

En este folleto expondremos cómo afecta a las personas con el VIH, la diferencia que existe entre la incapacidad y la discapacidad, con el fin de despejar las dudas que existen sobre ambos conceptos, así como su configuración en el ordenamiento jurídico actual. Las personas con el VIH no tienen reconocido automáticamente, por el mero diagnóstico, ni un grado de discapacidad ni un grado de incapacidad laboral.

¿Cómo puedo contactar con la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá?

Puedes enviarnos tu consulta a la dirección de correo electrónico clinicallegal@uah.es

Recuerda que:

La Clínica Legal ofrece este servicio de forma gratuita

Está especializada en el acceso a derechos de las personas con VIH

Es un servicio anónimo y confidencial

Quienes contestan las consultas son estudiantes y profesores de Derecho

Clínica Legal de la Universidad de Alcalá

@ clinicallegal@uah.es

f ClinicaLegalUAH

🐦 ClinicaLegalUAH

📷 clinica_legal_uah

CON LA COLABORACIÓN DE:



El VIH y la diferencia entre grado de incapacidad y grado de discapacidad



Definición de grado de incapacidad

Esta incapacidad hace referencia a la capacidad laboral. Se basa en una alteración continuada de la salud que imposibilita o limita la realización de una actividad profesional, es decir, la enfermedad (o enfermedades) debe tener una relación directa con el desempeño de una profesión e impedir el desarrollo adecuado de la prestación laboral. Por tanto, el reconocimiento de la incapacidad laboral vendrá determinado por las concretas repercusiones funcionales derivadas de la enfermedad en el trabajo. Son beneficiarios de las prestaciones contributivas por incapacidad permanente los trabajadores y las trabajadoras afiliados/as y en alta a la Seguridad Social.

Hay distintos tipos de incapacidad permanente: **Parcial**, supone la disminución de al menos el 33% de la capacidad para la profesión habitual, sin impedir las tareas fundamentales de ésta; **Total**, incapacidad para todas o las fundamentales tareas de la profesión habitual, siempre que pueda desempeñar otra distinta; **Absoluta**, incapacita para toda profesión u oficio; **Gran invalidez**, exige la asistencia de una persona para los actos más esenciales de la vida.

Definición del grado de discapacidad

La definición de discapacidad aparece recogida en el artículo 2.a de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad: *«es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».*

Hay distintos grados de discapacidad: **Limitaciones de la autonomía nulas**: aunque la persona presenta una discapacidad, esta no impide realizar las actividades de la vida diaria. La calificación de esta clase es del 0%; **Limitaciones de la autonomía leves**: existe dificultad para realizar algunas actividades de la vida diaria, pero el porcentaje de discapacidad está entre el 1% y el 24%; **Limitaciones de la autonomía moderadas**: hay una gran dificultad o imposibilidad para llevar a cabo algunas actividades, aunque la persona se puede cuidar a sí misma. El grado de discapacidad está comprendido entre un 25% y un 49%; **Limitaciones de la autonomía graves**: existe dificultad para algunas actividades de autocuidado y un porcentaje de discapacidad que oscila entre un 50% y un 70%; **Limitaciones de la autonomía muy graves**: es el grado más severo. Las personas afectadas no pueden realizar por sí mismas las actividades de la vida diaria. El porcentaje de discapacidad es del 75%. Legalmente se reconoce a una persona como 'persona con discapacidad' cuando llega al 33%.

Diferencia entre ambos conceptos

Pues bien, el grado de discapacidad no tiene vinculación directa con el trabajo, porque solo tiene en cuenta la situación personal y las posibilidades de desarrollo social. Los beneficios que se obtienen son de carácter transversal y no tienen relación directa y exclusiva con el trabajo. Además, los beneficios económicos que se pueden percibir por ser persona con discapacidad están destinados a aquellas personas con un alto porcentaje (igual o superior al 65%). Por el contrario, cuando se habla de incapacidad, se hace referencia a una alteración continuada de la salud que imposibilita o limita la realización de una actividad profesional. Por ello, la discapacidad no influye en la concesión de la incapacidad laboral.

¿El reconocimiento de una incapacidad conlleva el reconocimiento de un grado de discapacidad?

A este respecto, queremos señalar y poner el foco en el artículo 4.2 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, pues, en este aspecto se indica: *«Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad».*

Esa regla es polémica porque la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 992/2018 de 29 de noviembre, ha apreciado que ese artículo contiene una regulación *ultra vires* (más allá de la delegación legislativa concedida), y que el reconocimiento de una incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, no equivale automáticamente a la condición de discapacidad del 33%. Por lo que, habrá que valorar el grado de discapacidad en cada caso concreto, no teniendo un efecto automático en su reconocimiento el tener reconocido un grado de incapacidad permanente total para el trabajo, pues, como hemos indicado, son cuestiones distintas.