

## ARTÍCULO

## Incapacidad permanente parcial

### ¿Qué debe hacer su empresa en estos casos?

Cuando un trabajador sufre una incapacidad que disminuye al menos el 33% su rendimiento normal para su profesión habitual, pero puede seguir realizando las tareas fundamentales de dicha profesión, se le concede una *incapacidad permanente parcial*. Esta incapacidad no permite a la empresa extinguir el contrato de trabajo:

- Si el rendimiento no se ve afectado, el trabajador deberá seguir en el mismo puesto de antes y con el mismo sueldo.
- Si la incapacidad afecta al rendimiento del empleado, la empresa deberá reubicarlo en otro puesto acorde con su capacidad, con el salario del grupo profesional del nuevo puesto (no será una movilidad funcional, sino impuesta por la ley).
- Si la empresa no tiene otros trabajos para darle, podrá mantenerlo en su puesto anterior con una reducción salarial de hasta el 25% (sin que el sueldo final pueda quedar por debajo del SMI). Sólo si ello tampoco es posible, podrá efectuar un despido objetivo por ineptitud sobrevinida.

*Si el trabajador puede seguir realizando las tareas fundamentales de su profesión habitual, la empresa no podrá despedirlo.*



### REUBICACIÓN

Si la empresa reubica al trabajador en otro puesto (o lo deja en el mismo, pero con una reducción de salario), deberá acreditar que el estado físico del afectado impide o limita el desempeño de su trabajo habitual.