

¿QUÉ PUEDE HACER UNA EMPRESA ANTE UNA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL (IPT)?

 GUÍA DEFINITIVA

#1

CONOCIMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA



En primer lugar, la empresa tendrá conocimiento de la declaración de Incapacidad Permanente Total (IPT) reconocida al trabajador.

En este momento resulta esencial comprobar si la resolución establece o no la posibilidad de revisión por mejoría, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#2

PRONUNCIAMIENTO DEL TRABAJADOR



El trabajador dispone de **10 días naturales** desde la notificación de la resolución para manifestar si desea mantener la relación laboral y, en consecuencia, que se valore la aplicación de ajustes razonables o su posible reubicación en un puesto vacante compatible.

#3

SI EL TRABAJADOR MANIFIESTA SU VOLUNTAD DE EXTINGUIR O SUSPENDER LA RELACIÓN



Si el trabajador expresa de forma clara su voluntad de extinguir (o suspender) la relación laboral, la empresa podrá:

- ✓ Proceder a la **extinción contractual** conforme al artículo 49.1.n) ET, o
- ✓ Acordar la **suspensión del contrato** conforme al artículo 48.2 ET, si existe previsión de revisión por posible mejoría.

Esta extinción no conlleva derecho a indemnización.

#4

SI EL TRABAJADOR NO SE PRONUNCIA



Si transcurre el plazo de 10 días naturales sin que el trabajador manifieste su voluntad de mantener la relación laboral mediante adaptación o reubicación, la empresa podrá igualmente:

- ✓ Proceder a la **extinción contractual** conforme al artículo 49.1.n) ET, o
- ✓ Acordar la **suspensión del contrato** conforme al artículo 48.2 ET, si existe previsión de revisión por posible mejoría.

En este supuesto, la extinción tampoco es indemnizada.

#5

SI EL TRABAJADOR QUIERE MANTENER LA RELACIÓN LABORAL



Si el trabajador solicita el mantenimiento de la relación laboral (o la realización de ajustes razonables en caso de existir previsión de revisión por mejoría), deberá someterse a reconocimiento por el **servicio de vigilancia de la salud**, a fin de determinar:

- ✓ Su grado de aptitud.
- ✓ Las posibles restricciones.
- ✓ La compatibilidad con su puesto actual.
- ✓ La compatibilidad con otros puestos vacantes para los que tenga capacitación.

#6

INFORME DE LA EMPRESA Y DEL SERVICIO DE PRL



Sobre la base del informe médico anterior, la empresa —a través del servicio de PRL, por sus conocimientos técnicos y conforme al artículo 49.1. n) del ET— deberá elaborar un informe detallado en el que analice:

- ✓ La posibilidad o imposibilidad de adaptación del puesto.
- ✓ El alcance de los ajustes necesarios.
- ✓ Los puestos vacantes compatibles, en su caso.

El servicio de prevención debe concretar las medidas de ajuste razonable y determinar qué puestos resultarían compatibles con las limitaciones del trabajador.

#7

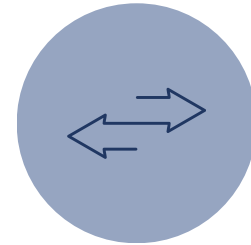
SI EXISTE VACANTE COMPATIBLE O ES POSIBLE LA ADAPTACIÓN



Si resulta viable la adaptación del puesto o existe una vacante compatible, la empresa deberá proceder a dicha adaptación o reubicación por imperativo legal, en cumplimiento del artículo 49.1.n) ET y del deber de vigilancia de la salud que le corresponde como empleadora.

#8

SI NO ES POSIBLE LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO



Si no fuera posible adaptar el puesto, deberá valorarse la posibilidad de reubicar al trabajador en otro puesto vacante que, conforme al informe del servicio de vigilancia de la salud y a las vacantes existentes en la empresa, resulte compatible con sus restricciones y perfil profesional.

#9

VALORACIÓN ADICIONAL



De forma opcional, la empresa puede ofrecer al trabajador la posibilidad de someterse voluntariamente a una pericial médica independiente, asumiendo el coste, con el fin de contrastar los resultados obtenidos.

#10 RESOLUCIÓN FINAL

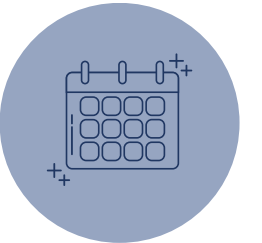


Si no es posible realizar ajustes razonables por constituir una carga excesiva y no existe puesto vacante compatible y disponible, la empresa podrá:

- ✓ Extinguir motivadamente la relación laboral conforme al artículo 49.1.n) ET, o
- ✓ Suspenderla conforme al artículo 48.2 ET, si existe previsión de revisión por posible mejoría.

Para determinar si la carga es excesiva, deberá valorarse el coste de las medidas en relación con el tamaño y las circunstancias de la empresa.

#11 PLAZO PARA ADOPTAR LA DECISIÓN



La empresa dispone de un **plazo máximo de tres meses** desde que tenga conocimiento de la resolución de la IPT para:

- ✓ Valorar y, en su caso, implementar ajustes razonables.
- ✓ Plantear la reubicación.
- ✓ Adoptar una decisión definitiva.

La decisión deberá formalizarse **por escrito y de forma motivada**.