



**PREGUNTAS MÁS
FRECUENTES
SOBRE EMPLEO Y
ESCLEROSIS
MÚLTIPLE (EM)**



**FEDERACIÓN ESPAÑOLA
PARA LA LUCHA CONTRA LA
ESCLEROSIS MÚLTIPLE**



**FUNDACION
ESCLEROSIS
MÚLTIPLE**

J A U S A S

Colabora:



Este documento ha sido elaborado por **Rafael Muñoz de la Espada y Emma Vicente**, del Departamento Jurídico-Laboral de la Firma de abogados JAUSAS, y está basado en las preguntas recopiladas por la Federación Española para la Lucha contra la Esclerosis Múltiple (FELEM) con la colaboración de sus entidades miembros.

“**Preguntas más frecuentes sobre empleo y Esclerosis Múltiple**” es una publicación ligada a la Jornada “**Derechos y deberes de las personas con Esclerosis Múltiple**”, celebrada el 27 de noviembre de 2007 en el **Ministerio de Sanidad y Consumo**, organizada por la Federación Española para la Lucha contra la Esclerosis Múltiple en colaboración con la Fundación Privada Madrid contra la Esclerosis Múltiple (FEMM).

**Federación Española para la Lucha
contra la Esclerosis Múltiple (FELEM)**
www.esclerosismultiple.com
info@esclerosismultiple.com
Tel. 91 441 01 59 - 91 399 24 92

**Fundación Privada Madrid
contra la Esclerosis Múltiple (FEMM)**
www.femmadrid.org
info@femmadrid.org
Tel. 91 399 32 45

JAUSAS
www.jausaslegal.com



**PREGUNTAS MÁS
FRECUENTES
SOBRE EMPLEO Y
ESCLEROSIS
MÚLTIPLE (EM)**

Índice:

- I-□ CUESTIONES RELATIVAS A CONTRATACIÓN Y EXTINICIÓN DEL CONTRATO
- II-□ OBLIGACIONES Y DEBERES DEL TRABAJADOR
- III-□ OBLIGACIONES Y DEBERES DEL EMPRESARIO
- IV-□ BENEFICIOS DEL EMPRESARIO POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS □□□
CON DISCAPACIDAD
- V-□ RÉGIMEN JURÍDICO DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE
- VI-□ CUESTIONES GENERALES SOBRE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA □□□
SEGURIDAD SOCIAL
- VII-□ AUTÓNOMOS
- VIII-□ OTRAS CUESTIONES



PREGUNTAS MÁS
FRECUENTES
SOBRE EMPLEO Y
ESCLEROSIS
MÚLTIPLE (EM)

1- Mi hermano es químico y padece EM. Tras superar con éxito una entrevista de selección, comunica al efectuar el examen médico que ha sido diagnosticado de esclerosis múltiple. Como consecuencia de ello, no fue contratado. ¿Qué derecho tiene para plantear alguna reclamación o denuncia?

Ante esta cuestión lo primero que hay que plantearse es si las razones que han motivado a no contratar a esta persona son discriminatorias con el fin de poder enfocar el caso desde una perspectiva jurídica y para examinar si hay prosperabilidad en una acción que impugne esa decisión empresarial.

Hay que partir del hecho de que a las empresas no se les puede obligar a contratar a nadie. La libertad organizativa, empresarial y de disposición que tiene el empresario le faculta para contratar a quien vea oportuno. Aún así, no se trata de una libertad absoluta, y existen limitaciones como las derivadas de la cuota de reserva de 2% de la LISMI.

Aunque la Ley no permite la discriminación, la cuestión es muy casuística ya que las razones últimas por las que no se contrata a una persona son difíciles de determinar o acreditar. Asimismo, también hay que considerar que existen algunos trabajos que requieren determinadas condiciones del trabajador, pero parece que no es el caso de la situación referida en la pregunta.

En esta ocasión, si pudiéramos determinar que el móvil existente para la no contratación es discriminatorio, la acción que corresponde es una impugnación de esa no contratación a través una acción de daños y perjuicios. La no contratación no equivale al despido pero la legislación laboral permite impugnar esa acción empresarial a través de la jurisdicción social en los supuestos en los que ha habido un móvil discriminatorio.

Hay que tener en cuenta que no se trata de una acción fácil y que deberán acreditarse y cuantificarse claramente los daños y perjuicios originados por esta no contratación, pero aún así es conveniente llevarla a cabo.



2- ¿Existen bolsas de empleo para personas con discapacidad? ¿Dónde me asesoro?

El organismo oficial que tiene encomendado el encauzamiento del empleo en general es las Oficinas de Empleo de cada Comunidad dependientes del Servicio Regional de Empleo, también para el empleo de personas con discapacidad. Las Fundaciones y asociaciones que defienden los intereses de las personas con discapacidad pueden facilitar información al respecto.

3- ¿Qué pasos debo seguir si me despiden por decir que tengo EM?

Se debería presentar una papeleta de conciliación ante el CMAC del centro de trabajo y posteriormente una demanda judicial impugnando el despido. La actuación debe ser muy rápida puesto que el plazo para presentar dicha reclamación es corto.

4- Si la empresa conoce que padezco EM, y me despide, ¿Puedo alegarlo como despido improcedente? ¿A quién puedo recurrir para asesorarme?

El artículo 52.1 del Estatuto de los Trabajadores prevé como causa de extinción contractual la ineptitud del trabajador sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. Despido por causas objetivas.

Dicha ineptitud puede ser debida a un déficit físico o a una capacidad intelectual disminuida, que derive en una aptitud inferior a la media normal, de carácter permanente y que afecte a las labores contratadas. La carga de la prueba de que existe dicha causa corresponderá a la empresa y acarreará una indemnización a favor del trabajador de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

En el supuesto que Ud. no estuviera de acuerdo con el despido y demandara frente al mismo, si la empresa no pudiera acreditar la ineptitud sobrevenida, la cual, viene a ser interpretada de manera restrictiva por la jurisprudencia, el despido podría ser considerado improcedente.

Para asesorarse puede recurrir a un despacho profesional especializado en Derecho del Trabajo.



5 ¿Puedo demandar a la empresa si me despide después de saber el diagnóstico de mi enfermedad?

Efectivamente, en el caso que la empresa haya despedido sin abono de indemnización alguna y no estemos de acuerdo con las razones alegadas en el despido podrá demandar frente a la decisión empresarial. □

El despido podría ser declarado procedente, improcedente o eventualmente nulo, si se considerara que existe una discriminación (por ejemplo, por razón de discapacidad).

ni definitiva reguladas en la LGSS). La “enfermedad” a diferencia de la “discapacidad” no es un factor discriminatorio que suponga una discriminación



6□ Llevo empleado en una compañía 15 años, y recientemente se ha declarado que tengo una disminución en la capacidad del trabajo, del 33 %. ¿Debo comunicarlo?

Cuando se diagnostica una enfermedad se trata de un momento crítico que puede llevar a pensar al afectado si, a partir de ese momento, va a tener una consideración diferente y si su carrera profesional se va a ver limitada.

No existe la obligación de comunicar la discapacidad salvo en los supuestos en que la disminución afecte al trabajo concreto que se desempeña y si afecta a la seguridad, tanto propia como de los demás trabajadores.

Si no se dan estos supuestos, es de la absoluta discreción del empleado el comunicar si está afectado por una enfermedad o no. De todas formas, pueden derivarse derechos económicos por la contratación de un empleado que tiene una determinada minusvalía reconocida, pero aún así prima el derecho de la intimidad del trabajador al derecho del empresario a obtener una bonificación en la cotización a la Seguridad Social o un incentivo determinado.

En unas circunstancias ideales de comprensión por parte de la dirección y por parte de los compañeros, es recomendable dar a conocer la enfermedad porque, además de poder tener la ayuda de los demás, el hecho de comunicarlo va a dotar al trabajador de una protección legal ya que existen medidas que otorgan una protección especial al discapacitado.



7□ ¿Tengo obligación de contar en la empresa que tengo EM?

La empresa ha de garantizar la protección de todos los trabajadores, pero de manera específica la de aquellos trabajadores que por sus propias características personales que sean especialmente sensibles a los riesgos del trabajo, incluidos aquellos que tengan reconocidos la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.

Para ello, el empresario puede realizar reconocimientos médicos. En general, la normativa de prevención de riesgos lo considera como un derecho de los trabajadores y no como una obligación, excepto en algunos supuestos como es el de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas.

Por lo tanto entendemos que estrictamente no tendría la obligación de comunicar que tiene EM, a no ser que su situación de salud pudiera constituir un peligro para si mismo o para terceras personas. Ahora bien, también debe tenerse en cuenta que si no se comunica, la empresa no podrá conocer aquella situación ni adoptar medidas preventivas ni de protección necesarias.

8□ ¿Es conveniente comunicar en la empresa que me han diagnosticado EM? Tengo miedo al despido.

El Estatuto de los Trabajadores prevé una causa de extinción contractual, denominada despido objetivo que se concreta en la ineptitud del trabajador sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

Dicha ineptitud puede ser debida a un déficit físico o a una capacidad intelectual disminuida que derive en una aptitud inferior a la media normal, de carácter permanente y que afecte a las labores contratadas. La carga de la prueba de que existe dicha causa corresponderá a la empresa y acarreará una indemnización a favor del trabajador de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.



9 Cuando se me diagnosticó EM, lo comuniqué en la empresa y esta me ofreció recolocarme en otra sociedad del Grupo. ¿Estoy obligado a cambiar de empresa? ¿Perderé mi antigüedad?

La legislación prevé que, en los supuestos de riesgo, la empresa está obligada a buscar un empleo adecuado o adaptar un puesto compatible a las condiciones del trabajador. Si no se producen estas circunstancias se podría llegar a una solución de las denominadas “establecidas extralegalmente”, es decir, un acuerdo de buena voluntad entre ambas partes para encontrar una solución a un caso concreto.

Respecto a la situación a la que se refiere la pregunta, conviene aclarar que el régimen laboral de los grupos de sociedades en España está débilmente configurado y no está bien regulado el régimen de responsabilidad laboral entre las distintas sociedades del grupo.

La transferencia de un empleado de una sociedad de un grupo empresarial a otra sociedad, que es una persona jurídica totalmente diferenciada, obedece a medidas alternativas a las legalmente establecidas. Por lo tanto, en estos casos debería mediar el concurso y la aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Respecto a si se mantiene la antigüedad, lo lógico es que en este concurso de voluntades se contemple el respeto a ésta. De otra manera, parecería que el último interesado empresarial, que es el accionista de la empresa matriz, busca sacar ventaja de una situación desafortunada, con lo cual no parece que tenga mucha lógica que no se respete la antigüedad.

10 ¿Me puede obligar mi empresa a solicitar el certificado de minusvalía para que se pueda beneficiar el empresario de ello?

En el caso que la empresa desee obtener las subvenciones y bonificaciones a la contratación previstas para la contratación de minusválidos, la oficina de empleo le solicitará diversos documentos, uno de los cuales es el certificado de minusvalía.



11□ ¿Debe el empresario adaptar mi puesto de trabajo para adecuarlo a mis limitaciones por EM?

Las medidas de prevención laboral a favor de los trabajadores minusválidos establecen que los lugares de trabajo deberán acondicionarse para que puedan ser utilizados de manera adecuada por el empleado en todos los aspectos: puestos de trabajo, puertas, vías de circulación, escaleras, higiene, etc.

Los equipos de trabajo han de ser adecuados a la labor que se realiza y deben garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Por lo tanto, la respuesta es evidentemente afirmativa.

12□ Llevo 20 años trabajando en mi empresa. Tras conocer la empresa que padezco EM, mi jefe está haciendo todo lo posible para no facilitarme mi tarea, impidiendo que me levante para no distraer la atención de mis compañeros, se me ha quitado determinadas funciones que podría seguir ejerciendo, se me ha retirado el teléfono, etc. Mi impresión es que están intentando que deje la empresa de manera voluntaria. ¿Qué puedo hacer?

El denominado “mobbing” o acoso laboral es una situación que, desgraciadamente, se produce en ocasiones.

Las empresas son entes económicos y sociales que están compuestas por personas y son éstas y su comportamiento las que determinan si las empresas van a ser positivas o negativas. Aún así, en las grandes compañías que están bien constituidas y dirigidas por empresarios profesionales con principios éticos, es más difícil que se den estas situaciones pues hay muchos filtros y supervisiones. Por el contrario, en las pequeñas empresas, con un carácter más personalista, es más habitual que un mal jefe pueda ocasionar una situación en la que se hace la vida imposible al trabajador con el fin de lograr el desistimiento de la relación laboral por parte del empleado.



El “mobbing” exige una actuación contundente que normalmente tiene respaldo en los órganos jurisdiccionales y de la autoridad laboral y que merece el mayor de los reproches sociales. La acción jurídica que se debe adoptar es la Resolución de contrato recogida en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, que permite que el trabajador solicite la resolución de su contrato ante el juzgado de manera indemnizada (45 días con un máximo de 42 mensualidades, la misma indemnización que el Despido Improcedente).

En muchos de estos casos, la resolución del contrato se ve acompañada de una extraindemnización en compensación por los daños morales que se hayan infringido al trabajador. Para que se produzca esta acción de daños y perjuicios, se debe acreditar que se ha producido una situación de acoso con el fin de que el trabajador abandone su trabajo.

13□ Tengo reconocida una minusvalía del 33 % por mi EM. Me gustaría presentarme a unas oposiciones para un puesto de funcionario en la Administración. ¿Existe también en la Administración la reserva del 2% para discapacitados?

La obligación de reserva del 2% de los puestos a trabajadores minusválidos es aplicable tanto a las empresas públicas como a las privadas.

A dicho efecto se prevé la reserva del 5% de las vacantes existentes en la Administración pública, hasta alcanzar el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado (L 30/1984 Disposición Adicional 19ª; RD 2271/2004).



14□ ¿Qué causas es necesario justificar para solicitar la excepcionalidad a la cuota de reserva del 2%?

Se entiende que concurre la nota de excepcionalidad en los siguientes supuestos:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.

Los servicios públicos de empleo competentes resuelven sobre la solicitud presentada y declaran la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Para dicha resolución se debe tener en cuenta la certificación expedida al efecto por la oficina de empleo que gestione la oferta presentada. La declaración de excepcionalidad y la adopción de las medidas alternativas están limitadas al número de vacantes para trabajadores con discapacidad que, tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, haya resultado imposible cubrir.

b) Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.

15□ ¿Un trabajador con una Incapacidad Permanente Total tiene reconocido el certificado de discapacidad? ¿Se puede cuantificar dentro de la cuota del 2%?

Efectivamente, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez son considerados trabajador afectado por una discapacidad de dicho grado (33%) y por lo tanto cuantificados dentro de la cuota del 2% (L 51/2003 art.1.2).



16□ ¿Cómo se realiza la cuantificación de la plantilla para calcular la cuota del 2% reservado a la contratación de personas con discapacidad?

A efectos del cómputo del 2% de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tienen en cuenta las siguientes reglas:

a) El cómputo se realiza sobre la plantilla total de la empresa, cualesquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores.

b) El período de referencia son los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los que se obtiene el promedio de empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de los centros de la empresa.

b) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año, se computan como trabajadores fijos de la plantilla.

c) Los contratos por término de hasta un año se computan según los días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción (incluidos días de descanso semanal, días festivos y vacaciones anuales) se computan como un trabajador más. Si el cociente de dividir por 200 el número de días trabajados sea superior al número de trabajadores que se computan, se tienen en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.



17□ ¿En qué supuesto los trabajadores con discapacidad que trabajan en una empresa pero pertenecen a un Centro Especial de Empleo, cubren la cuota de reserva?

En los supuestos siguientes:

- I.□ Celebración de un contrato con un centro especial de empleo, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- II.□ La celebración de un contrato con un centro especial de empleo para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- III.□ La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo. A estos efectos, se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

El importe anual de las medidas anteriores ha de ser, al menos, 3 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

Además, los requisitos para poder llevar a cabo un enclave laboral, entre otros son:

- I.□ el enclave debe estar formado al menos por 5 trabajadores si la plantilla de empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores, o al menos por 3 trabajadores si dicha plantilla fuera inferior.
- II.□ pueden realizar enclaves los centros especiales de empleo, calificados e inscritos como tales de al menos 6 meses y que hayan desarrollado su actividad de forma continuada en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato con la empresa colaboradora.
- III.□ El centro especial de empleo no puede tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves determinados, sino que debe mantener una actividad propia como tal centro especial de empleo.
- IV.□ Los trabajadores del enclave deben tener un determinado % de discapacidad



18□ Es posible pactar una reducción de jornada por el hecho de tener E.M.? ¿Están obligados -o no- los empresarios?

Es posible que empresa y trabajador se pongan de acuerdo en reducir la jornada, reduciendo el salario en la misma proporción. Ahora bien, no existe una previsión normativa en que la Empresa esté obligada a ello, como ocurre por ejemplo con la guarda legal de menores de ocho años.

19□ Una chica que vive en Madrid pide el traslado a una oficina de la misma empresa de banca a Alicante. Se lo conceden, pero su sorpresa en que cuando llega a la oficina de Alicante la han cambiado de puesto de trabajo y en el nuevo puesto tiene que realizar más esfuerzo físico lo que le provoca un brote. ¿Puede exigir que la cambien al puesto que ella ocupaba en la oficina de Madrid?

Existe una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León que afirma que en los supuestos de riesgo el trabajador deberá ser empleado en puesto compatible.

En este caso se produce claramente una situación de riesgo para el trabajador pues aumentan los brotes. Por tanto, la respuesta es afirmativa y la chica puede volver a la oficina de Madrid o puede exigir tener un puesto adecuado con unas funciones adecuadas en la oficina de banca de Alicante.



20□ ¿Tienen obligación en la empresa de recolocarme en otro puesto si no puedo continuar realizando mi función a consecuencia de la EM?

El Artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que:

“Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro”.

La jurisprudencia, ha interpretado que dicho precepto pone de manifiesto que, en los supuestos de riesgo de que le suceda algún mal al trabajador, este deberá ser empleado en puesto compatible, a pesar de que no se establezca tan claramente como sí ocurre en los supuestos de protección de la maternidad.

21□ Una persona con certificado de disminución es contratada por una empresa para una plaza de trabajo protegido para personas con disminución. La persona necesita ciertas adaptaciones en el trabajo por ergonomía en el trabajo (por ejemplo programas informáticos adaptados). La empresa se niega a realizar este gasto ¿Qué posibilidades tiene el trabajador? ¿Tiene derecho a que la empresa le adapte su puesto de trabajo? ¿Quien determina qué adaptaciones necesita en caso de desacuerdo entre empresario y trabajador sobre la ergonomía necesaria?

Los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores han de ser adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo.

22□ Cuando me diagnostican la enfermedad, ¿puedo seguir trabajando el mismo número de horas o debo reducir la jornada?

En nuestro ordenamiento jurídico no estaría previsto el derecho a reducir la jornada como consecuencia de la enfermedad, pero se puede llegar a un acuerdo con la empresa a tal fin, con la consiguiente disminución de salario.



23□ Tras el diagnóstico, ¿debo cambiar mi trabajo si el que desempeño implica demasiado esfuerzo físico o buscarme otro que no implique grandes esfuerzos?

El médico le indicará si es beneficioso para su salud cambiar de trabajo o si es posible, adaptar el que ocupa actualmente a su capacidad.□

24□ Si mi entorno de trabajo no se encuentra adaptado, o presenta barreras arquitectónicas que dificultan mi accesibilidad, ¿tengo derecho a exigir que se eliminen esas barreras y/o a solicitar ayudas técnicas?

Como medidas de prevención de riesgos laborales se establece que los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos deberán acondicionarse para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

25□ ¿Tengo derecho a solicitar una reducción de jornada, si la enfermedad avanza y la fatiga no me permite trabajar jornada completa?

La reducción de jornada se tiene que pactar con la empresa. No está reconocido en nuestro ordenamiento el derecho a reducir la jornada como consecuencia de una enfermedad, a diferencia de lo que sí ocurre, por ejemplo por la guarda legal de menores de 8 años o con discapacidad.



26□ ¿Es posible reducir la jornada y solicitar la excedencia por cuidado de enfermos?

Se prevé el derecho a excedencia para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tiene derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El primer año de excedencia tiene la consideración de período cotizado a efectos de las correspondientes prestaciones de jubilación incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

Es un derecho la reducción de jornada de quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, con la correspondiente reducción de salario. La reducción de la jornada se podrá realizar entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

27□ Eliminación de barreras arquitectónicas.

Como medidas de prevención de riesgos a favor de los trabajadores minusválidos se establecen:

1□ Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos deberán acondicionarse para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

2□ Los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores han de ser adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo.

28.□ Qué obligaciones exige la LISMI a los empresarios en materia de contratación de personas con discapacidad?

La LISMI establece que las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2% de la plantilla sean trabajadores minusválidos.



28□ En qué se benefician las empresas si me contratan, como persona con discapacidad?

Efectivamente, se adoptan diferentes medidas para fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias.□

Tales medidas se conceden en los siguientes supuestos:□□

Contratación por tiempo indefinido y en jornada completa de trabajadores con discapacidad por empresas ordinarias o cooperativas de trabajo asociado.

Contrato		Bonificación	Duración
Indefinido (L 43/2006 art.2.2.a)	Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.	425 €/mes (5.100 €/año) Más 100 €/mes (1.200 €/año) si tiene 45 años o más, o 70,83 €/mes (850 €/año) si es mujer	Toda la vigencia del contrato
Indefinido (L 43/2006 art.2.2.b)	Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.	425 €/mes (5.100 €/año) Más 100 €/mes (1.200 €/año) si tiene 45 años o más, o 70,83 €/mes (850 €/año) si es mujer	Toda la vigencia del contrato
Indefinido (L 43/2006 art.2.2.1)		375 €/mes (4.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato
Indefinido por transformación de temporal de fomento de empleo o de contrato formativo (L 43/2006 art.2.2.1)		375 €/mes (4.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato



Contratación temporal de trabajadores con discapacidad. □

Con carácter excepcional, se establecen bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad.

Contrato		Bonificación	Duración
Temporal de fomento de empleo (L 43/2006 art.2.2.4).i)	Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.	341,66 €/mes (4.100 €/año) Más 50 €/mes (600 €/año) si tiene 45 años o más, o si es mujer	Toda la vigencia del contrato
Temporal de fomento de empleo (L 43/2006 art.2.2.4).ii)	Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.	341,66 €/mes (4.100 €/año) Más 50 €/mes (600 €/año) si tiene 45 años o más, o si es mujer	Toda la vigencia del contrato
Temporal de fomento de empleo (L 43/2006 art.2.2.4)		291,66 €/mes (3.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato



Además, para los empresarios que realicen contrataciones indefinidas se prevé las ayudas siguientes:

- a) Subvenciones de 3.907 € por cada contrato de trabajo a jornada completa celebrado con trabajadores con discapacidad; si se concierta a tiempo parcial la subvención se reduce proporcionalmente a la jornada pactada.
- b) Ayudas para facilitar la formación o reconversión profesional de los trabajadores con discapacidad contratados, mediante conciertos entre la empresa y el SPEE, al amparo de los programas establecidos en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
- c) Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios, por un importe máximo de 901,52 €, para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal debe contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.□

29□ ¿Qué tipo de incentivación tiene la contratación de personas con discapacidad?

Se adoptan diferentes medidas para fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias.

Tales medidas se conceden en los siguientes supuestos:□□

Contratación por tiempo indefinido y en jornada completa de trabajadores con discapacidad por empresas ordinarias o cooperativas de trabajo asociado.



IV- BENEFICIOS DEL EMPRESARIO POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Contrato		Bonificación	Duración
Indefinido (L 43/2006 art.2.2.a)	Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.	425 €/mes (5.100 €/año) Más 100 €/mes (1.200 €/año) si tiene 45 años o más, o 70,83 €/mes (850 €/año) si es mujer (***)	Toda la vigencia del contrato
Indefinido (L 43/2006 art.2.2.b)	Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.	425 €/mes (5.100 €/año) Más 100 €/mes (1.200 €/año) si tiene 45 años o más, o 70,83 €/mes (850 €/año) si es mujer (***)	Toda la vigencia del contrato
Indefinido (L 43/2006 art.2.2.1)		375 €/mes (4.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato
Indefinido por transformación de temporal de fomento de empleo o de contrato formativo (L 43/2006 art.2.2.1)		375 €/mes (4.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato



Contratación temporal de trabajadores con discapacidad. 

Con carácter excepcional, se establecen bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad.

Contrato		Bonificación	Duración
Temporal de fomento de empleo (L 43/2006 art.2.2.4).i)	Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.	341,66 €/mes (4.100 €/año) Más 50 €/mes (600 €/año) si tiene 45 años o más, o si es mujer	Toda la vigencia del contrato
Temporal de fomento de empleo (L 43/2006 art.2.2.4).ii)	Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.	341,66 €/mes (4.100 €/año) Más 50 €/mes (600 €/año) si tiene 45 años o más, o si es mujer	Toda la vigencia del contrato
Temporal de fomento de empleo (L 43/2006 art.2.2.4)		291,66 €/mes (3.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato



Además, para los empresarios que realicen contrataciones indefinidas se prevé las ayudas siguientes:

a) Subvenciones de 3.907 € por cada contrato de trabajo a jornada completa celebrado con trabajadores con discapacidad; si se concierta a tiempo parcial la subvención se reduce proporcionalmente a la jornada pactada.

b) Ayudas para facilitar la formación o reconversión profesional de los trabajadores con discapacidad contratados, mediante conciertos entre la empresa y el SPEE, al amparo de los programas establecidos en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

c) Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios, por un importe máximo de 901,52 €, para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal debe contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

30 ¿En qué puede beneficiar a la empresa la contratación de personas con discapacidad?

En tres aspectos fundamentales: En primer lugar cumplir con la ley. En segundo lugar obtener importantes bonificaciones. Y en tercero y más importante, porque encontrar una persona con discapacidad que encaje en un determinado puesto de trabajo dará lugar a la obtención de una excelente rentabilidad laboral.



31□ Una chica que está cobrando una pensión de incapacidad absoluta y decide montar un negocio con una socia ¿Tiene que comunicar su nueva situación laboral a la Seguridad Social? ¿La citaran para pasar un nuevo tribunal y entonces le reducirán la pensión de la absoluta a la total?□

La percepción de una incapacidad permanente absoluta no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

Por otro lado, si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, como podría ser el regentar un negocio, existe la obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar, debiendo comunicar el pensionista a la Entidad gestora el inicio de la actividad, ya sea por cuenta ajena o propia, como es el caso.□

Con independencia de la compatibilidad o incompatibilidad que, en su caso, pueda producir el ejercicio de una actividad, sólo se requiere, en principio, la comunicación de la actividad laboral a la Entidad gestora competente.

El cumplimiento de estas obligaciones se entiende sin perjuicio de las facultades de revisión de la incapacidad permanente que asisten a la Entidad gestora que ha reconocido la pensión.

En definitiva, existe la obligación de comunicar a la Seguridad Social la nueva situación, y la realización de un nuevo trabajo puede suponer una revisión de la situación de invalidez así como la suspensión de la pensión cuando la actividad laboral exceda los límites permitidos.



32□ ¿Cómo puedo iniciar el proceso de incapacidad permanente?

El procedimiento para evaluar las incapacidades, en orden al reconocimiento del derecho a las prestaciones por incapacidad permanente o lesiones permanentes no invalidantes, se inicia:

a)□ De oficio, la propia Dirección provincial del INSS puede iniciar el procedimiento:

- por propia iniciativa, al estimar la situación invalidante del sujeto, o al extinguirse la situación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo.
- como consecuencia de petición razonada de la inspección de trabajo y seguridad social;
- por recibir del servicio de salud que gestione la asistencia sanitaria, petición razonada junto con: el alta médica en asistencia sanitaria, el historial clínico -previo consentimiento del interesado o su representante-, en su defecto, informe o dictamen médico.

b) A solicitud de las entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social o empresa colaboradora); para ello, ante la situación de incapacidad permanente, se elabora un expediente previo poniéndolo en conocimiento del trabajador afectado, al día siguiente del comienzo de dicha actuación.

c) A solicitud del interesado, en modelo normalizado, acompañando los elementos que estime oportunos. A la solicitud debe acompañar la siguiente documentación: DNI, certificación de cotizaciones de la última o últimas empresas -o acreditación de la cotización con los recibos de cuotas si el causante es el obligado al ingreso-. Igualmente se puede aportar copia original del historial clínico, elaborado por el servicio de salud competente, o informe de la inspección médica, así como pruebas y exploraciones. Se han de reflejar en el expediente los documentos aportados y los que pueden ser exhibidos y, previa compulsión, retirados.

Si estuviera en desempleo, o lo hubiera estado en los últimos 24 meses, se adjunta certificado del INEM.



33□ ¿Cuándo puedo iniciar el proceso de incapacidad laboral?

Cuando, habiendo estado sometido a tratamiento y dado de alta médica, presente reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de afiliación del interesado no impiden la calificación de la situación de incapacidad permanente cuando se trate de personas minusválidas que con posterioridad a la afiliación vean agravadas tales reducciones, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones, una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de la afiliación.

No obstante, no es necesaria el alta médica si las secuelas son definitivas.

También se puede solicitar la incapacidad permanente, cuando extinguida la incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo de duración subsista en una situación de incapacidad.

34□ ¿Cual es el proceso desde que una persona coge la baja laboral?

Cuando el trabajador procede de incapacidad temporal y haya sido dado de alta médica por agotamiento del plazo o por encontrarse en una situación constitutiva de incapacidad permanente, la entidad gestora, de oficio, solicitará la tramitación de la incapacidad permanente.

Asimismo, en cualquier momento de la incapacidad temporal el interesado puede solicitar la Incapacidad permanente ante los Centros de Atención en Información del Instituto Nacional de la Seguridad Social. □

El interesado será reconocido por el equipo de valoración de Incapacidades que formulará el dictamen-propuesta teniendo en cuenta el informe médico de síntesis elaborado por los facultativos de la Dirección Provincial del INSS.

Los Directores provinciales del INSS dictarán resolución expresa declarando el grado de incapacidad, la cuantía de la prestación económica y el plazo a partir del cual se puede instar la revisión de la incapacidad por agravación o mejoría.



35□ ¿En qué se caracteriza la modalidad de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual?

Es la Incapacidad permanente que ocasiona una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión.

Consiste en una indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal.

36□ ¿En qué se caracteriza la Incapacidad Permanente total para la profesión habitual?

Es la incapacidad permanente que inhabilita al trabajador para su profesión habitual pudiéndose dedicar a otra distinta.

Consiste en una pensión del 55% de la base reguladora. Se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando por diversas circunstancias se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual

37□ ¿Qué es la incapacidad permanente absoluta?

Es la incapacidad que inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio. Consiste en el 100% de la base reguladora.

38□ ¿Qué es la Gran Invalidez?

Se considera gran invalidez cuando se necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Consiste en una pensión del 100% de la base reguladora incrementado en un 50% destinado a remunerar a la persona que atiende al gran inválido.



39□ ¿Cómo puedo saber/calcular cuanto me quedará a nivel económico cuando me concedan una incapacidad permanente parcial?

En el supuesto que tenga reconocida una incapacidad permanente el cálculo de la misma vendrá en función de la base reguladora.

La cuantía de la indemnización es igual a 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo del subsidio de incapacidad temporal del que se deriva la incapacidad permanente.

Es decir, será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad temporal por el número de días a que dicha cotización se refiere (este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual).□

40□ ¿Cómo puedo saber/calcular cuanto me quedará a nivel económico cuando me concedan una incapacidad permanente total?

La base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común se determinará de conformidad con las siguientes normas:

- 1.□ Se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.
- 2.□ Al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala siguiente:□
 - a.□ Por los primeros quince años cotizados: el 50 por 100.□
 - b.□ Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos: el 3 por 100.
 - c.□ Por cada año adicional de cotización, a partir del vigésimo sexto: el 2 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100.
- 3.□ Se considerará a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad de 65 años. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por 100.



4.□ El importe resultante constituirá la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido.

Si la incapacidad deriva de accidente no laboral, La base reguladora se calcula sobre los salarios reales percibidos el año anterior:

1.□ La base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se cause el derecho a la pensión

2.□ Si en la fecha del hecho causante el interesado no hubiera completado el período de 24 mensualidades ininterrumpidas de cotización, la base reguladora se determinará utilizando la fórmula más beneficiosa de las dos siguientes: la prevista en el párrafo anterior o la que resulte de dividir entre 28 la suma de las bases mínimas de cotización vigentes en los 24 meses inmediatamente anteriores al hecho causante de la incapacidad, tomadas éstas en la cuantía correspondiente a la jornada laboral contratada en último término por el causante.

Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional

1.□ La base reguladora se calcula sobre salarios reales, teniendo en cuenta que no pueden exceder del tope máximo de cotización ni ser inferiores al tope mínimo, vigentes al sobrevenir la incapacidad. Será el cociente de dividir por 12 los siguientes sumandos:

a.□ Sueldo y antigüedad diarios del trabajador en la fecha del accidente o de la baja por enfermedad por 365 días.

b.□ Pagas extraordinarias, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente.

c.□ El cociente de dividir los pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias percibidas en el año anterior al accidente, por el número de días efectivamente trabajados en dicho período. El resultado se multiplicará por 273 salvo que el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso, se aplicará el multiplicador que corresponda.



41□ ¿Cómo puedo saber/calcular cuanto me quedará a nivel económico cuando me concedan una incapacidad permanente absoluta?

1□ Si la incapacidad deriva de enfermedad común:□

Si el beneficiario se encuentra en situación de alta o asimilada: Se calcula aplicando íntegramente las reglas señaladas para la incapacidad permanente total.

La base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común se determinará de conformidad con las siguientes normas:

- a.□ Se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.
- b.□ Al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala siguiente:
 - I.□ Por los primeros quince años cotizados: el 50 por 100.
 - II.□ Por cada año adicional de cotización, comprendido_2º entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos: el 3 por 100.
 - III.□ Por cada año adicional de cotización, a partir_3º del vigésimo sexto: el 2 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100.
- c.□ Se considerará a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad de 65 años. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por 100.
- d.□ El importe resultante constituirá la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido.



2□ Si la incapacidad deriva de accidente no laboral, La base reguladora se calcula sobre los salarios reales percibidos el año anterior:

a)□ La base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se cause el derecho a la pensión

b)□ Si en la fecha del hecho causante el interesado no hubiera completado el período de 24 mensualidades ininterrumpidas de cotización, la base reguladora se determinará utilizando la fórmula más beneficiosa de las dos siguientes: la prevista en el párrafo anterior o la que resulte de dividir entre 28 la suma de las bases mínimas de cotización vigentes en los 24 meses inmediatamente anteriores al hecho causante de la incapacidad, tomadas éstas en la cuantía correspondiente a la jornada laboral contratada en último término por el causante.

3□ Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

a)□ La base reguladora se calcula sobre salarios reales, teniendo en cuenta que no pueden exceder del tope máximo de cotización ni ser inferiores al tope mínimo, vigentes al sobrevenir la incapacidad.

b)□ Será el cociente de dividir por 12 los siguientes sumandos:

I□ Sueldo y antigüedad diarios del trabajador en la fecha del accidente o de la baja por enfermedad por 365 días.

II□ Pagas extraordinarias, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente.

III□ El cociente de dividir los pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias percibidas en el año anterior al accidente, por el número de días efectivamente trabajados en dicho período. El resultado se multiplicará por 273, salvo que el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso, se aplicará el multiplicador que corresponda.



42□ ¿Cómo debo hacer un recurso si no estoy conforme con la resolución de una incapacidad permanente?

La competencia para dictar la resolución corresponde a las Direcciones Provinciales del INSS a través de los Equipos de Evaluación de Incapacidades. Si no estoy conforme con la resolución debe presentarse reclamación previa impugnando la resolución contra el órgano que dictó la resolución.□

El plazo es de treinta días desde la notificación de la resolución, y es un trámite necesario cumplir para poder acudir posteriormente a la vía judicial.

Normalmente, el recurso contra la resolución denegatoria pondría de manifiesto algún error de apreciación de la documentación médica obrante en el expediente administrativo.

43□ ¿Tengo alguna ayuda si no llego al tiempo mínimo de cotización establecido?

Se asimilan a días cotizados a efectos del cómputo del período mínimo de cotización exigido para causar derecho a la pensión de incapacidad, en el caso de trabajadores que, encontrándose en situación de incapacidad temporal o de prórroga de sus efectos, no hayan agotado el período máximo de duración de la IT (18 meses), incluida la prórroga, los días que falten para agotar dicho período.

44□ ¿Es o no es compatible la incapacidad permanente absoluta con el trabajo?

La incapacidad permanente absoluta es la que inhabilita al trabajador para toda su profesión u oficio. Tan solo se permite el ejercicio de aquellas actividades que sean compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

Por lo que si bien no se consagra una prohibición legal de trabajo para el inválido permanente absoluto en tanto que reconocido por el artículo 35 de la Constitución, únicamente se permite aquellas actividades marginales que no entrañen el ejercicio de una profesión u oficio, y que no sean de una intensidad tal, puesto que en el caso que otra actividad pueda llevarse a cabo se evidenciaría capacidad suficiente para dar lugar a la revisión de la situación.



45□ ¿Qué es el “sistema de pensiones de invalidez permanente”?

Las pensiones de invalidez permanente, en su modalidad contributiva, tratan de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona, cuando estando afectada por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva. Las prestaciones a que dan lugar los diferentes grados de incapacidad están incluidas dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales, con las particularidades y salvedades de cada uno. Junto a ellas, pervive la pensión de invalidez del SOVI.□

46□ Después de estar 6-10 meses de baja por brote, ¿qué puedo hacer cuando me siento incapaz de incorporarme al trabajo?

Existe la posibilidad de solicitar la prórroga de la incapacidad temporal hasta agotar el término máximo o bien, en el supuesto que se obtuviera el alta médica, se podría iniciar un procedimiento de incapacidad permanente mediante la solicitud de reconocimiento de Incapacidad permanente.

47□ ¿Tendré suficiente cotización?

En relación con la exigencia del requisito de cotización previa, se tiene que diferenciar según la causa de la que derive la incapacidad permanente, porque si deriva de accidente, sea o no laboral, o enfermedad profesional no se exige nunca período mínimo de cotización, sea cual sea el grado de incapacidad permanente al que dé lugar.

1□ Para los supuestos de Incapacidad derivada de enfermedad común:

Para determinar el período de cotización requerido, a su vez, hay que distinguir el grado de incapacidad reconocido y, para el supuestos de pensiones, si el trabajador está o no en situación de alta o asimilada al alta.

a)□ Para los supuestos de Incapacidad permanente parcial: Es necesario un período mínimo de cotización de 5 años (1.800 días), que han de estar comprendidos dentro de los 10 inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente.



2□ Para los supuestos de Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:

a)□ Si el trabajador no está en alta o situación asimilada al alta debe acreditar un período de cotización de 15 años, 3 de los cuáles deben estar comprendidos dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

b)□ Si el trabajador está en alta o situación asimilada, se diferencian, a su vez, dos supuestos por razón de la edad del beneficiario:□

I□ Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión.

II□ Si el causante tiene cumplidos treinta y un años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

A fin de determinar la acreditación de los períodos de carencia exigidos, se computan las cotizaciones efectivamente realizadas, así como las expresamente asimiladas a ellas.

A tales efectos deben tenerse en cuenta las siguientes cotizaciones:

a) Las ingresadas durante el tiempo que el beneficiario ha estado en situación de alta cotizando.

b) Las correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal. Respecto de las cotizaciones producidas en situación de incapacidad temporal se deben tener en cuenta las denominadas cotizaciones ficticias relativas a los días que falten para completar el tiempo máximo de duración de la incapacidad temporal, incluida su prórroga ordinaria de 6 meses.



c) Las relativas a las situaciones de riesgo durante el embarazo y maternidad.

d) Las cuotas abonadas durante la prestación por desempleo. Sin embargo, no se considera como período cotizado el de percepción del subsidio por desempleo, durante el cual sólo se cotiza por asistencia sanitaria, y en su caso protección a la familia y jubilación.

Tampoco se considera como cotizado el período de paro involuntario que subsista después de agotar la prestación o el subsidio por desempleo, aunque se considere situación asimilada al alta.

e) Las cotizaciones satisfechas en virtud de convenio especial con la Seguridad Social.

f) Las correspondientes a los denominados días cuota, por las pagas extraordinarias que, con carácter obligatorio, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, por días naturales o reales de cotización; pero no así las cotizaciones realizadas por todas las pagas extraordinarias estipuladas en el convenio colectivo.

g) Las realizadas durante el primer año de excedencia con reserva de puesto de trabajo para el cuidado de hijos o de familiares. El período considerado como de cotización efectiva se amplía a 15 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o a 18 meses si tiene la de categoría especial. □

h) Además, se computan las cotizaciones efectuadas con anterioridad a 1 de enero de 1967, las realizadas en otros regímenes de la Seguridad Social, así como las efectuadas en otros países, de acuerdo con las normas comunitarias y los convenios bilaterales de Seguridad Social.



48□ ¿Cuáles son los requisitos de acceso a prestación de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual?

Los requisitos para la concesión de la prestación económica derivada de incapacidad permanente parcial son siguientes requisitos□

1 Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta.

2 Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común:

- Tener cotizados 1.800 días en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

3 Si la incapacidad permanente está motivada por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional no se exige período de cotización alguno.

49□ ¿Cuáles son los requisitos de acceso a prestación de incapacidad permanente total para la profesión habitual?

Para la concesión de la prestación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1 Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta.

2 Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común, tener cotizados a la Seguridad Social: Para los supuestos de Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:

c)□ Si el trabajador no está en alta o situación asimilada al alta debe acreditar un período de cotización de 15 años, 3 de los cuáles deben estar comprendidos dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.



d)□ Si el trabajador está en alta o situación asimilada, se diferencian, a su vez, dos supuestos por razón de la edad del beneficiario:

i)□ Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión.

ii)□ Si el causante tiene cumplidos treinta y un años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

3.- Si la incapacidad permanente está motivada por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional no se exige período de cotización alguno.

50□ ¿Cuáles son los requisitos de acceso a prestación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo?

Para la concesión de la prestación se deberán tener efectuadas las siguientes cotizaciones:

1.- Si el trabajador está en alta o en situación asimilada a la de alta.

Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común, se exige el mismo período de cotización que para la incapacidad permanente total.

Cuando la incapacidad permanente derive de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige período de cotización.□

2.- Si el trabajador no está en alta ni situación asimilada a la de alta:

Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común o accidente no laboral, tener cotizados quince años, de los cuales, al menos, la quinta parte debe estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.



51□ Si no me conceden la pensión absoluta ¿puedo presentar un recurso? ¿es mejor esperar y solicitarlo más adelante?

Si no se está de acuerdo con la resolución se puede interponer una reclamación previa a la vía jurisdiccional social y solicitar la incapacidad permanente en sede judicial.

También es posible volver a solicitar la Incapacidad Permanente, sobretodo en el supuesto que se constate que ha habido un empeoramiento de la salud.

52□ Una persona que cobra una pensión de Invalidez Permanente y Absoluta ¿Puede trabajar en trabajos reservados a personas con certificado de disminución?

Para poder realizar trabajos reservados a personas con certificado de disminución deberían obtener el reconocimiento del grado de discapacidad. Se debe iniciar un procedimiento ante el IMSERSO u órgano de la Comunidad Autónoma que tenga delegada la competencia.



53□ De ser así, ¿qué casos pueden beneficiarse o qué requisitos se tienen que cumplir?

La solicitud debe realizarse en modelo oficial acompañando original y copia de los informes médicos y psicológicos y DNI del interesado y del representante o guardador de hecho.

Si falta alguno de los datos requeridos se requiere al interesado para que los subsane en el plazo de 10 días, teniéndose por desistido si no lo hiciera. El procedimiento se impulsa de oficio en todos sus trámites.

Recibida la solicitud, se notifica al interesado, en el plazo de los 10 días siguientes, cita para la realización de los reconocimientos y pruebas pertinentes. El IMSERSO puede solicitar la realización de pruebas y exploraciones complementarias.

Efectuadas las pruebas y reconocimientos, el EVO emite y eleva al Director Provincial del IMSERSO el dictamen técnico-facultativo. Los empleados públicos que conozcan el expediente tienen obligación de confidencialidad.

Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar, debiendo comunicar el pensionista a la Entidad gestora el inicio de la actividad, ya sea por cuenta ajena o propia.□

54□ ¿Una persona que cobra una Pensión de Invalidez Contributiva, puede trabajar en plazas de trabajo protegido sin tener reconocido el Certificado de Disminución? ¿Qué trámites se deben seguir o qué documentación se debe aportar en caso de que sea posible?□

Se puede incorporar a los Centros Especiales de Empleo cualquier persona minusválida física, psíquica o sensoriales, previa resolución motivada de los equipos multiprofesionales de valoración, en la que se determinen sus posibilidades de integración real y capacidad de trabajo.□

Para el reconocimiento del grado de discapacidad se debe iniciar un procedimiento mediante solicitud en modelo oficial acompañando original y copia de los informes médicos y psicológicos y DNI del interesado y del representante o guardador de hecho.

Dicha solicitud debe dirigirse al IMSERSO o al órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente.



55□ ¿Qué pasa si me incapacitan laboralmente y en un futuro mejora mi estado de salud?

Toda resolución por la que se reconoce el derecho a la prestación de incapacidad permanente debe hacer constar necesariamente el plazo a partir del cual se puede instar la revisión por mejoría (o agravación) del estado invalidante en tanto no haya cumplido la edad mínima para acceder al derecho a la pensión de jubilación. Las consecuencias de la revisión varían en función del resultado de la misma:

- si se reconoce incapacidad distinta con derecho a distinta pensión: la nueva pensión se cobra desde el día siguiente a la fecha de la resolución definitiva;
- si se reconoce derecho a cantidad a tanto alzado y se tenía reconocido derecho a pensión: recibe la cantidad que exceda de lo percibido y deja de percibir la pensión anterior desde la fecha de la resolución definitiva;
- si se reconoce derecho a cantidad a tanto alzado de cuantía diferente a la que tenía reconocida: se cobra el exceso y si hay defecto no tiene que devolverlo;
- si se tiene cantidad a tanto alzado y se le reconoce derecho a pensión: la pensión se devenga desde el día siguiente al de la resolución definitiva, pero no comienza a percibirse hasta que se deduzcan las cantidades a tanto alzado percibidas con anterioridad y que excedan de las mensualidades transcurridas desde que se reconoció el derecho a pensión;
- si no se reconoce ninguna incapacidad: deja de cobrar pensión desde el día siguiente al de la resolución definitiva;
- si no se reconocen grados de incapacidad y se tenía reconocido derecho a cantidad a tanto alzado: no se tiene que devolver cantidad alguna.



56□ ¿Qué consecuencias tiene la declaración de incapacidad permanente?

La declaración de incapacidad permanente del trabajador produce la extinción del contrato cuando se obtiene el reconocimiento de los siguientes grados:

- 1) Gran invalidez
- 2) Absoluta
- 3) Total para la profesión habitual.

Ahora bien, el trabajador, cuyo contrato se extinguió por la declaración de incapacidad permanente total o absoluta, puede reincorporarse de nuevo a la empresa en alguna de las siguientes situaciones:

1. Por la existencia de previsible mejoría en dos años. Si previsiblemente la situación del trabajador declarado en incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez puede ser objeto de revisión por mejoría, de tal manera que es posible que pueda reincorporarse al trabajo, subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

La falta de admisión del trabajador podría considerarse un despido improcedente. Y ello, aunque en su momento se firmara recibo de finiquito.

En materia de revisión existe una doble previsión legislativa: una declaración de invalidez previsiblemente definitiva, y por ello extintiva de la relación laboral; y una declaración de invalidez de probable revisión por mejoría y por ello suspensiva de la relación laboral. De acuerdo con la interpretación jurisprudencial reciente, si no se declara la previsión de revisión por mejoría el trabajador pierde definitivamente el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el INSS no puede acordar la revisión por mejora hasta transcurridos dos años desde que fue declarada la invalidez (TS 17-7-01, RJ 578/02)



57□ ¿puedo rechazar el dictamen de la incapacidad permanente si no es lo que yo esperaba?

Sí, es posible impugnar la resolución de la incapacidad permanente□

58□ ¿puedo realizar algún tipo de actividad laboral teniendo una incapacidad permanente absoluta?

La incapacidad permanente absoluta es la que inhabilita al trabajador para toda su profesión u oficio. Tan solo se permite el ejercicio de aquellas actividades que sean compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Por lo que si bien no se consagra una prohibición legal de trabajo para el inválido permanente absoluto en tanto que reconocido por el artículo 35 de la Constitución, únicamente se permite aquellas actividades marginales que no entrañen el ejercicio de una profesión u oficio, y que no sean de una intensidad tal, puesto que en el caso que otra actividad pueda llevarse a cabo se evidenciaría capacidad suficiente para dar lugar a la revisión de la situación.

59□ ¿Puedo solicitar la incapacidad permanente si tengo 65 años y derecho a la pensión de jubilación?

No tiene derecho a la incapacidad permanente quien en la fecha del hecho causante tiene la edad de 65 años y los requisitos para causar la pensión de jubilación, aunque no haya cesado voluntariamente en el trabajo ni haya solicitado esta pensión.

60□ ¿Puedo solicitar la incapacidad permanente si tengo 63 años?

La jurisprudencia admite que los pensionistas de jubilación menores de 65 años a la fecha del hecho causante accedan a una pensión de incapacidad permanente si reúne los requisitos legales, aunque se hayan jubilado anticipadamente. (TS unif doctrina 22-3-06, Rec 5069/04).



61□ Trabajo como administrativa en mi empresa desde hace 30 años y tengo 59 años de edad. ¿Teniendo diagnosticada EM puedo prejubilarme?

En principio, con 59 años no podría prejubilarse. Aún así, hay que aclarar que las fórmulas de jubilación en nuestro país han venido normalmente dadas por circunstancias de la conveniencia no sólo del empleado sino, sobre todo, de necesidades de reestructuración empresarial, dando lugar a situaciones contradictorias.

En cualquier caso, por ahora hemos tenido dos situaciones de jubilación:

- Una es la jubilación a partir de los 60 años, que es a la que podían acceder aquellos que habían cotizado antes del 1 de enero del 67. Lógicamente cada vez son menos personas las que entran en este régimen.
- La segunda es la manera más habitual que es el acceso a la jubilación anticipada a partir de 61 años. Se necesita acreditar un periodo mínimo de cotización de 30 años y que se haya cesado el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

Excepcionalmente, para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General y en los regímenes especiales de trabajadores de la minería del carbón, del mar y agrario que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65% se establece la posibilidad de reducción de la edad de jubilación, aplicando unos coeficientes en función del tiempo trabajado.

62□ Un chico que es camionero y comunica a su empresa el diagnóstico de EM y estando de baja laboral lo despiden. Entonces, si lo han despedido y sigue de baja laboral, ¿está gastando esos días de baja laboral del subsidio de desempleo?

El subsidio de incapacidad temporal se sigue cobrando cuando se es despedido. Una vez que se recibe el alta, se pasa a cobrar la prestación por desempleo, pero se descuenta la cantidad ya percibida por subsidio de incapacidad temporal mientras empezó a correr el periodo de desempleo al que se tenía derecho.



61□ Trabajo como administrativa en mi empresa desde hace 30 años y tengo 59 años de edad. ¿Teniendo diagnosticada EM puedo prejubilarme?

En principio, con 59 años no podría prejubilarse. Aún así, hay que aclarar que las fórmulas de jubilación en nuestro país han venido normalmente dadas por circunstancias de la conveniencia no sólo del empleado sino, sobre todo, de necesidades de reestructuración empresarial, dando lugar a situaciones contradictorias.

En cualquier caso, por ahora hemos tenido dos situaciones de jubilación:

- Una es la jubilación a partir de los 60 años, que es a la que podían acceder aquellos que habían cotizado antes del 1 de enero del 67. Lógicamente cada vez son menos personas las que entran en este régimen.
- La segunda es la manera más habitual que es el acceso a la jubilación anticipada a partir de 61 años. Se necesita acreditar un periodo mínimo de cotización de 30 años y que se haya cesado el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

Excepcionalmente, para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General y en los regímenes especiales de trabajadores de la minería del carbón, del mar y agrario que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65% se establece la posibilidad de reducción de la edad de jubilación, aplicando unos coeficientes en función del tiempo trabajado.

62□ Un chico que es camionero y comunica a su empresa el diagnóstico de EM y estando de baja laboral lo despiden. Entonces, si lo han despedido y sigue de baja laboral, ¿está gastando esos días de baja laboral del subsidio de desempleo?

El subsidio de incapacidad temporal se sigue cobrando cuando se es despedido. Una vez que se recibe el alta, se pasa a cobrar la prestación por desempleo, pero se descuenta la cantidad ya percibida por subsidio de incapacidad temporal mientras empezó a correr el periodo de desempleo al que se tenía derecho.



63□ Ayudas para personas con minusvalía que decidan darse de alta como autónomos.

Además de la capitalización del desempleo que permite obtener dicha prestación en un pago único, se prevén las siguientes ayudas:□

a) □ Subvención parcial de intereses de los préstamos que se obtengan de las entidades de crédito que tengan suscrito convenio con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La subvención consiste en un máximo de tres puntos del tipo de interés fijado por la entidad que concede el crédito, pagadera de una sola vez, en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia. La cuantía no puede superar las 4.507,59 €, salvo excepción autorizada por el Ministerio de Trabajo.

Las resoluciones sobre las solicitudes de estas subvenciones se adoptan teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- I.□ la trascendencia social y sobre el empleo en el entorno geográfico en que se desarrolla la actividad;
- II.□ la aportación económica del trabajador, especialmente indemnizaciones de las empresas o desempleo de una sola vez;
- III.□ situación de los débitos del solicitante con la Seguridad Social y con Hacienda.

b) □ Subvención para inversión en capital fijo de 3.906,58 €.

Los requisitos de los beneficiarios son:

- I.□ Hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- II.□ Ser desempleado y figurar inscrito como demandante de empleo, así como en posesión del certificado de discapacidad.
- III.□ Acompañar la solicitud de la correspondiente memoria del proyecto.
- IV.□ Presentar certificación de la entidad prestamista donde se especifique, nombre del prestatario, cuantía, interés y plazo de amortización.

El importe de las ayudas no puede superar, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas, el coste total de la actividad a desarrollar.



c) □ Bonificación en la cotización:

Las personas con discapacidad que causen alta inicial en el régimen especial de autónomos se benefician durante los 5 años siguientes a a la fecha de efectos de alta, de una bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base de cotización mínima el tipo vigente en cada momento para dicho régimen especial.

Ello está regulado en la Orden Ministerial, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

64□ Como empresario y persona con discapacidad, que me conviene mas: ¿Tener nomina o ser autónomo?

Desde el punto de vista de la Seguridad Social no es posible escoger el régimen que más convenga a uno, la forma en que se realizará la prestación de servicios, bajo la dependencia de un empresario (cuenta ajena) o con independencia (cuenta propia) es la que determinará el régimen de Seguridad Social aplicable.

Ahora bien un régimen u otro sí que comporta diferencias en cuanto a protección social. Por ejemplo, los trabajadores autónomos todavía no tienen protección por desempleo.



65□ Un Asociado es miembro de una cooperativa en la que trabajaba, debido a la EM esta tramitando su jubilación por invalidez, el resto de los miembros de la Cooperativa le plantean que si se jubila no puede tener acciones de la misma al no estar ya trabajando para ella.¿Por que mi jubilación tiene que afectar a las acciones que yo tengo de la empresa? ¿no son cosas independientes?

Seguramente esta persona era socio de una cooperativa de trabajo asociado, en la que los socios realizan una prestación laboral para la cooperativa. Si bien la relación de los socios trabajadores con la sociedad es societaria, es posible que la declaración de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez suponga la baja obligatoria de la cooperativa, puesto que la capacidad laboral es requisito esencial para determinar su condición de socio-trabajador.

66□ Un asociado lleva de baja médica 6 meses, la empresa quiere iniciarle el proceso de jubilación. ¿Puede negarse al no haber agotado el tiempo de baja médica?

Independientemente de haber o no agotado el período de incapacidad temporal, la solicitud de jubilación depende del trabajador. La jubilación forzosa es una cuestión controvertida, pero únicamente en aquellos supuestos en que se prevea en Convenio Colectivo y se cumplan los requisitos exigidos por la normativa podrá la empresa jubilar forzosamente al trabajador.



67□ Trabajo en un supermercado desde hace dos años, ¿me conviene que me propongan una invalidez desde la empresa? ¿Qué ventajas y qué inconvenientes tendría tomar esta opción?

La solicitud de incapacidad permanente no puede venir desde la empresa puesto que no tiene facultada para solicitarla. Antes de solicitar la incapacidad se debe conocer bien si se reúnen los requisitos para su concesión y en qué grado y cuantía se podría llegar a obtener.

68□ ¿Cuáles son los momentos críticos en la integración laboral de trabajadores con discapacidad?

El momento crítico inicial para un trabajador con discapacidad es obtener un empleo en el que pueda demostrar su valía y rentabilidad al empresario.

Quizá el momento crítico en la integración de un trabajador con discapacidad que ya tiene empleo, es aquél que tiene que ver con el momento en que se hace precisa una adaptación a la evolución de la enfermedad.



Rafael Muñoz de la Espada
Emma Vicente
Departamento Jurídico-Laboral de Jausas



PREGUNTAS MÁS
FRECUENTES
SOBRE EMPLEO Y
ESCLEROSIS
MÚLTIPLE (EM)