

INFORME N° 10 - -2012-MITPE/2/14

Para: Pablo Checa Ledesma
Vice Ministro de Trabajo

De: Christian Sánchez Reyes
Dirección General de Trabajo

Fecha: Lunes 12 de marzo de 2012

Asunto: Consulta remitida por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP acerca del concepto de "invalidez absoluta permanente" como causal de extinción del contrato de trabajo

I. ANTECEDENTES

Mediante oficio N° 55032-2011-SBS, el Superintendente Adjunto de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y Seguros remitió al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo una consulta referida al concepto de *invalidez absoluta permanente* como causal de extinción del contrato de trabajo previsto en la legislación laboral y su impacto sobre el funcionamiento del Sistema Privado de Pensiones (SPP), en específico en lo que refiere a su interacción (equivalencia o diferencia) con el concepto de *invalidez total permanente*, previsto en las normas de aseguramiento de los trabajadores.



Sobre el particular, cabe referir que los artículos 13°, 16° y 20° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral —en adelante: LPCL— resultan aplicables a las vicisitudes que pueden ocurrir durante la ejecución de las prestaciones derivadas del contrato de trabajo, cuando ocurren hechos que generan la invalidez absoluta del trabajador:

«Artículo 13.- La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta Médica designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador».

«Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:
[...]
e. La invalidez absoluta permanente;
[...].»

«Artículo 20.- La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme el artículo 13»

Por otro lado, el artículo 18° del Decreto Supremo N° 003-98-SA, "Aprueban normas técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo" —en adelante: NTSCTR—, contempla las definiciones que el legislador atribuye a los niveles de *invalidez total permanente* como un estado de discapacidad de mayor gravedad que el de la *invalidez parcial permanente*:



«Artículo 18.- Riesgos asegurados y prestaciones mínimas:

[...]

18.2 PENSIONES POR INVALIDEZ:

"LA ASEGURADORA" pagará al ASEGURADO que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, quedara en situación de invalidez; las pensiones que correspondan al grado de incapacidad para el trabajo conforme al presente Decreto Supremo, de acuerdo a las normas técnicas dictadas por el Ministerio de Salud a propuesta de LA COMISIÓN TÉCNICA MÉDICA.

Los montos de pensión serán calculados sobre el 100% de la "Remuneración Mensual" del ASEGURADO, entendida como el promedio de las remuneraciones asegurables de los 12 meses anteriores al siniestro, con el límite máximo previsto en el tercer párrafo del Artículo 47° del Decreto Supremo N° 004-98-EF actualizado según el Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana que publica el INEI o el indicador que lo sustituya, de acuerdo con las reglas vigentes para los afiliados al sistema privado de pensiones. Para tal fin la remuneración asegurable de cada mes no podrá exceder en ningún caso de la remuneración oportunamente declarada para el pago de la respectiva prima. En caso el afiliado tenga una vida laboral activa menor a 12 meses se tomará el promedio de las remuneraciones que haya recibido durante su vida laboral, actualizado de la forma señalada precedentemente. Los montos de pensión serán los siguientes:

18.2.1 Invalidez Parcial Permanente:

"LA ASEGURADORA" pagará como mínimo, una pensión vitalicia mensual equivalente al 50% de la "Remuneración Mensual" al "ASEGURADO" que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, quedara disminuido en su capacidad de trabajo en forma permanente en una proporción igual o superior al 50% pero menor a los dos tercios".

18.2.2 Invalidez Total Permanente:

"LA ASEGURADORA" pagará como mínimo, una pensión vitalicia mensual equivalente al 70% de su "Remuneración Mensual" al "ASEGURADO" que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional amparado por este seguro, quedara disminuido en su capacidad de trabajo en forma permanente en una proporción igual o superior a los dos tercios.

La pensión será, como mínimo, del 100% de la "Remuneración Mensual", si como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional amparado por este seguro, EL ASEGURADO calificado en condición de Invalidez Total Permanente, quedara definitivamente incapacitado para realizar cualquier clase de trabajo remunerado y, además, requiera indispensablemente del auxilio de otra persona para movilizarse o para realizar las funciones esenciales para la vida. En este caso la pensión resultante no podrá ser inferior a la remuneración mínima legal para los trabajadores en actividad.

[...].¹

El Decreto Supremo N° 004-98-EF, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones —en adelante: LSPAFP— contempla una definición sobre el concepto de "invalidez total" que tiene carácter de permanente, establece el procedimiento a seguirse para la calificación de la invalidez y las

¹ Subrayado agregado.



condiciones por las cuales el trabajador que padeciera de una invalidez total y permanente puede optar por las modalidades de pensión que están previstos legalmente.

«Pensión de invalidez. Cobertura y condiciones aplicables»

Artículo 115.- Tienen derecho a la pensión de invalidez bajo la cobertura del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, los trabajadores afiliados que queden en condición de invalidez total o parcial, no originada por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, actos voluntarios o como consecuencia del uso de sustancias alcohólicas o estupefacientes, o de preexistencias, conforme a la reglamentación de la materia, y que no estén gozando de pensión de jubilación. Para efectos de la pensión de invalidez son aplicables las siguientes condiciones:

- a) Invalidez Parcial: el trabajador afiliado que se encuentre en incapacidad física o mental de naturaleza prolongada, de acuerdo a lo que establezca el comité médico competente a que se refiere el Capítulo siguiente, por la cual quede impedido en un cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad de trabajo, siempre y cuando ésta no alcance las dos terceras partes (2/3) de la misma.
- b) Invalidez Total: el trabajador afiliado que se encuentre en incapacidad física o mental que se presume de naturaleza permanente, de acuerdo a lo que establezca el comité médico competente, conforme a lo previsto en el Capítulo siguiente, por la cual quede impedido para el trabajo cuando menos en dos terceras partes (2/3) de su capacidad de trabajo».²

«Procedimiento de calificación de invalidez»

Artículo 130.- El procedimiento de calificación de invalidez es el siguiente:

- a) Una vez recibida la solicitud de calificación de invalidez del afiliado, el COMAFP debe verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en el presente Reglamento y en las normas que recomiende la CTM y apruebe la Superintendencia, emitiendo un primer dictamen médico. Si el dictamen médico refrenda el estado de invalidez del afiliado, éste adquiere el derecho a la pensión de invalidez, ya sea total o parcial.
- b) En caso que la invalidez sea total o parcial de naturaleza temporal, el COMAFP debe emitir un segundo dictamen, una vez vencido el plazo señalado para la extinción de la incapacidad, y previo examen médico:
Si el segundo dictamen establece la condición de invalidez temporal, total o parcial, debe procederse a emitir nuevos dictámenes, hasta que cese la invalidez. La pensión de invalidez total o parcial de naturaleza temporal deja de percibirse desde el momento en que el COMAFP o COMEC, según sea el caso, verifique la inexistencia de la condición de inválido y en tal caso, se reajustará el grado de invalidez conforme a las normas a ser recomendadas por la CTM;
- c) En caso que la invalidez sea total o parcial de naturaleza permanente, el COMAFP debe emitir un segundo dictamen una vez transcurrido el plazo determinado de manera fundamentada por el COMAFP en la primera evaluación, el mismo que no podrá exceder de un (1) año contado desde la fecha de realizada aquella; el COMEC podrá revisar el plazo fijado por el COMAFP. Tal dictamen puede emitirse de oficio, a solicitud de la AFP o, de ser el caso, de la Empresa de Seguros o del propio afiliado, previo s exámenes médicos de rigor.
En caso que el segundo dictamen determine que subsiste la invalidez total o parcial permanente, el COMAFP emitirá sucesivos dictámenes bajo condiciones de plazo similares a las señaladas en el párrafo anterior».

«Opciones de pensión»

Artículo 131.- En el caso de invalidez parcial o total permanente que se presuma definitiva y a partir del tercer dictamen de calificación de invalidez del COMAFP o COMEC, el trabajador afiliado deberá optar por alguna de las modalidades de pensión establecidas en el Artículo 44 del Texto



² Subrayado agregado.



Único Ordenado de la Ley del SPP. Excepcionalmente, los comités médicos podrán no requerir la exigencia de un tercer dictamen de calificación de invalidez cuando concluyan, de modo fundamentado, que la enfermedad o patología materia de evaluación se presume definitiva en razón de su carácter o de encontrarse en su fase terminal».

II. ANÁLISIS

La "invalidez absoluta y permanente" es una causal de extinción del contrato de trabajo prevista en la LPCL, cuya activación es invocada por el empleador, para que ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú verifiquen el grado menoscabo global en la salud del trabajador. Si al cabo de las evaluaciones correspondientes se comprobara que dicho menoscabo en la salud fuera de la mayor gravedad y comprometiera la aptitud del trabajador para continuar prestando los servicios en la relación laboral, el empleador se encontrará autorizado a extinguir el contrato de trabajo unilateralmente, operando los efectos extintivos en forma automática.

Sin embargo, en el estado actual, ninguna de las entidades mencionadas posee una reglamentación sistemática o siquiera coherente acerca de los procedimientos que debieran seguirse según los términos del artículo 13° de la LPCL en los casos en que los trabajadores se ven afectados por enfermedades o accidentes que los colocan dentro del estado de "invalidez absoluta permanente". De ahí que no exista siquiera una recepción de este término en los procedimientos administrativos que se siguen ante ESSALUD o el Ministerio de Salud, ni en la legislación que ellas aplican en el ejercicio de las funciones y actividades que realizan.

En cambio, en las normas del Sistema Privado de Pensiones sí se advierte la referencia al concepto de "invalidez total permanente", aunque ello no necesariamente significa que ESSALUD, el Ministerio de Salud o el Colegio Médico hayan entendido que por esta circunstancia deban considerar a ambos conceptos como equivalentes. En esa línea, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP ha expresado su interpretación sobre la diferencia entre los conceptos de "invalidez absoluta permanente" e "invalidez total permanente", la misma que puede resumirse en que, para el ente rector del Sistema Privado de Pensiones, la invalidez absoluta permanente —prevista en la legislación laboral— «implica un grado aún mayor de 2/3 de menoscabo que la invalidez total permanente [por lo que] en lo que respecta al SPP, y al existir el concepto de "capacidad física no afectada" existe la posibilidad que un trabajador afiliado al SPP inválido pueda ejercer algún tipo de labor con el porcentaje residual de capacidad que mantendría si no llega a tener un menoscabo del 100%».

En otras palabras, la Superintendencia entiende que ambos conceptos son modalidades agravadas del estado de menoscabo global de la salud de la persona que limita su aptitud para cumplir determinados trabajos. Mientras que la "invalidez total permanente" —contemplado en las NTSCTR y la LSPAFP— posee un nivel ordinario, que se refiere a la incapacidad relativa a su propia actividad o profesión remunerada; y un nivel más agravado, referido a la incapacidad de realizar cualquier tipo de actividad o profesión remunerada, la "invalidez absoluta permanente" —prevista en la LPCL— se refiere a un concepto que se superpone parcialmente al anterior, sin llegar a abarcarlo completamente. Desde esta perspectiva, la "incapacidad absoluta permanente" únicamente tiene por objeto el contemplar una causal para la extinción del contrato de trabajo aplicable a las incapacidades que afectan la posibilidad de que el trabajador desempeñe su propia actividad o profesión remunerada, sin que dicho concepto necesariamente se refiera, a efectos de las consecuencias previsionales del siniestro o enfermedad que lo produzca, a la peor forma de la invalidez total

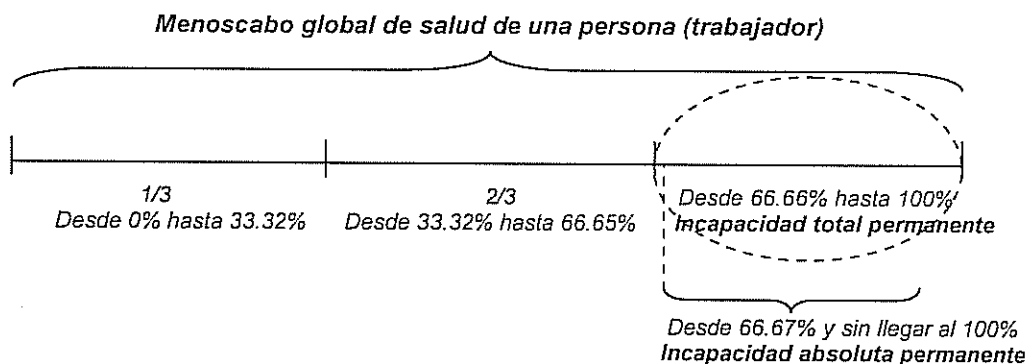




permanente, que es aquella que genera en la persona la imposibilidad de realizar cualquier tipo de trabajo remunerado y que hace que requiera de auxilio para movilizarse o realizar las funciones esenciales para la vida.

Asimismo, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP considera que el concepto de invalidez absoluta permanente es mayor a los dos tercios (vale decir 66.67% a más) de menoscabo global de la persona. En resumen, la posición de la entidad que nos remite la consulta puede graficarse de la siguiente forma:

Gráfico 1.- Posición de la SBS sobre los alcances de la "invalidez absoluta permanente"



A la luz de lo señalado por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, esta Dirección General de Trabajo considera que debe precisarse que la *incapacidad absoluta permanente* es una categoría de tipo laboral que encuentra recepción en la legislación laboral peruana. Como tal, verificándose que en las normas de seguridad social del Perú esta misma expresión no encuentra una réplica idéntica, sus efectos deben entenderse en primer lugar en el marco de la relación laboral que le resulta antecedente. Así, su función como causal extintiva del contrato de trabajo evidentemente se refiere a la incapacidad padecida por el trabajador para cumplir con la prestación a que se encuentra obligado en virtud del contrato de trabajo que hubiera celebrado con su empleador.

Debe advertirse que el artículo 20° de la LPCL pareciera referirse a aquella incapacidad que impide al trabajador de realizar las actividades que tienen que ver con su profesión u oficio, para las que se ha formado, capacitado o eventualmente especializado. Es en función de ese impedimento de continuar efectuando aquellas actividades específicas que dan contenido a la prestación personal de servicios que fundamenta al contrato de trabajo que la relación laboral debe verse extinta. Sin embargo, como lógica consecuencia, si el trabajador se ve inhabilitado no solamente para realizar aquella actividad específica sino cualquier otra profesión o actividad remunerada, con mucho mayor motivo —y siempre desde una perspectiva laboral— la extinción del vínculo encuentra justificaciones evidentes.

Como conclusión parcial podemos señalar que, ciertamente, la *invalidez absoluta permanente* y la *invalidez total permanente* son conceptos que se superponen. El primero de ellos puede estar referido tanto al nivel ordinario de la invalidez total permanente (primer párrafo del artículo 18.2.2 de las NTSCTR) como a las peores formas de invalidez total permanente (segundo párrafo del artículo 18.2.2 del mismo cuerpo normativo). No existe fundamento de interpretación jurídica que permita distinguir a uno y otro desde el punto de





vista del grado de gravedad del menoscabo global de la persona, pues a efectos de lo regulado en el artículo 20° de la LPCL ambos justifican por igual la extinción del vínculo laboral.

Ahora bien, desde la perspectiva de la Seguridad Social, la incapacidad total permanente genera el derecho del trabajador afectado por la enfermedad profesional o accidente de trabajo a percibir, entre otras, prestaciones de tipo económico y con carácter permanente, que le permitan mantener un nivel adecuado de vida según el nivel de ingresos anterior a la incapacidad. Según el grado de afectación de su salud y si la incapacidad total permanente es relativa al oficio o actividad profesional que la persona desempeñe o si es absoluta y la inhabilita de ejercer cualquier oficio o profesión remunerada, las NTSCTR otorgan dos escalas de pensiones vitalicias mensuales. A los primeros les corresponde una pensión equivalente al 70% de la remuneración mensual; mientras que a los segundos una equivalente al 100% de su remuneración mensual.

No existen dudas sobre la aplicación de la pensión a las personas que padecen una incapacidad total permanente. Es con respecto al segundo grupo que pueden surgir ciertas dudas aplicativas. En efecto, es posible que un trabajador que padeciera incapacidad total permanente, referida a su propia actividad o profesión, pueda ejercer su libertad de trabajo (artículo 59° de la Constitución de 1993) y optar por ejercer una profesión u oficio alternativo, que le asegure la subsistencia y donde pueda encontrar desarrollo personal a pesar de la condición de discapacidad adquirida. De cumplirse este supuesto y escoger el trabajador incapacitado total y permanentemente una nueva profesión para la cual sí se encuentre facultado, sería aplicable la prohibición de percibir ingresos pensionarios y por remuneraciones contemplados en el Decreto Legislativo N° 19990 (del 30 de abril de 1973),³ de tal forma que debería escoger entre una u otra, salvo que conjuntamente ambas no superen el 50% de una UIT (para el año 2012 dicho monto sería de S/. 1825 Nuevos Soles).

Como puede apreciarse, la decisión del trabajador que padece incapacidad total permanente de desempeñarse en una profesión o actividad distinta, para la cual no lo inhabilite su mellado estado de salud, tiene impacto directo sobre la posibilidad de percibir la pensión a la que la ley le otorga el derecho. En la Sentencia recaída en el expediente N° 008-2003-AI/TC, el Tribunal Constitucional señaló que la libertad de trabajo consiste en el atributo de elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, así como de cambiarla o cesar de ella. Según el Alto Tribunal, la Constitución



3

Decreto Legislativo N° 19990

«Artículo 45.- El Pensionista que se reincorpore a la actividad laboral como trabajador dependiente o independiente elegirá entre la remuneración o retribución que perciba por sus servicios prestados o su pensión generada por el Sistema Nacional de Pensiones. Al cese de su actividad laboral percibirá el monto de su pensión primitiva con los reajustes que se hayan efectuado, así como los derechos que hubiera generado en el Sistema Privado de Pensiones, la misma que se restituirá en un plazo no mayor a sesenta (60) días.

Excepcionalmente, el pensionista trabajador podrá percibir simultáneamente pensión y remuneración o retribución, cuando la suma de estos conceptos no supere el cincuenta por ciento (50%) de la UIT vigente. La ONP mediante acción coactiva recuperará las sumas indebidamente cobradas, en caso de que superen el cincuenta por ciento (50%) de la UIT y no se suspenda la pensión por el Sistema Nacional de Pensiones. Para tal caso pueden también ser compensadas las sumas que se le adeudare por tal concepto, reteniendo una suma igual al sesenta por ciento (60%) de las pensiones que pudieran corresponder al pensionista cuando cese en el trabajo, hasta cubrir el importe de las prestaciones cobradas indebidamente.

El aporte de los trabajadores pensionistas será tanto en la pensión como en la remuneración de acuerdo al porcentaje estipulado en la ley para cada uno de estos ingresos». (Subrayado agregado)



asegura el derecho de optar, a condición de que sea lícita, por alguna actividad de carácter intelectual y/o física, con el objeto directo o indirecto de obtener un provecho material o espiritual, siendo que tal atributo se extiende a la potestad de posteriormente cambiar o cesar en dicha labor.⁴

En la línea de la jurisprudencia constitucional que acabamos de reseñar, es necesario subrayar que la decisión de trabajar en una profesión o actividad distinta de aquella donde habitualmente se ha desempeñado le corresponde exclusivamente al trabajador, pues esa decisión es una manifestación del ejercicio del derecho fundamental de *libertad de trabajo*, el mismo que «se traduce en la libertad de elección u ejercicio de la persona con relación a si va a trabajar o no, en qué actividad y si va a hacerlo por cuenta propia o ajena»,⁵ de tal forma que solo a él le compete optar por percibir la pensión o bien prescindir de ella y prestar sus servicios a un tercero en forma subordinada o incluso percibir ambas siempre que sus ingresos no sean mayores al 50% de la UIT vigente.

Si bien el trabajo resulta indiscutible afirmar que el trabajo es un medio de realización personal del individuo en sociedad, también debe señalarse que esa realización se produce en función del desarrollo de la profesión u oficio para el cual la persona se ha capacitado o al menos aquella en la que su experiencia se ha consolidado. De ahí que el asunto de que el trabajador que padezca una incapacidad total permanente referida a la profesión o actividad habitual pueda desempeñar alguna otra es un asunto que no puede recibir un tratamiento heterónomo que retire de los propios trabajadores la posibilidad de tomar esa decisión.

En este punto, debemos señalar que de la revisión de la normativa consultada (LPCL, NTSCTR y LSPAFP) no es posible establecer diferencias concretas entre los conceptos de *incapacidad total permanente* e *incapacidad absoluta permanente*, motivo por el cual es posición de esta Dirección General de Trabajo que los organismos y entidades relacionadas con estos procedimientos adopten este criterio interpretativo. Si bien es cierto que en legislación comparada la denominación de una y otra remiten a significados distintos,⁶ no existe en las normas laborales o de seguridad social indicios que permitan desde la lectura sistemática de los mismos, considerar que ambos términos deban tener distintos ámbitos.

De otro lado, no podemos dejar de expresar la necesidad de que se regulen procedimientos específicos dentro de las entidades obligadas por el artículo 20° de la LPCL a determinar si, ciertamente, los casos sometidos a su conocimiento tienen el carácter de incapacidad total permanente. De esa manera, ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta Médica designada por el Colegio Médico del Perú deben poder estar en capacidad de emitir los estudios técnicos que permitan al empleador invocar la causal de extinción del vínculo laboral por invalidez absoluta permanente del trabajador. Actualmente esta causal extintiva no tiene eficacia real pues las entidades obligadas por ley a expedirlo no tienen todavía cómo cumplir el precepto, por lo

⁴ Sentencia que resolvió la acción de inconstitucionalidad interpuesta contra el artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 140-2001, el cual permitía que mediante Decreto Supremo se puedan fijar tarifas mínimas para la prestación del servicio de transporte nacional e internacional de pasajeros y carga.

⁵ QUIÑONES INFANTE, Sergio. *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima: Palestra Editores – Facultad de Derecho de la PUCP, 2007. p. 74.

⁶ La propia entidad que formula la consulta se refiere a la distinción que en legislación española sobre Seguridad Social existe entre "incapacidad permanente absoluta" e "incapacidad permanente total", esta analogía no resulta idénticamente aplicable a lo que uno y otro concepto regulan en nuestro país: ni la incapacidad absoluta permanente se refiere necesariamente a aquella que inhabilita al trabajador de desempeñar su profesión o actividad habitual; ni la incapacidad total permanente se refiere únicamente a los casos donde el trabajador afectado excluye a los supuestos en los que ellos ya no pueden desempeñarse en ninguna actividad remunerada (en ambos casos existen diferencias notables con lo establecido en la legislación peruana).





que su efecto extintivo en las relaciones laborales resulta virtualmente inaplicable. Entonces, los empleadores no tienen posibilidad de invocar esta causal en aquellos casos donde uno de sus trabajadores se encuentre dentro del supuesto de hecho del artículo 20° de la LPCL. Por esa circunstancia, en la práctica, las empresas se ven obligadas a realizar operaciones de cobertura a este supuesto para lograr el efecto querido: la extinción del vínculo. Así, entre los mecanismos más usuales para este fin, se suele proceder con el registro de la *suspensión perfecta de labores* —artículo 11°, primer párrafo, de la LPCL— puesto que deviene la imposibilidad de que el trabajador cumpla con poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, se suspende recíprocamente la contraprestación de pagar el salario. Esta es una solución de carácter provisional que tiene por efecto que aún con el paso del tiempo no se acumulen beneficios laborales, manteniéndose dicho estado hasta que el trabajador decida extinguir el vínculo mediante la renuncia o ambas partes acuerden la extinción del contrato de trabajo por mutuo disenso.

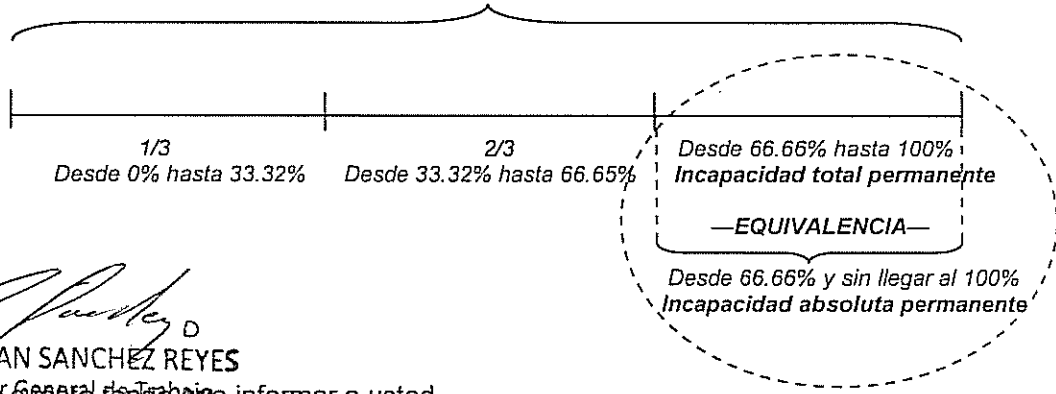
III. CONCLUSIONES

De acuerdo con la legislación laboral y previsional vigente, la *incapacidad absoluta permanente* es un concepto jurídico que merece un tratamiento equivalente al de la *incapacidad total permanente*, entendiéndose que la primera puede referirse tanto a la modalidad ordinaria como a la peor forma de la segunda.

Adicionalmente, a pesar de no ser objeto de la consulta que absolvemos, cabe referir que es necesario que ESSALUD, el Ministerio de Salud y el Colegio Médico del Perú reglamenten los procedimientos específicos por los cuales los empleadores pueden solicitar la verificación y certificación de la incapacidad de los trabajadores que padezcan accidentes o enfermedades para que, cuando se determine una incapacidad absoluta permanente, puedan invocar el artículo 20° de la LPCL y proceder a la extinción automática del contrato de trabajo.

Gráfico 2.- Posición de la DGT sobre los alcances de la "invalidez absoluta permanente"

Menoscabo global de salud de una persona (trabajador)



Christian Sanchez Reyes
CHRISTIAN SANCHEZ REYES
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo