

MINUSVALÍA, INCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD.

¿PUEDO TRABAJAR CON ELLAS?

Si bien son términos comúnmente utilizados como sinónimos, lo cierto es que no lo son. Son reconocidos por estamentos diferentes de la Administración Pública. Sus consecuencias, económicas y jurídicas, principalmente, son bien diferentes. También lo son las limitaciones que presenten sobre la actividad profesional de una persona. Vamos a analizarlos con detalle en el presente trabajo.

En general, la incapacidad queda referida al ámbito laboral y se circunscribe a las capacidades de una persona para desarrollar un trabajo; mientras, las minusvalías o discapacidades (estos dos términos sí son sinónimos, jurídicamente hablando), son más amplias y no solo se refieren a la capacidad laboral del individuo, sino también a su ámbito personal y social.

Por ejemplo, una misma persona puede tener reconocida al mismo tiempo una incapacidad y una minusvalía o discapacidad, pero no necesariamente ambas situaciones van parejas ni tienen por qué tener la misma causa. Esta posibilidad de convergencia hace que en muchos casos los términos se mezclen y se utilicen como sinónimos, pero la realidad es otra y merece la pena, tanto si somos trabajadores, como si somos empresarios, que sepamos bien las diferencias entre ambas.

INCAPACIDAD.

Cualquier trabajador integrado en el Régimen General de la Seguridad Social o en cualquiera de los regímenes especiales puede estar en situación de incapacidad, si cumple los requisitos y características previstas por la Seguridad Social para este caso.

El reconocimiento de la incapacidad –en cualquiera de sus grados y variedades– y el derecho a prestación económica por esta razón, están definidas dentro de la acción protectora de la Seguridad Social.

• *“NO SON TÉRMINOS SINÓNIMOS, NO SIGNIFICAN LO MISMO.”*

• *“SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS SON, CONSECUENTEMENTE, DISTINTAS.”*

• *“LA INCAPACIDAD ESTÁ MÁS CIRCUNSCRITA AL ÁMBITO LABORAL Y PROFESIONAL.”*

• *“LA DISCAPACIDAD O MINUSVALÍA SON MÁS AMPLIAS, Y SE REFIEREN TAMBIÉN AL ÁMBITO PERSONAL Y SOCIAL DEL TRABAJADOR.”*

• *“SON PERFECTAMENTE COMPATIBLES ENTRE SÍ Y NO EXCLUYENTES.”*

MINUSVALÍA, INCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD. ¿PUEDO TRABAJAR CON ELLAS?

La incapacidad se define como la situación en la que el trabajador se encuentra impedido para el desarrollo de su actividad laboral común, recibiendo o habiendo recibido asistencia sanitaria por parte de la Seguridad Social. La normativa reconoce dos causas generales para esta situación: enfermedad o accidente. Es, por tanto, una situación jurídica, motivada por una enfermedad o por un accidente, que impide o limita la capacidad jurídica del trabajador, en este caso, para el desempeño de su actividad laboral ordinaria.

La incapacidad puede ser causada por patologías o enfermedades (tanto comunes como laborales) o por accidentes (tanto dentro como fuera del trabajo). En función del tiempo por el que el trabajador esté limitado para su labor se habla de incapacidad temporal o de incapacidad permanente.

En el primer caso, estamos ante una baja laboral por incapacidad laboral transitoria (baja por ILT), la más común en la gran mayoría de las empresas. En anteriores publicaciones, ya abordamos la problemática de las bajas por ILT, sus implicaciones en el coste empresarial y en el salario del trabajador en esta situación. Recordamos que el plazo máximo que legalmente se puede estar en ILT es de 360 días, ampliables mediante prórroga expresa del Equipo de Valoración de Incapacidades del INSS (EVI), por otros 180 días más. En casos extremadamente excepcionales, el EVI puede conceder una segunda prórroga de otros 180 días.

El segundo caso se diferencia del primero en que su duración no es determinada o finita sino permanente. Esto implica que la enfermedad o el accidente que sufre el trabajador, y que lo limitan para el desempeño de sus tareas y labores profesionales habituales, no es reversible, no existiendo posibilidad de mejoría que pudiera revertir esta situación (como sí ocurre en el primer caso). Dentro de esta situación, nos podemos encontrar con distintos niveles de incapacidad permanente:

- Total o parcial. Implica que el trabajador está impedido para el desempeño de su profesión habitual. Por ejemplo, un trabajador de la construcción que, debido a un accidente laboral, pierde un brazo y no puede seguir ejerciendo su profesión habitual, pero por el contrario, si puede ejercer otras profesiones (vigilante, conserje, etc...). Jurídicamente, el trabajador no podría celebrar contratos laborales con categoría profesional y puesto de trabajo iguales o similares a los desarrollados hasta la fecha del accidente (su profesión habitual), pero sí otros en los que el accidente o enfermedad que ha motivado la Incapacidad Total, no le limiten para su desempeño normal. Desde el punto de vista económico, el trabajador en esta situación percibe una pensión del 55% de su base de cotización.
 - Absoluta. Implica que el trabajador, debido a una enfermedad o accidente que no admite curación o mejoría, está limitado para el ejercicio de cualquier trabajo o profesión. Desde el punto de vista jurídico, el trabajador no podría celebrar ningún contrato de trabajo con ninguna empresa, dado que no puede trabajar en ningún puesto de trabajo. Económicamente, percibe una pensión del 100% de su base de cotización.
 - Absoluta con el grado de gran invalidez. Es similar a la situación anterior, pero con el añadido de que el trabajador en esta situación, precisa de la ayuda de otra persona para las tareas más básicas de la vida diaria (vestirse, asearse, ir al baño, etc...). Jurídicamente no se puede desarrollar ningún trabajo, y la pensión que percibe el trabajador puede ser de hasta el 150% de su base de cotización. Ese 50% adicional de pensión recibida, se plantea para compensar el esfuerzo económico de tener que contratar a una persona para que asista al trabajador en esta situación, o bien, por los ingresos dejados de percibir, si es un familiar directo el que se encarga de dichas tareas.

• *“SE PUEDEN PRESENTAR EN EL MISMO TRABAJADOR Y EN EL MISMO PERIODO DE TIEMPO.”*

• *“LA INCAPACIDAD PERMANENTE (IP) LA RECONOCE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EXIGE ESTAR DADO DE ALTA EN CUALQUIERA DE SUS REGÍMENES.”*

• *“LA IP LLEVA APAREJADA PENSIÓN ECONÓMICA.”*

• *“LA IP PUEDE SER TEMPORAL, O DE DURACIÓN DETERMINADA O FINITA, O PERMANENTE.”*

• *“LA IP PUEDE SER PROVOCADA POR UNA ENFERMEDAD, YA SEA COMÚN O PROFESIONAL, O POR UN ACCIDENTE, YA SEA DENTRO O FUERA DEL TRABAJO.”*

• *“LA IP PUEDE SER DE TRES NIVELES: TOTAL, ABSOLUTA Y ABSOLUTA CON GRAN INVALIDEZ.”*

• *“LA IP TOTAL INHABILITA AL TRABAJADOR PARA EL DESARROLLO Y EJERCICIO DE SU PROFESIÓN HABITUAL. IMPLICA PENSIÓN DEL 55% DE LA BASE DE COTIZACIÓN.”*

La incapacidad laboral está definida y estipulada con base a normativa legal, siendo el Instituto Nacional de la Seguridad Social el organismo competente a este respecto. Sus diferentes organismos y representantes son los encargados de reconocer tanto la situación de incapacidad como su tipo y en su caso, la prestación económica que conlleve.

MINUSVALÍA O DISCAPACIDAD.

Cualquier persona puede solicitar el reconocimiento de una minusvalía o discapacidad, siempre que cumpla con las condiciones exigidas por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imsero). En el caso de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, estas competencias están adscritas al Instituto Murciano de Acción Social (IMAS), dependiente de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la CARM.

No es un reconocimiento que sea exclusivo para trabajadores, lo que lo explica la principal diferencia entre incapacidad y minusvalía. Es decir, para tener reconocida una incapacidad, en tanto en cuanto su principal consecuencia es la limitación para el trabajo, hay que estar dado de alta en la Seguridad Social, hay que ser, por tanto, trabajador. La minusvalía, por su parte, no exige de esta situación previa. Se puede tener una minusvalía sin estar de alta en la Seguridad Social

La diferencia entre incapacidad y minusvalía es evidente, los términos no son sinónimos, aunque se usan como tal en algunos casos, pero la realidad es que se refieren a dos situaciones diferentes que pueden converger en una misma persona; no son excluyentes, lo que implica que pueden concurrir en la misma persona y en el mismo periodo de tiempo.

La minusvalía que ha pasado a denominarse discapacidad de forma legal y oficial. Según el artículo 7.1 de la Ley 13/1982, se entiende por persona con discapacidad a aquella persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales. Es una cuestión que abarca más planos de la vida de la persona, y no sólo el laboral, aunque sus consecuencias jurídicas y económicas, tienen mucho menos efecto que en el caso de las incapacidades.

Se pueden reconocer y tipificar discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales según la causa principal de la misma. Pero además, la discapacidad se reconoce en torno a diferentes grados de afectación, según el alcance de las mismas y se expresa en forma de porcentaje. La calificación del grado de discapacidad responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante los baremos descritos y recogidos en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

Desde el punto de vista jurídico, se adquiere la condición de persona minusválida o discapacitada cuando el grado reconocido sea igual o superior al 33%. En general, no lleva aparejado el reconocimiento de pensiones de ningún tipo, salvo que este grado llegue a superar el 66%, en cuyo caso, sí puede existir el reconocimiento de las mismas.

El hecho de estar reconocida la discapacidad o minusvalía implica el acceso a determinados beneficios o ayudas:

• *“LA IP ABSOLUTA INHABILITA AL TRABAJADOR PARA EL DESARROLLO Y EJERCICIO DE CUALQUIER TRABAJO. IMPLICA PENSIÓN DEL 100% DE LA BASE DE COTIZACIÓN.”*

• *“LA IP ABSOLUTA CON GRAN INVALIDEZ, ADEMÁS DE INHABILITAR PARA EL EJERCICIO DE CUALQUIER TRABAJO, REQUIERE LA ASISTENCIA DE OTRA PERSONA PARA LAS TAREAS BÁSICAS DIARIAS. IMPLICA PENSIÓN DE HASTA EL 150% DE LA BASE DE COTIZACIÓN.”*

MINUSVALÍA, INCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD. ¿PUEDO TRABAJAR CON ELLAS?

- Algunos de carácter fiscal nacional, como las mayores deducciones en la declaración de IRPF.
- Otros de carácter fiscal local o regional, como las deducciones en el Impuesto de Matriculación de Vehículos y en el Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica.
- Otros de carácter privado, como los descuentos en tarifas de luz, agua, autobuses urbanos, etc...
- De carácter social-laboral, como el hecho de que toda empresa, pública o privada, debe reservar como mínimo, el 2% de su plantilla para personas discapacitadas.
- En relación con la anterior ventaja, en el caso de oposiciones, hay un cupo de reserva para personas discapacitadas que, en función de lo que establezca cada convocatoria en particular, los opositores discapacitados que no saquen nota suficiente para optar a plaza por el cupo de discapacitados, su nota pasará a formar parte del cupo general, pudiendo optar a plaza también por dicho cupo general.

• *“LA MINUSVALÍA O DISCAPACIDAD ABARCA MÁS ASPECTOS QUE EL ESTRICTAMENTE LABORAL O PROFESIONAL, COMO EL PERSONAL Y EL SOCIAL.”*

• *“NO OBSTANTE, SUS EFECTOS JURÍDICOS Y ECONÓMICOS SON MENORES QUE EN CASO DE LA IP.”*

Para determinar el grado de discapacidad de una persona se valoran tanto las discapacidades que presente la persona, como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su integración social.

El certificado de Discapacidad lo otorga el Imserso u órgano de gobierno competente de la Comunidad Autónoma en los casos en los que han sido transferidas las competencias en materia de valoración de situaciones de discapacidad y calificación de su grado (como ocurre en la CARM). En caso de que se impugne una valoración realizada por un órgano de la Comunidad Autónoma o del IMSERSO, puede decidir al respecto la autoridad judicial.

La certificación de la discapacidad se materializará en un documento cuyo nombre depende del órgano que la emita. Si la emite una comunidad autónoma o el IMSERSO, se trata de un Certificado de Discapacidad; si la dicta el Juez, es una sentencia.

• *“EN LA CARM ES RECONOCIDA POR EL IMAS, DEPENDIENTE DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.”*

• *“SE VALORA DE ACUERDO CON UNOS GRADOS PREVIAMENTE BAREMADOS.”*

• *“SE ADQUIERE LA CONDICIÓN DE PERSONA MINUSVÁLIDA O DISCAPACITADA CON EL RECONOCIMIENTO DE UN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 33%.”*

En el entorno laboral, pueden convivir empleados con incapacidad y con minusvalía, pero su situación no es la misma en ningún caso. De acuerdo con la Ley de Integración del Minusválido (LISMI), las empresas deben incorporar en sus plantillas, al menos un 2 por ciento de personas con discapacidad, serán trabajadores en activo dentro de la organización empresarial con sus derechos y obligaciones. Mientras, los trabajadores en situación de incapacidad son personal de la empresa que está de baja; por supuesto, las personas con discapacidad cuando son trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, tienen derecho a incapacidad siempre que sea necesario.

Hay más de una diferencia entre incapacidad y minusvalía, conocer la extensión, aplicación y naturaleza de cada uno de los conceptos es esencial para poder conocer qué derechos, obligaciones o ventajas genera cada caso. En cualquier caso, no son excluyentes ni incompatibles y en ambos casos, según el grado y el tipo, son también compatibles con el trabajo laboral y correspondiente alta en Seguridad Social.