%.
- En los casos de **orfandad simple** (cuando sobreviva uno de los progenitores o adoptantes): Si el huérfano no trabaja o sus ingresos son inferiores al SMI, el límite de los 25 años será aplicable a partir de 01-01-2014, **la edad será hasta los 25 años**.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico

CUANTIA DE LA PENSION:

Cada beneficiario percibe una pensión equivalente al 20% de la base reguladora.

Se incrementará con el 52%, prorrateado, correspondiente a la pensión de viudedad en el supuesto de que no hubiera cónyuge con derecho a pensión, siendo el límite máximo 100% de la base reguladora cuando perciban viudedad y orfandad. Si concurren pensiones de orfandad causadas por el padre y por la madre, los huérfanos cobrarán las dos pensiones.

INDEMNIZACIÓN DE TANTO ALZADO:

Cada huérfano percibirá **una mensualidad** del salario real del causante.

Si no existe cónyuge sobreviviente, la indemnización se incrementará con las seis mensualidades que se hubieran concedido al cónyuge viudo. Si los huérfanos son varios, tal incremento se distribuirá entre todos a partes iguales.

La Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer ha venido a modificar determinados artículos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, creando, dentro de las prestaciones de muerte y supervivencia, las modalidades de pensión y prestación de orfandad por violencia contra

PENSIONES DE SUPERVIVENCIA

Pensión a favor de familiares:

BENEFICIARIO:

- **Nietos y hermanos**, huérfanos de padre y madre
- **Madre y abuelas** viudas, solteras, casadas, cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo, separadas judicialmente o divorciadas.
- **Padre y abuelos** con 60 años cumplidos o incapacitados para todo trabajo.
- **Hijos y hermanos** de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, ambas en su modalidad contributiva, o de aquellos trabajadores que al fallecer reunían los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación o de incapacidad permanente (cuyo expediente de incapacidad permanente se encontrara pendiente de resolución), varones o mujeres mayores

Todos los beneficiarios deberán cumplir, además, los siguientes **requisitos**:

- Haber convivido con el causante y a sus expensas con 2 años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiera ocurrido dentro de dicho período.
- No tener derecho a pensión pública.
- Carecer de medios de subsistencia, por tener ingresos económicos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional, y de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

CUANTIA DE LA PENSIÓN VITALICIA:

La cuantía se obtiene aplicando el porcentaje del 20% a la base reguladora, con el límite máximo establecido.

Cuando existan varios beneficiarios, la suma de las cuantías de las prestaciones por muerte y supervivencia no puede exceder del 100% de la base reguladora que corresponda. Esta limitación se aplicará a la cuantía inicial, pero no afectará a l

INDEMNIZACION DE TANTO ALZADO:

Padre y/o madre: **Nueve mensualidades** de la base reguladora, si se trata de un ascendiente.

Doce mensualidades de la base reguladora, si se trata de ambos ascendientes.

Subsidio Temporal a favor de familiares:

BENEFICIARIO:

Las **hijas/os** mayores de 25 años y los **hermanos/os** mayores de 22 años, solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que sin acreditar las condiciones para ser pensionistas reúnan los requisitos exigidos.

SIN BENEFICIARIOS (FONDO GARANTIA)

Como excepción, en los supuestos de fallecimiento de pensionistas por incapacidad permanente derivada de contingencias profesionales, el cálculo de la indemnización se efectuará sobre la cuantía de la pensión que estuviera percibiendo el causante en el momento del fallecimiento.



LA DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: ESTADO DE LA CUESTIÓN ACTUAL

Antecedentes

1.- ONU: Carta de Derechos fundamentales de la U.E. y la convención de la ONU sobre los derechos de las personas discapacitadas.

2.- Jurisprudencia Europea: Conforme a la Sentencia nº18 del T.J.U.E. , enero 2024, cont.631/22. y doctrina judicial española anterior a la reforma.

3.- Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27-11: (art 5 Ajustes razonables para las personas con discapacidad)

4.- RDLeg.1/2013 de 29-11: [arts. 2m), 40.2 y 63] Sobre ajustes razonables para personas con discapacidad.

5.- Ley 15/2002, de 12-7: [arts.4.1y6.1a)] De igualdad de trato y no discriminación.

6.- Otros: (art.49CE, RD1451/1983, de 11-5, art.25LPRL, etc.)

Ley 2/2025, de 29-4: Cuestiones generales

- **Publicación en el Boletín Oficial del Estado** (30-4-2025)
- **Entrada en vigor** (1-5-2025)
- **Contenido** (remisión)
- **Delimitaciones conceptuales** (gran incapacidad e incapacidad no contributiva)
- **Incompatibilidad incapacidad permanente/trabajo** (previsión de modificación normativa)
- **Diversos planos en juego** (laboral, Seguridad Social, discapacidad)

Ley 2/2025, de 29-4: Modificación normativa

- ❑ **Art. 48-49 del E.T. y Art. 120 Ley reguladora jurisdicción social:** Elimina la extinción AUTOMÁTICA del contrato tras una declaración de **incapacidad permanente Total o Absoluta**.
- ❑ **Revisa varios artículos de L.G.S.S.:** Art. 42, 59, 174.5 (suspensión de la pensión), 194, 197, 198, 272, 318, 363-368, 372. Art. 29 de Ley 47/2015 (régimen de la mar).
- ❑ **Adapta la nomenclatura a la modificación del art. 49 de la Constitución operada en febrero de 2024.**



Ley 2/2025: Suspensión

Artículo 48.2 ET (regulación vigente)

Artículo 48. Suspensión del contrato 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.



Ley 2/2025: Extinción

Artículo 49.1.e) ET (regulación vigente)

Artículo 49. Extinción de contrato

1.El contrato de trabajo se extinguirá:

(...)

e) Por muerte **de la persona trabajadora.**

(...)

Suprimido tras reforma: gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

Ley 2/2025: Extinción

Artículo 49.1.n) ET (regulación vigente)

Artículo 49. 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:

Ley 2/2025: Extinción

Artículo 49.1.n) ET (regulación vigente)

Artículo 49. Extinción del contrato

(...)

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 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.



Ley 2/2025: Procedimiento

- ❖ El trabajador tiene 10 días naturales desde que se le notifica la IP para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.
- ❖ La empresa tiene 3 meses desde que se le notifica la resolución de IP para realizar ajustes razonables o cambio de puesto.
- ❖ Extinción del contrato si no es posible adaptación o el ajuste. Comunicación motivada y por escrito (carta despido objetivo). Plazo ¿3 meses más?.
- ❖ Carga excesiva. Si la empresa tiene 25 trabajadores o más, los ajustes razonables son un concepto jurídico indeterminado. Si es de menos de 25 trabajadores, se entiende cuando el coste de los ajustes supere la cuantía mayor de, o bien seis meses de salario o bien la indemnización por despido improcedente.
- ❖ Intervención del SPRL será muy relevante tanto parte técnica (ergonomía, maquinaria) como médica (reconocimiento, limitaciones funcionales). No obstante, no será vinculante. IMPORTANTE: comunicación RLT.
- ❖ Durante el plazo de 10 días y de 3 meses respectivamente, el contrato queda suspendido y se percibe la prestación de IP. (Art. 48.2 ET).
- ❖ En cualquier caso, la IT se extingue en la fecha de efectos de la resolución de IP.
- ❖ En caso de disconformidad el procedimiento judicial (despido) será de carácter preferente/urgente (Art. 120 LRJS).

Ley 2/2025: Incompatibilidad Prestación-trabajo

Art. 174.5 LGSS (regulación vigente)

Artículo 174. Extinción del derecho al subsidio

5. (...)

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.

En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

Ley 2/2025: Incompatibilidad Prestación-trabajo

- Competencia: Revisión por el INSS.
- Actuación: ¿actuación de oficio?.
- Compatibilidad:
 - ❑ Mismo puesto con ajustes: suspensión prestación IP.
 - ❑ Reubicación en otro puesto. Criterio del INSS: ¿profesión habitual? ¿actividad?
 - ✓ Incompatible con la IP: suspensión prestación IP.
 - ✓ Compatible con la IP: percibe prestación IP y salario.
- Rechazo ajustes o reubicación: Extinción contrato de trabajo [art. 49.1.n) ET].



Ley 2/2025: Cuestiones

-Si la persona trabajadora no comunica su intención en el plazo de 10 días, ¿puede entenderse tácitamente que opta por la extinción del contrato de trabajo o es preferible recabar su expresa voluntad al respecto?. ¿Qué ocurre si la persona trabajadora comunica tal intención pasado el plazo de 10 días?.

-Conocida la declaración de incapacidad permanente, ¿puede la empresa requerir a la persona trabajadora para que se manifieste en uno u otro sentido?.

-¿Se encuentra obligada la empresa a analizar el ajuste razonable aunque la persona trabajadora no manifieste su intención?.

-Si la persona trabajadora opta por no continuar en la empresa, ¿baja voluntaria o extinción art 49.1.n)?.

-Comunicada su intención de mantener el empleo, ¿puede la persona trabajadora rechazar el ajuste o el cambio ofrecido por la empresa? En tal caso, ¿baja voluntaria o extinción art 49.1.n) ET?.



¡Mmuchas gracias!

El equipo de Mutua Montañesa