

LA INCAPACIDAD PERMANENTE (IP) Y LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

La declaración de la Incapacidad Permanente Total (IPT) de un trabajador puede suponer la extinción del contrato en la empresa, aunque este podrá realizar otra profesión y oficio para el que no haya sido declarado incapaz. No obstante, existen, al menos dos casos en los que podría reingresar en la misma organización: por revisión en un plazo inferior a **dos años** o por **recolocación** pactada por convenio colectivo.

SUPUESTOS DE MEJORA PREVISIBLE EN UN PLAZO INFERIOR A DOS AÑOS

Si se considerase que la situación de Incapacidad Permanente Total (IPT), Absoluta (IPA) o Gran Invalidez (GI) puede ser reversible, se estipulará la **suspensión** de la relación laboral (no confundir con una **extinción**), con una reserva de puesto de dos años desde la declaración de la incapacidad. Esta mejoría previsible deberá ser reconocida en la resolución inicial que declara la Incapacidad Permanente, en la que deberá marcarse un plazo de revisión en caso de posible mejoría en un plazo igual o menor a dos años, siendo la Seguridad Social la que informará al empresario de esta posibilidad.

Si se declarara la incapacidad de previsible mejoría y una revisión le pusiera fin, el empresario debería aceptar el reingreso del empleado, siempre que esa prueba se realizara en el plazo de dos años.

El resultado de la misma puede publicarse más tarde sin problema, ya que la suspensión se prolongaría hasta entonces. Por ejemplo, en el supuesto que sea preciso que lo declare un juez, cuando se recurra la resolución.

Si el trabajador no recupera su puesto de trabajo, se estaría incurriendo en un **despido improcedente**, aunque en su momento se hubiese entregado un finiquito. Y, por tanto, habría que indemnizar al empleado.

SUPUESTOS EN LOS QUE NO SE PREVÉ MEJORA EN UN PLAZO INFERIOR A DOS AÑOS

Si no se declarara la incapacidad de esta manera descrita, la declaración conlleva la **extinción definitiva** del contrato de trabajo, sin existir derecho de reserva de puesto.

Además, no podrá acordarse una revisión por mejora hasta pasados los dos años desde que se declarara la incapacidad.

REUBICACIÓN ESTABLECIDA POR CONVENIO COLECTIVO

Aunque las empresas no estén legalmente obligadas a ofrecer un contrato adaptado a las capacidades disminuidas, es posible hacer esto y/o ofrecer una rebaja salarial proporcional a su menor capacidad, con una reducción máxima del 50% de la pensión de incapacidad del empleado.

Aunque sí puede ser obligada la recolocación, cuando un empleado declarado incapacitado para el desempeño de cierto puesto de trabajo, tiene derecho a volver o permanecer en la organización de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

Algunos convenios recogen la reubicación del afectado en un puesto de trabajo compatible con su incapacidad declarada, reasignando un salario adecuado al mismo. En caso de que no existiera una plaza disponible en la empresa para llevarlo a cabo, se podrá establecer como un derecho preferente. Es decir, que el trabajador quedaría expectante a que surja una vacante.

Diversas sentencias apuntan a que durante este tiempo de espera, el trabajador no tendría derecho a cobrar salario por ello. Todo ello se debe analizar desde la perspectiva planteada en el propio convenio, pues se puede plantear esta reubicación utilizando diferentes mecanismos. En cualquier caso, si se argumenta la inexistencia de un puesto adecuado, teniendo la obligación de ofrecerlo, será la empresa la que deberá demostrarlo.