

---

---

## MEMORANDO

---

---



**PARA:** AFILIADOS

**DE:** ASESORÍA JURÍDICA NACIONAL

**ASUNTO:** Comunicación al trabajador la extinción de su contrato por IPT

**FECHA:** 04 DE MARZO DE 2021

---

Tribunal Supremo, en sentencia de 3-02-2021, nº 142/2021, rec.998/2018, declara que la extinción del contrato de trabajo por Incapacidad Permanente Total que no va a ser objeto de revisión por mejoría antes de **dos años**, no requiere comunicación escrita del empresario al trabajador, por lo que la ausencia de dicha comunicación escrita no constituye despido improcedente.

### INCAPACIDAD PERMANENTE. EFECTOS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

Causa de extinción (ET art. 49I. e)

|   |   |
|---|---|
| <b>Supuestos</b>                        | <p>Reconocimiento firme administrativo o judicial de la IP del trabajador en los grados de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gran invalidez;</li> <li>• incapacidad permanente absoluta;</li> <li>• incapacidad permanente total para la profesión habitual. El empresario puede optar por la recolocación en un puesto compatible con el estado del trabajador de forma voluntaria o cuando así esté previsto en el convenio colectivo o contrato de trabajo;</li> </ul> |
| <b>Forma</b>                            | <p>En caso de IPT, si existe la opción por la recolocación, el empresario debe comunicar al trabajador la decisión de extinción del contrato, sin que sea precisa la forma escrita (TS 3-2-21, EDJ 504455)</p>  |
| <b>Efectos</b>                          | <p>– sin indemnización legal para el trabajador. Pueden establecerse mejoras voluntarias mediante convenio colectivo;</p> <p>- la indemnización por despido es compatible con el cobro de una prestación, ya que ambas cuantías responden a daños diferentes;</p> <p>- opción entre percibir la prestación por desempleo hasta su agotamiento y luego continuar con la pensión o percibirla desde un principio.</p>   |
| <b>Causa de suspensión del contrato</b> |   |
| <b>Supuesto</b>                         | <p>Resolución inicial de reconocimiento de Incapacidad Permanente Total, absoluta o gran invalidez en el que conste un plazo de revisión por previsible mejoría igual o inferior a 2 años.</p>  |

|                |   |
|----------------|---|
| <b>Efectos</b> | Reserva del puesto de trabajo durante 2 años desde la firmeza de la resolución. |
|----------------|---|

Por tanto, si a una persona trabajadora le han reconocido una Incapacidad Permanente las consecuencias de tal declaración dependerán del grado de la invalidez, del periodo que se fije como de revisión de tal declaración y de la regulación convención que afecta a la empleadora y a su plantilla.

## GRADOS:

**Parcial.** Si tras estar en IT a la persona trabajadora se le reconocen una incapacidad permanente parcial (es decir, que no le impide realizar las tareas fundamentales de su profesión), la empleadora *deberá darle un puesto compatible con su estado de salud.*

**Grado superior.** Ahora bien, puede que tras la IT a su empleado se le reconozca una incapacidad en un grado superior. Es decir:

- **TOTAL:** Si sus lesiones le impiden realizar todas las tareas de su profesión (o las fundamentales) pero puede dedicarse a otra profesión distinta.
- **ABSOLUTA:** Si sus lesiones le inhabilitan por completo para toda profesión.
- **GRAN INVALIDEZ.** En este caso, aparte de no poder trabajar, necesitará a otra persona para los actos más esenciales de su vida (vestirse, desplazarse...).
- 

## ¿CÓMO DEBE ACTUAR LA EMPLEADORA?

**Extinción.** Si se reconoce alguno de estos tres grados de incapacidad (total, absoluta o gran invalidez), la empresa podrá extinguir el contrato sin pago de indemnización alguna siempre que, además, se cumplan dos requisitos:

- Si la resolución que reconoce el grado de incapacidad no prevé que la salud del afectado vaya a mejorar en un plazo de dos años. (*Todas las resoluciones deben indicar el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión de la incapacidad (ya sea por agravación o por mejoría).*)
- Y si dicha resolución es firme. Es decir, si no ha sido impugnada por el afectado (*si ha habido impugnación, el contrato permanecerá suspendido hasta que ésta se resuelva).*

**SUSPENSIÓN:** No obstante, y pese al reconocimiento de la incapacidad en alguno de los tres grados indicados, la empleadora no podrá extinguir el contrato en los dos siguientes supuestos:

- Si su convenio le obliga a reincorporar al afectado. Por ejemplo: si le reconocen una incapacidad permanente total que le permite realizar tareas distintas a las que ejecutaba.
- O si hay posibilidad de mejora, en cuyo caso el contrato quedará suspendido. (*Esto ocurrirá si en la resolución de la incapacidad se prevé un plazo de revisión por previsible mejoría igual o inferior a dos años -en tal caso, el INSS enviará a la empleadora una copia de la resolución-*).

**RESERVA DE PUESTO.** En este último caso, se impone la reserva de puesto durará dos años desde la fecha de la resolución que reconoce la incapacidad. (*Por tanto, la empleadora no deberá readmitir al afectado si la resolución administrativa de mejora se dicta una vez transcurrido dicho plazo de suspensión máxima*).

Si en la resolución de la incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez se prevé un plazo de revisión por mejora igual o inferior a dos años, la empleadora deberá suspender el contrato y reservar el puesto de trabajo a su empleado.