

# Incapacidad parcial y despido

*¿Será causa de extinción contractual por ineptitud la incapacidad permanente parcial del trabajador para la profesión habitual declarada por la Seguridad Social?*

**L. L. R. Bilbao**

Los requisitos exigidos se corresponderán normalmente con una incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, ya que existe una incapacidad permanente total o absoluta que origina directamente una causa de extinción del contrato de trabajo (artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores)- aunque será en todo caso el Tribunal el que habrá de concluir si hay o no ineptitud en tales de 14 de abril de 1988).

Sin embargo, el artículo 1.1. del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, establece que el empresario en estos casos deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente su salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25%, ni los ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional si se realizara jornada completa.

En el caso de que, por vía de recuperación, recobrase su plena capacidad, “tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniese ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de 3 años en dicha situación”, debiéndose producir la reincorporación en el plazo de un mes a partir de la declaración de ineptitud por el organismo correspondiente, previa comunicación a la empresa y a los representantes del personal.

La jurisprudencia entiende que es causa de nulidad del contrato y no ineptitud sobrevenida estar incurso en causa de incompatibilidad para trabajar en la Administración Pública. (Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 1989).

**Carmen Perona**  
**Abogada de CC.OO.**