

Categoría de medida

Medidas en casos de incapacidad permanente

[Medidas de reincorporación a la empresa y preferencia en la readmisión de trabajadores/a en situación de incapacidad permanente.](#)

Ámbito geográfico

Estado

Ámbito material

Empleo ordinario

Tipo de medida

Medidas de empleo selectivo

Destinatarios

Empresas ordinarias

Año

1983

## **Marco competencial**

Esta medida es de competencia estatal y es aplicable a todo el territorio estatal en el marco de la legislación laboral.

## **Reincorporación a la empresa de las personas trabajadoras en situación de incapacidad permanente parcial**

Las personas trabajadoras que hayan sido declaradas en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Empresa, en las condiciones siguientes:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador o de la trabajadora en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse el empresario deberá reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, debe ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, puede reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni los ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.
2. Las personas trabajadoras que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y, después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobren su total capacidad para su profesión habitual, tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que estén ocupando en ese momento fuera categoría inferior, siempre que no hayan transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se lleva a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

## **Preferencia de readmisión de personas trabajadoras en situación de incapacidad permanente total o absoluta**

1. Las personas trabajadoras que hayan cesado en la Empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y, después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tienen preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

2. Las personas trabajadoras que hayan cesado en la Empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y, después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional, continúen afectas de una incapacidad permanente parcial, tienen preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.
3. Las readmisiones que lleven a efecto las Empresas, en los supuestos previstos en este punto 2 dan derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.
4. Los trabajadores que, con arreglo a lo anterior tengan derecho a ser readmitidos, deben comunicarlo a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La Empresa debe poner en conocimiento de las y los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la Empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

Cuando la Empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador o la trabajadora puede optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el Centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el Centro de trabajo originario.

#### Referencia normativa

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. *BOE de 4 de junio de 1983.*

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1983/BOE-A-1983-15813-consolidado.pdf>

- Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, por el que se modifica el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. *BOE de 26 de enero de 1999.*

<https://www.boe.es/boe/dias/1999/01/26/pdfs/A03439-03440.pdf>

- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. *BOE de 31 de enero de 2004.*

<http://www.boe.es/boe/dias/2004/01/31/pdfs/A04158-04159.pdf>

- Orden de 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos que establece el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo. *BOE de 5 de mayo de 1994.*

<https://www.boe.es/boe/dias/1994/05/05/pdfs/A13870-13871.pdf>