

## TRATAMIENTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE PROVISIONAL ¿DOY DE BAJA AL TRABAJADOR O NO?

En el ámbito empresarial, es común que al recibir un dictamen ST-3 por parte del IMSS con el carácter provisional, lo que provoca que surjan dudas sobre si debe suspenderse la relación laboral o proceder con la baja del trabajador. **Esta confusión proviene de la palabra "provisional"**, que suele interpretarse como una condición temporal, lo cual puede llevar a decisiones erróneas tanto administrativas como legales.

No obstante, es crucial entender que, **aunque el dictamen tenga una vigencia temporal** como parte de un proceso administrativo previo a la pensión definitiva, **su naturaleza jurídica es de incapacidad permanente**. Por ello, **no debe tratarse como una incapacidad temporal**, y mucho menos presumir que la relación laboral debe suspenderse.

Así pues, este análisis se realiza para comprender esta diferencia que no solo permite tomar decisiones correctas, sino que también previene contingencias legales y optimiza el cumplimiento patronal en materia laboral y de seguridad social.

### 1. Naturaleza jurídica de las incapacidades conforme a la Ley Federal del Trabajo (LFT):

En atención a los artículos 478 al 480 de la LFT, es fundamental distinguir los distintos tipos de incapacidad derivados de riesgos de trabajo:

- **Incapacidad temporal:** Pérdida de facultades o aptitudes que **imposibilita al trabajador** de manera parcial o total para realizar su labor por un **periodo limitado**.
- **Incapacidad permanente parcial:** Disminución definitiva de facultades que **reduce la capacidad laboral** del trabajador.
- **Incapacidad permanente total:** **Pérdida absoluta de aptitudes** para desempeñar cualquier actividad laboral de manera definitiva.

### 2. Tratamiento económico según el tipo de incapacidad:

- **Artículo 491 LFT:** En caso de **incapacidad temporal**, el trabajador tiene derecho al **pago íntegro** de su salario mientras dure la imposibilidad de laborar.
- **Artículo 492 LFT:** Si el riesgo produce al trabajador una **incapacidad permanente parcial**, la indemnización consistirá en el pago del **tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades**, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.
- **Artículo 495 LFT:** Si el riesgo produce al trabajador una **incapacidad permanente total**, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de **mil noventa y cinco días de salario**.

No obstante, es importante señalar que **estos montos no deben ser cubiertos por el empleador**, en virtud de lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley del Seguro Social (LSS), el cual establece que: **“El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado**, en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento **de las obligaciones que sobre responsabilidad** por esta clase de riesgos **establece la Ley Federal del Trabajo.”** En este sentido, cuando el riesgo de trabajo ha sido debidamente asegurado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, **la responsabilidad económica** por concepto de subsidios en caso de incapacidad temporal, o por indemnización global o pensión en casos de incapacidad permanente parcial o total, **recae exclusivamente en el IMSS.**

### 3. Naturaleza de la pensión otorgada:

El dictamen ST-3 otorga una **pensión provisional con un periodo de “adaptación” de dos años**, conforme al artículo 61 LSS. Aunque su carácter es provisional, su **naturaleza jurídica corresponde a una incapacidad permanente (no temporal)**, por lo que no aplica la suspensión de la relación laboral, que además solo es aplicable en enfermedad general, prevista en el artículo 42, fracción II de la LFT, pues en este contexto, resulta fundamental **distinguir entre el tratamiento que otorga la Ley del Seguro Social a las incapacidades temporales derivadas de riesgos de trabajo y a las enfermedades generales.** En el primer caso, la incapacidad temporal por riesgo de trabajo implica el pago íntegro del salario desde el primer día, sin periodos de espera, y corre a cargo del IMSS. Por el contrario, en los casos de enfermedad general, el subsidio equivale al 60% del salario base de cotización, iniciando a partir del cuarto día de incapacidad, y únicamente si se cumplen ciertos requisitos administrativos. En caso de incumplimiento de dichos requisitos, el IMSS no otorga el subsidio y el patrón tampoco está obligado a pagar salario alguno, ya que la relación laboral se considera suspendida en términos del artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, respecto a la **incapacidad permanente**, ya sea provisiona o definitiva, **le aplicaría la terminación de la relación de trabajo** conforme al artículo 53 fracción IV, **porque existe la imposibilidad manifiesta del trabajador a realizar el trabajo**, es por ello por lo que, el IMSS procedería a otorgar una pensión.

### 4. Efectos y recomendaciones:

- **Seguridad Social:** Procede la baja retroactiva desde la fecha del inicio de pensión (28 de mayo de 2025), conforme al artículo 57 del Reglamento de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF). Si se cubrieron cuotas posteriores a esa fecha, puede gestionarse la devolución de pagos indebidos, siempre que la baja haya sido tramitada adecuadamente en ventanilla.
- **Laboral:**
  - **Prima de antigüedad** que procede su pago por tratarse de una causa justificada de terminación de trabajo, conforme al artículo 162, fracción III de la LFT.
  - **Partes proporcionales** de prestaciones de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y cualquier otra que haya devengado.
  - **Derecho de reinstalación** que debe atender dos vertientes.
    - Primeramente, el artículo 499 LFT que obliga al patrón a reubicar al trabajador si puede desempeñar otro puesto. De no ofrecerle dicha reubicación o programa de readaptación,

puede interpretarse como un despido injustificado, especialmente si se niega la indemnización constitucional.

- En segundo término, el patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.
- **Indemnización constitucional (90 días)** que, si bien no está expresamente establecida para este supuesto, se sugiere evaluar el perfil del trabajador, su puesto y la posibilidad de reubicación. En ausencia de un procedimiento de reubicación o readaptación profesional (artículo 492 LFT), el trabajador podría argumentar una falta de cumplimiento por parte del patrón, lo que generaría una posible condena por despido injustificado. Por ello, se recomienda seguir un criterio conservador que priorice la evidencia documental de ofrecimiento de reubicación o bien, proceder con una liquidación adecuada que mitigue riesgos.

Asumir que este tipo de incapacidades tienen un carácter temporal, cuando en realidad son permanentes en términos jurídicos, puede derivar en omisiones legales, generación de pasivos laborales innecesarios como en el caso de continuar pagando seguro social, amortizaciones de Infonavit y otras obligaciones, e incluso en controversias por despido injustificado. Por ello, **adoptar un enfoque preventivo y alineado a la naturaleza real de la incapacidad, no solo fortalece el cumplimiento normativo, sino que también resguarda los intereses del empleador y refuerza una cultura organizacional basada en la legalidad, la prudencia y el respeto a los derechos laborales** en contextos especialmente delicados.

## MEDIOS DE CONTACTO Y REDES SOCIALES

**Corporativo:** Av. Adolfo López Mateos Norte 328 piso 2, Col. Ladrón de Guevara, CP 44600, Guadalajara, Jalisco.

### **Oficinas:**

Morelia, Michoacán y Juriquilla, Querétaro

### **Afiliadas:**

San Pedro Garza García, Nuevo León y Culiacán Sinaloa

### **Teléfonos:**

33-16-52-47-03 / 33-16-52-47-54

### **Correo:**

[contacto@corporativomsnconsultores.com](mailto:contacto@corporativomsnconsultores.com)

