**EL HORIZONTE LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) LARGA DURACIÓN**

Esta es una preocupación frecuente cuando se está agotando el tiempo máximo de incapacidad temporal, preguntarse si voy a conservar mi puesto de trabajo.

Empezaremos por aclarar que la baja de incapacidad temporal podrá tener una duración de hasta 365 días, prorrogables por otros 180 días, caso de enfermedad común o accidente laboral.

Si agotados los 545 días se inicia un expediente de incapacidad permanente, se mantendrá el derecho a prestación hasta resolución, aunque por supuesto también puede iniciarse antes.

Eso así, a los 545 días la empresa podrá cesar en la obligación de cotizar por el trabajador. No se trata de una extinción del contrato sino una mera suspensión temporal.

Al final de todo esto el trabajador puede encontrarse con una alta médica por curación o mejoría que le permita trabajar.

O terminar con el reconocimiento de una incapacidad permanente, cuando estabilizada su patología, previsiblemente definitiva, le origina una disminución significativa en su capacidad laboral residual.

Si el grado de incapacidad reconocido es parcial, podrá seguir desempeñando su puesto de trabajo, si bien adaptándolo a sus limitaciones.

Si el grado de incapacidad permanente reconocido es total, le incapacita para el desempeño de su profesión habitual por lo que dará lugar a la suspensión o extinción del contrato de trabajo en su caso sin derecho a indemnización y la empresa podrá tramitar la baja del trabajador en TGSS.

Si el equipo de valoración de incapacidades del INSS contempla la previsible revisión por mejoría, que haga posible la reincorporación con derecho a reserva del puesto de trabajo, esto supone que el beneficiario de la incapacidad permanente total tiene derecho a la reserva de su plaza durante dos años y entretanto se suspende su relación laboral.

La prestación de incapacidad permanente total para la profesión habitual podrá ser compatible con el desempeño de otra profesión distinta, para lo cual habrá de tramitarse previa comunicación al INSS.

Si se declara afecto a incapacidad permanente absoluta, se considera al beneficiario impedido para el desempeño de toda profesión u oficio.

Cuando el trabajador recibe la notificación de su alta médica por curación o mejoría que le permite reincorporarse a su puesto de trabajo, tiene obligación de hacerlo al día siguiente.

Cuando lo comunica a la empresa, no es infrecuente que sea citado a reconocimiento médico por el servicio de prevención externa de la empresa, previo a la reincorporación.

No olvidemos que velar por la integridad del trabajador es un deber de prevención de la empresa.

Normalmente, nos encontraremos con un informe declarándole apto o apto con limitaciones, reincorporándose al puesto de trabajo.

Pero en algún caso también podemos encontrarnos con un informe declarando al trabajador no apto.

Entonces la empresa comunicará al trabajador la extinción objetiva del contrato por ineptitud sobrevenida, con puesta a disposición de una indemnización de veinte días por año trabajado.

Esto es posible porque el concepto de ineptitud sobrevenida no se identifica con el de incapacidad permanente total.

Cuando contamos con dos informes contradictorios, el de los servicios de prevención y el del equipo de valoración de incapacidad permanente del INSS, previsiblemente tendrá mayor fuerza de convicción para el Juzgador este último, sobre todo cuando no se ha dado opción al trabajador de demostrar si mantiene o no su habilidad laboral porque no se ha llegado a incorporar a su trabajo.

Aunque también puede suceder. Citamos a modo de ejemplo para que se comprenda la **Sentencia del TSJ de Cataluña de 17-11-2017**, que considera que concurren los requisitos para extinguir objetivamente el contrato de trabajo en el caso de un trabajador al que se le había denegado la incapacidad permanente total.

Se trataba de un conductor de camión de mercancías peligrosas que padecía apnea obstructiva del sueño moderada con persistencia de somnolencia diurna, reconocido en el Dictamen EVI del INSS.

Distinto será el caso de un trabajador reincorporado que con el tiempo demuestre esa ineptitud laboral, tras haber adoptado la empresa todas las medidas preventivas posibles por adecuar el puesto a las limitaciones del trabajador en su caso.

Los pronunciamientos son diversos y dependerá de las circunstancias del caso concreto, principalmente, del resultado de la práctica de la prueba desplegada para tratar de demostrar la aptitud/ineptitud laboral del trabajador.

No queremos terminar este artículo sin concluir que en el ámbito del Derecho es conveniente huir de generalizaciones categóricas y por este motivo siempre recomendamos consultar el caso particular con un profesional de confianza.