

Protocol per a la gestió de resolució d'incapacitat permanent sense revisió per millora

1. L'empresa rep la resolució de l'INSS

Es comunica que la persona treballadora ha estat declarada en situació de gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o total, sense previsió de revisió per millora.

2. La persona treballadora rep la resolució

Disposa de 10 dies naturals per manifestar per escrit si vol mantenir la relació laboral.

3. Si la persona treballadora NO vol mantenir la relació laboral

L'empresa pot extingir el contracte.

No hi ha indemnització obligatòria, tret que el conveni col·lectiu o el contracte individual prevegi alguna compensació específica.

4. Si la persona treballadora SÍ vol reincorporar-se

L'empresa ha de valorar la reincorporació mitjançant dues vies:

a) Adaptació del lloc de treball

- El Servei de Prevenció de Riscos Laborals determina si es poden fer ajustos raonables.
- Es consulta la representació legal dels treballadors.
- Es valoren aspectes com:
 - Cost de l'adaptació.
 - Grandària i situació econòmica de l'empresa.
 - Volum de negoci.
- En empreses de menys de 25 treballadors, es considera càrrega excessiva si el cost supera:
 - La indemnització per acomiadament improcedent.
 - O 6 mesos de salari (la quantitat més alta)

b) Assignació a una vacant compatible

Si no és viable adaptar el lloc, es pot oferir una vacant compatible amb la nova situació i el perfil professional.

5. Situació laboral durant el període d'adaptació (3 mesos)

- El contracte queda suspès, però es manté la reserva del lloc de treball.
- L'empresa no ha de cotitzar durant aquest període.
- La persona treballadora manté la pensió d'incapacitat permanent, excepte si es reincorpora a un lloc compatible, en aquest cas la pensió es suspèn i passa a percebre salari.

6. Si no és possible adaptar ni oferir vacant

L'empresa pot extingir el contracte, però ha de fer-ho:

- Per escrit, amb motivació.
- Dins dels 3 mesos següents a la resolució de l'INSS.

No hi ha indemnització legalment prevista, excepte si el conveni o contracte ho estableix. També poden existir pòlisses d'empresa que cobreixin aquesta situació

7. Altres supòsits que permeten extingir el contracte

- L'adaptació no és raonable.
- No hi ha vacant compatible.
- La persona treballadora renuncia a reincorporar-se.
- La persona treballadora renuncia a l'adaptació raonable proposada.

Recomanació final

És important documentar tot el procés i actuar amb prudència jurídica, especialment en cas d'extinció del contracte, per evitar reclamacions judicials amb risc de nul·litat.

