

Notificación del INSS de la Resolución Incapacidad Permanente (Total, Absoluta, Gran Incapacidad)



Persona Trabajadora

Comunicación: SMS/CORREO/CAISS/BOE

10 días naturales para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de seguir trabajando en un puesto adaptado a su nueva situación de incapacidad

NO SOLICITA CONTINUAR TRABAJANDO

Prestación económica:

Continúa percibiendo la pensión de IP desde la fecha de efectos de la resolución del INSS.

Efectos laborales:

Si resolución del INSS es IP ordinaria (revisión por agravación o mejoría) aplica la extinción relación laboral. Art.49.1 n) ET.

Si resolución del INSS es IP especial (revisión por mejoría) aplica la suspensión del contrato de trabajo, y existe reserva del puesto trabajo durante 2 años. Art. 48.2 ET Párrafo 1.

Baja en TGSS: Clave 58 pase a pensionista.

SI SOLICITA CONTINUAR TRABAJANDO

Prestación económica:

El trabajador percibe pensión de IP durante el periodo máximo de 3 meses hasta resolución de "adaptación /ajustes" por parte de la empresa *Artículo 48.2.Párrafo 2 y art.49.1,n; ET.*

Acepta adaptación/puesto vacante 2.2.a

Prestación económica:

Suspensión de la pensión de IP que venía percibiendo desde la fecha de efectos de resolución. *Artículo 198 TRLGSS.*

La persona trabajadora debe comunicar al INSS la fecha de inicio de la actividad laboral.

Efectos laborales:

Novación contractual. Alta en TGSS , cotización, percepción salarial.

Rechaza adaptación/puesto vacante 2.2.b

El rechazo no tiene que ser motivado.

Prestación económica:

Continúa percibiendo la pensión de IP Pensión.

Efectos laborales:

Aplica extinción relación laboral. **Art. 49.1 n) ET.**

Empresa



Comunicación FIE + Notificación resolución INSS por Sistema Red

Artículo 7.2 del Real Decreto 1300/95

Para evitar sanciones o procesos judiciales por discriminación, se aconseja requerir por escrito a la persona trabajadora que manifieste su voluntad de continuar o no.

La empresa dispone de 3 meses desde la notificación para realizar los ajustes razonables (Servicio de Prevención)* o dar respuesta motivada si existe una carga excesiva, o no hay posibilidad de puesto vacante.

Durante este periodo la empresa no cotiza y la persona trabajadora percibe pensión de IP.

* *Deberán, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales:*

- *Determinar el alcance y las características de las medidas de ajuste de los Trabajadores Especialmente Sensibles, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora.*
- *Identificar los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.*

2.2 AJUSTES RAZONABLES

(Artículo 5 de la Directiva 2000/78)

- Puesto de trabajo vacante
- Readaptación del puesto

Comunicación a la persona trabajadora dentro de los 3 meses de la existencia de puesto acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

Valoración del trabajador y aceptación o rechazo de la propuesta de la empresa.

2.1 CARGA EXCESIVA (No adaptación puesto)

o NO POSIBILIDAD PUESTO VACANTE

Comunicación motivada por escrito al trabajador dentro de los 3 meses.

Prestación económica:

Continúa percibiendo Pensión IP.

Efectos laborales:

Aplica extinción relación laboral . *Art.49.1 n) ET.*

¿Qué se considera ajustes razonables y carga excesiva para la empresa?

Ajustes razonables

Las medidas de ajuste incluyen : la adaptación de las instalaciones, los equipamientos, las pautas de trabajo, la asignación de funciones y provisión de medios de formación .
Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas al ambiente físico, social y actitudinal a las **necesidades específicas de la persona con discapacidad, adaptación a cada situación concreta**, para el desempeño de su trabajo, progreso profesional y formación.

Previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales, **los Servicios de prevención** determinarán el alcance y características de las medidas de ajuste de los Trabajadores Especialmente Sensibles (formación, información, vigilancia de la salud de la persona trabajadora –RRMM-), e **identificarán los puestos de trabajo compatibles** con la nueva situación de incapacidad (Binomio: Exigencia del puesto de trabajo - Limitaciones orgánicas y funcionales de la persona trabajadora).

Carga Excesiva

Para determinar si las medidas provocan carga excesiva para la empresa debe de considerarse el coste de las mismas con respecto a las siguientes variables:

- **Tamaño de la empresa.**
- **Recursos económicos de la empresa.**
- **Situación económica de la empresa.**
- **Volumen de negocios total de la empresa.**

LA CARGA NO SE CONSIDERARÁ EXCESIVA cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones . *Artículo 5 de la Directiva 2000/78.*

Carga Excesiva Empresas <25 trabajadores/as

En las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras, se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

- La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1 ET. (33 días de salario por año de servicio en un máximo de 24 mensualidades / artículo despido improcedente).
- Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR GRAN INCAPACIDAD , ABSOLUTA Y TOTAL , ART. 49.1 n ET.

MOTIVOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CÓMO AFECTA A PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESA (situación de transición máximo 3 meses)

Aplica art.120 apartado 2 Ley 36/2011 10 de octubre, supuestos extinción del contrato trabajo previstos en el art.49.1.n ET, el procedimiento será urgente y tramitación preferente.

Cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa

La empresa deberá comunicar por escrito a la persona trabajadora de manera motivada. Implica la extinción del contrato laboral y la continuidad del percibo de la de la prestación económica por IP que ya venía percibiendo desde la fecha de efectos de la resolución.

La empresa deberá comunicar por escrito a la persona trabajadora de manera motivada la imposibilidad de realizar los ajustes razonables por constituir carga excesiva (en tiempo y económicos); produciéndose la extinción de la relación laboral.

Cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de incapacidad la persona trabajadora

La empresa deberá comunicar por escrito a la persona trabajadora de manera motivada. Implica la extinción del contrato laboral y la continuidad del percibo de la de la prestación económica por IP que ya venía percibiendo desde la fecha de efectos de la resolución.

La empresa deberá comunicar por escrito a la persona trabajadora la no existencia de un puesto de trabajo vacante de acuerdo con su perfil profesional y su nueva situación de incapacidad, produciéndose la extinción de la relación laboral.

Cuando la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa el rechazo del puesto de trabajo adecuadamente propuesto. No se le requiere motivar dicha decisión. Implica la extinción del contrato laboral y la continuidad del percibo de la de la prestación económica por IP que ya venía percibiendo desde la fecha de efectos de la resolución.

La empresa podrá extinguir la relación laboral tras el rechazo por parte de la persona trabajadora.

Persona
Trabajadora

Empresa