



Asociación Española de Esclerodermia



GUÍA

SOBRE
LA

DISCAPACIDAD



Símbolo Internacional de la Discapacidad Orgánica
International Symbol of Organic Disability





La Asociación Española de Esclerodermia cumplió en 2020 sus 25 años y, desde su creación, ha tenido como misión principal mejorar la calidad de vida de las personas con esclerodermia y sus allegados.

Una manera de contribuir a la consecución de este objetivo es la creación de herramientas que faciliten nuestro día a día, ofreciéndonos la información y formación necesarias para poder reclamar nuestros derechos y de esa manera paliar, en lo posible, las limitaciones que la enfermedad nos provoca.

La guía que ahora mismo vas a empezar a leer responde a un proyecto que ha visto la luz gracias al trabajo en equipo de la Fundación Pro Bono España, la Clínica Jurídica de Derechos Humanos de la Universidad Carlos III y el despacho de abogados Cuatrecasas, a los que tenemos que dar nuestro agradecimiento ya que, sin todos ellos, no hubiera sido posible hacer realidad este sueño.

El Proyecto consta de 3 guías que, aunque tienen algunas conexiones, están claramente diferenciadas. Esta en concreto corresponde a la Discapacidad.

Cuando nos diagnostican Esclerodermia se nos cae el mundo encima y, a partir de ese momento, empezamos un largo camino de sucesivas adaptaciones a nuevas situaciones, renuncias a muchas de las actividades que realizábamos en nuestro día a día y, en muchos casos, la incapacidad para realizar las rutinas diarias tales como nuestra propia higiene y cuidado, la atención a nuestra familia, las tareas de la casa, las relaciones con los amigos, la autonomía para desplazarnos, hacernos la comida,..... y un sinfín de situaciones en las que empezamos a darnos cuenta, muy a nuestro pesar, que la enfermedad es altamente discapacitante.

Después de ser conscientes de ello, llega el siguiente proceso, que la sociedad y la administración te la reconozcan para poner obtener alguna compensación que palie en lo posible esas dificultades para desarrollar una vida lo más “normal” posible. Este proceso a veces es complicado y puede incluso llegar a tener que reclamarla ante los tribunales, lo que hace que la situación sea realmente penosa emocionalmente.

Esta guía nos va a aclarar todas las dudas que podamos tener al respecto y nos servirá de guía en el proceso de solicitud de dicha discapacidad.

Es nuestro deseo que os resulte de interés y utilidad.

JUNTA DIRECTIVA A.E.E.

Julio 2021

Índice

INTRODUCCIÓN	
1. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?	6
2. ¿QUÉ ES EL GRADO DE DISCAPACIDAD Y CÓMO SE SOLICITA?	7
3. ¿QUÉ ES EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD?.....	8
3.1. ¿Quién puede pedir el certificado de discapacidad?.....	8
3.2. ¿Cómo se solicita el certificado?.....	9
3.3. ¿Qué documentación hay que aportar?	10
3.4. ¿Ante quién se solicita el certificado?.....	10
3.5. ¿Quién valora la situación de discapacidad?	11
3.6. ¿Qué se valora para la obtención del certificado?.....	12
3.7. ¿Cómo se resuelve el procedimiento?.....	13
3.8. ¿Se puede revisar el grado de discapacidad obtenido?	13
3.9. ¿Se puede reclamar la denegación del certificado o el reconocimiento de un grado con el que no se está de acuerdo?	14
4. ¿QUÉ ES LA TARJETA DE DISCAPACIDAD?.....	15
5. ¿POR QUÉ PEDIR EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD?	16
5.1. ¿Cuáles son los recursos y derechos a los que se puede acceder con el certificado?	16
5.2. La tarjeta de estacionamiento	19
5.2.1. ¿Qué es la tarjeta de estacionamiento?.....	19
5.2.2. ¿Quién la puede solicitar?.....	20
5.2.3. ¿A qué da derecho la tarjeta de estacionamiento?.....	21
5.2.4. ¿Cuáles son las condiciones de uso de la tarjeta de estacionamiento?....	21
5.2.5. ¿Dónde se puede solicitar la tarjeta de estacionamiento?	22
5.3. Pensión no contributiva de invalidez	22
5.3.1. ¿En qué consiste esta prestación?.....	22
5.3.2. ¿Cuáles son los requisitos para ser persona beneficiaria?	22
5.3.3. Compatibilidades e incompatibilidades de esta prestación	24
5.3.4. ¿Cuál es la cuantía de esta prestación?	24
5.3.5. ¿Ante quién se solicita?.....	25

5.3.6.	Documentación necesaria	25
5.3.7.	¿Dónde encontrar más información?	26
5.4.	Adaptación al puesto de trabajo por motivos de salud	26
5.4.1.	¿Para qué sirve la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud?.....	26
5.4.2.	¿Quién tiene derecho a la adaptación del puesto de trabajo?	27
5.4.3.	¿Está la empresa obligada a adaptar los puestos de trabajo?	27
5.4.4.	¿Quién puede iniciar el procedimiento para una adaptación de puesto?	27
5.4.5.	¿En qué consiste el procedimiento?.....	28
5.4.6.	¿Qué ocurre si la empresa no adapta o no cambia el puesto de trabajo cuando resulta procedente?.....	29
6.	ANEXOS	30
	Anexo I. Páginas web sobre discapacidad de las Comunidades Autónomas	30
	Anexo II. Baremos técnicos para la valoración de la discapacidad	31
7.	ENLACES Y DIRECCIONES DE INTERÉS	37
8.	LEGISLACIÓN APLICABLE.....	38

Introducción

Esta Guía tiene como objetivo ofrecer información útil y práctica sobre el concepto de discapacidad, el reconocimiento del grado de discapacidad y la obtención del correspondiente certificado, el procedimiento para solicitarlo y los recursos y beneficios a los que da acceso. Su contenido se completa con otras dos Guías dedicadas a abordar, respectivamente, las situaciones de dependencia y de incapacidad laboral que pueden afectar a algunas personas con discapacidad. Los principales aspectos de estas tres Guías fueron expuestos en un curso de formación celebrado el 6 de mayo de 2021 y disponible en:

<https://www.youtube.com/watch?v=MEUjcowl6xc> .

Estas Guías han sido elaboradas por **Rosario Alcaide, Emilio Alcalá-Zamora, Lucía Cervigón y Cristiane Da Silva**, estudiantes de un programa de la Clínica Jurídica de Derechos Humanos Javier Romañach del Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba, enmarcada dentro de la Clínica jurídica de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III de Madrid. Dicho programa se ha realizado a iniciativa de la Asociación Española de Esclerodermia, por impulso de la Fundación Pro Bono España, y ha contado con la colaboración de profesionales de la abogacía del despacho Cuatrecasas.



En los últimos años y, en especial desde la aprobación por Naciones Unidas de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad¹, estamos asistiendo a un cambio de paradigma en la concepción de la discapacidad articulado sobre la base de dos elementos estrechamente relacionados:

La consideración de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos y el modelo social de tratamiento de la discapacidad.

La aproximación a la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos implica entender que las personas con discapacidad no deben ser contempladas como objetos de protección, asistencia y cuidado, sino como auténticos sujetos plenos y activos de derechos humanos. Por su parte, el modelo social rechaza la concepción de la discapacidad propia del modelo médico o rehabilitador exclusivamente como una condición individual derivada de la existencia de

¹Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y en vigor en España desde el 3 mayo de 2008.

determinadas deficiencias o anomalías que convierten a la persona en alguien “anormal” que debe ser curado o rehabilitado para integrarse en la sociedad.

Por el contrario, el modelo social entiende que la discapacidad es una situación derivada del diseño del entorno social y actitudinal desde unos parámetros que desconsideran las necesidades de las personas con discapacidad.

Desde esta visión, es la sociedad la que tiene que cambiar para incluir a las personas con discapacidad y garantizar que puedan ejercer y disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones.

La Clínica jurídica del Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba pretende contribuir a la plena implantación normativa y social de este cambio de paradigma.

Patricia Cuenca Gómez

Profesora de Filosofía del Derecho de la Universidad Carlos III de Madrid.

Directora de la Clínica jurídica sobre Conceptos y procedimientos clave en materia de discapacidad, dependencia e incapacidad laboral.



1. ¿Qué es la discapacidad?

De acuerdo con el artículo 2 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, la “**Convención**”), se consideran **personas con discapacidad** *“aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

Es decir, son consideradas personas con discapacidad aquellas personas que presentan ciertas **condiciones individuales que, al interactuar con barreras** generadas por el diseño de los entornos y por las actitudes sociales, encuentran **dificultades para la participación plena y efectiva en la sociedad**.

Esta definición también puede ser encontrada en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social².

Tanto la Convención como la Constitución Española³ y el resto de nuestra legislación reconocen que las **personas con discapacidad tienen los mismos derechos** que las demás personas y que deben poder ejercerlos en igualdad de condiciones. Además, se **prohíbe** que las personas puedan ser **discriminadas por razón de su discapacidad**.

En todo caso, para ser considerada una **persona con discapacidad a todos los efectos**, y **acceder al sistema de protección pública** que tiene como objetivo apoyar, mediante beneficios y ventajas sociales a estas personas, es necesario acreditar un cierto **grado de discapacidad**.

La discapacidad no es lo mismo que la dependencia. Las personas con discapacidad pueden estar en una situación de dependencia. Ahora bien, **tener una discapacidad no implica necesariamente estar en una situación de dependencia**, ya que, una persona puede tener discapacidad en diversos grados sin que necesariamente exista una situación de dependencia.

Tampoco es lo mismo la discapacidad que la incapacidad laboral. **No toda situación de discapacidad**, tampoco cuando está oficialmente reconocida, **da lugar a una situación de incapacidad laboral**. Así, en muchas situaciones la discapacidad no supone que la persona se vea imposibilitada para desempeñar una actividad laboral.

²Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, art. 4.1.

³ Constitución Española, art. 49.

2. ¿Qué es el grado de discapacidad y cómo se solicita?

El grado de discapacidad es la **valoración de la discapacidad** expresada en **porcentaje**. Este grado se reconoce y se acredita mediante un certificado que puede ser expedido únicamente por la Administración Pública llamado **certificado de discapacidad**.

Según la legislación española, 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. Por tanto, **un grado del 33 por ciento de discapacidad** da lugar al **reconocimiento oficial** de la situación de **persona con discapacidad**.

Se considerará que presentan una discapacidad 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 los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Sin embargo, la acreditación de estas situaciones no supone el reconocimiento automático del grado de discapacidad, debiendo la persona solicitar tal reconocimiento que se obtendrá, o no, en función de la valoración de su situación de acuerdo con lo explicado en la presente Guía.

El procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad está regulado en el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre⁴.



¡!EL GRADO DE DISCAPACIDAD ANTERIORMENTE SE CONOCÍA COMO GRADO DE MINUSVALÍA. ESTE TÉRMINO, INADECUADO Y PROPIO DEL MODELO MÉDICO, HA SIDO REEMPLAZADO POR EL DE DISCAPACIDAD DE ACUERDO CON EL MODELO SOCIAL.

⁴ Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

3. ¿Qué es el certificado de discapacidad?

Este certificado es el **documento oficial** que acredita que una persona ha pasado el **reconocimiento administrativo** correspondiente y que, por tanto, se le ha reconocido la discapacidad.

En el certificado debe figurar en todo caso el **grado de discapacidad**, así como si se trata de una discapacidad con movilidad reducida y si la discapacidad es temporal o permanente, si la persona que ha solicitado dicho certificado ha de pasar revisión y el momento de esta revisión. En el certificado de discapacidad se incluirán, si corresponde, la evaluación de las situaciones específicas por las que se tiene derecho a un complemento por necesitar el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, así como a un subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.

El certificado se obtiene mediante un **procedimiento de valoración** que tiene en cuenta dos cosas: la **discapacidad** y los **factores sociales** complementarios que afecten a la persona. Dentro de los factores sociales se analizan los siguientes ámbitos: familiar, económico, laboral, cultural y entorno.

La acreditación del grado de discapacidad tendrá validez en todo el territorio nacional, aunque, con carácter general, quienes tramitan el certificado son los órganos administrativos correspondientes en cada Comunidad Autónoma (ver el Anexo I).

3.1 ¿Quién puede pedir el certificado de discapacidad?

Cualquier persona que considere que puede tener una discapacidad o sus representantes legales o personas que ejerzan la guarda de hecho, en su caso, pueden solicitar el reconocimiento de grado de discapacidad durante todo el año, siempre que la persona interesada tenga nacionalidad española o que, siendo extranjera, tenga residencia legal en España.

Personas con la nacionalidad española

Las personas con nacionalidad española pueden solicitar el certificado tanto si residen en España como en el extranjero. En este último caso tendrán derecho a obtener las prestaciones económicas correspondientes siempre y cuando en el Estado de residencia careciesen de una protección equiparable.

Personas con nacionalidad extranjera residentes en España

Las personas extranjeras con residencia en España también podrán solicitar el certificado de discapacidad. Los servicios, prestaciones y demás beneficios previstos en nuestra legislación les serán otorgados en los términos establecidos en la ley⁵, en los tratados internacionales y en los convenios que se establezcan con su país de origen.

3.2 ¿Cómo se solicita el certificado?

El trámite se inicia **a instancia de parte**, es decir, es la persona interesada o sus representantes legales quienes deben solicitar la iniciación del proceso.

Para presentar la solicitud, la persona interesada podrá acudir **presencialmente** a las oficinas de los órganos competentes de la tramitación en cada Comunidad Autónoma (Anexo I), pero **también** podrá utilizar las **siguientes vías** recogidas en nuestra legislación:

- Podrá enviar la solicitud por **correo administrativo**, dirigido a dichas oficinas. Para ello, la persona solicitante deberá llevar el sobre abierto a Correos, adjuntando una copia de la solicitud, dado que el envío ha de realizarse con acuse de recibo.
- También se podrá solicitar el certificado en las **embajadas u oficinas consulares** de España en el extranjero. Este puede ser el caso de las personas interesadas que, siendo nacionales de España, residan en el extranjero.
- Por último, podrá presentar la solicitud en las **oficinas registrales** de cualquier otro órgano administrativo.

Además, la mayoría de las Comunidades Autónomas han habilitado **registros telemáticos** para presentar la solicitud del certificado. Para acceder al formulario online, es preciso contar con DNI electrónico o con el certificado digital.

Al presentar la solicitud, la Administración competente deberá informar a la persona interesada del plazo máximo en el que debe resolver y notificar el trámite del certificado y de los efectos que pueda tener el hecho de que no resuelva en ese plazo (lo que se conoce como silencio administrativo). Esta comunicación debe darse en los diez días siguientes a la presentación de la solicitud en el registro correspondiente, o desde que se haya recibido por cualquiera de los otros medios.

⁵Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

3.3 ¿Qué documentación hay que aportar?

Aunque es posible que se exija documentación adicional en las diferentes Comunidades Autónomas, en general, la documentación que se debe aportar con la solicitud del certificado es la siguiente:

- **Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.** Lo normal es que en este documento se pidan el nombre y apellidos de la persona interesada y, en su caso, de la persona que la represente, así como domicilio, fecha y firma.
- **Original o una fotocopia compulsada del D.N.I.** de la persona solicitante o del Libro de Familia. En caso de que la persona sea extranjera, se deberá aportar **la tarjeta de residencia y el N.I.E.**, en caso de tenerlo.
- Si la solicitud se presenta por medio de un **representante legal**, será necesario aportar el original o una fotocopia compulsada del D.N.I. del representante legal (padre, madre, tutor) y del documento acreditativo de la representación legal. No obstante, si se tratara de una persona menor de edad y le representa su padre o madre, basta con entregar el Libro de Familia.
- **Volante de Empadronamiento** de la persona interesada.
- **Originales o fotocopias compulsadas de todos los informes** médicos, psicológicos y sociales de que se disponga y donde consten el diagnóstico y las secuelas tras la aplicación de las medidas terapéuticas recomendadas, así como otra información relevante. En el caso de las personas menores de edad que hayan acudido a la atención temprana, es aconsejable aportar también todos los informes de profesionales que le dispensen en dicho servicio.

¡CASOS ESPECIALES:

- SI LA PERSONA YA TIENE UNA INCAPACIDAD LABORAL RECONOCIDA POR EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, HABRÁ QUE ADJUNTAR UNA FOTOCOPIA DE LA RESOLUCIÓN.
- POR ÚLTIMO, SI LO QUE SE HA SOLICITADO ES UNA REVISIÓN POR AGRAVAMIENTO, LA PERSONA INTERESADA O SU REPRESENTANTE DEBERÁN APORTAR DOCUMENTOS O INFORMES QUE ACREDITEN ESE AGRAVAMIENTO.

3.4 ¿Ante quién se solicita el certificado?

Las competencias para la tramitación del certificado de discapacidad están delegadas en las **Comunidades Autónomas**.

Normalmente, la Consejería de Servicios Sociales de cada Comunidad Autónoma es la encargada de tramitar el certificado de discapacidad. De esta forma, cada Comunidad Autónoma tiene sus propios **centros base** encargados de tramitar el certificado y también de informar y orientar a la persona solicitante. En las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, serán competentes en esta materia las Direcciones Provinciales del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) o el centro base del mismo Instituto.

En el caso de una persona con **nacionalidad española y residente en el extranjero**, la competencia para tramitar el certificado corresponderá al centro base de la Comunidad Autónoma a cuyo ámbito territorial pertenezca el último domicilio habitual que la persona interesada acredite haber tenido en España. Si este domicilio se encontrase en Ceuta o Melilla, serán competentes las Direcciones Provinciales del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) o el centro base del mismo Instituto.

3.5 ¿Quién valora la situación de discapacidad?

Los **Equipos de Valoración y Orientación** (EVO), dependientes de los centros base de cada Comunidad Autónoma o del IMSERSO, serán los encargados de valorar la situación de discapacidad de las personas solicitantes.

Los EVO son equipos **interdisciplinares** formados por profesionales de la Medicina, la Psicología y el Trabajo Social; aunque en algunos casos también participarán profesionales de la pedagogía o personas técnicas de orientación laboral. El equipo deberá examinar a la persona interesada y podrá recabar informes procedentes de otras instituciones, ya sean de carácter médico, psicológico o social. En todo caso, deberá aplicar los **baremos** fijados legalmente para valorar la discapacidad.

3.5 ¿Qué se valora para la obtención del certificado?

La calificación del grado de discapacidad responde a **criterios técnicos** unificados estatalmente, fijados mediante **baremos**⁶. Los baremos utilizados para la valoración de la discapacidad se establecen siguiendo la Clasificación Internacional de la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud.

En aplicación de estos baremos, se evalúan dos ámbitos: la **discapacidad** y los **factores sociales complementarios**.

Con respecto a la **discapacidad**, la legislación establece 15 tipos de baremos técnicos que se clasifican según el sistema o aparato afectado por ésta. A su vez, se le da especial importancia en el análisis a la afectación que la discapacidad tiene en las **actividades de la vida diaria**, definidas en la ley como aquellas comunes a toda la ciudadanía.

Junto con la valoración de la discapacidad y su incidencia en las actividades de la vida diaria, el EVO deberá valorar las **circunstancias sociales y personales** que puedan agravar las situaciones de discapacidad. En este sentido, se analiza la relación de la persona con el medio, observando los posibles obstáculos en cinco ámbitos: familiar, económico, laboral, cultural y entorno. La puntuación máxima de esta evaluación es de 15 puntos.

La **suma** de ambas valoraciones se corresponderá con el **grado de discapacidad** que constará en el certificado, aunque sólo se sumará la puntuación obtenida en los factores sociales si se ha obtenido previamente un porcentaje igual o superior al 25% en la valoración de la discapacidad. Para más información acerca de los baremos técnicos utilizados a nivel estatal se puede consultar ANEXO II de esta guía.

EL IMSERSO SE HA COMPROMETIDO A ACTUALIZAR LOS BAREMOS EXISTENTES EN EL AÑO 2022.

⁶Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. ANEXO 1A

3.6 ¿Cómo se resuelve el procedimiento?

Los **centros base** deberán dictar **resolución expresa** sobre el reconocimiento del grado de discapacidad. En dicha resolución se deberá incluir, además del grado reconocido y del tipo de discapacidad, las puntuaciones obtenidas en el baremo para determinar la necesidad de concurso de otra persona para la realización de las actividades más básicas de la vida o en el baremo para concretar la existencia de las dificultades de movilidad.

El **reconocimiento** de la discapacidad se entenderá producido **desde la fecha de solicitud del certificado**, a todos los efectos. El certificado deberá incluir también la fecha en la que podrá tener lugar la revisión de la discapacidad.

El **plazo** máximo en el que se debe dictar la resolución varía según la normativa autonómica. No obstante, en ningún caso puede superar los seis meses y, si la normativa en cuestión no fija el plazo máximo, se aplicará el plazo estatal de tres meses, a contar desde que la solicitud entró en el registro del órgano competente.

A pesar de que los órganos competentes deben dictar resolución expresa, puede pasar que, una vez terminado el plazo máximo para resolver, **el órgano no se haya pronunciado**. Esto es lo que se conoce como silencio administrativo supone la **desestimación de la solicitud del certificado** (silencio negativo).

3.7 ¿Se puede revisar el grado de discapacidad obtenido?

El grado de discapacidad **tendrá que ser revisado** en el caso de que se prevea una **mejoría razonable** de las circunstancias que llevaron al reconocimiento de la discapacidad en el primer momento. El plazo de dicha revisión debe fijarse en el propio certificado original.

En los demás casos en los que no se prevea una mejoría razonable, no se podrá solicitar la revisión por agravamiento o mejoría hasta que se cumpla un plazo mínimo de 2 años. Este plazo se contará desde la fecha de la resolución.

No obstante, se podrá solicitar la revisión antes de que se agote dicho plazo si se acredita suficientemente error de diagnóstico o si se han producido cambios sustanciales en la situación de la persona.

3.8 ¿Se puede reclamar la denegación del certificado o el reconocimiento de un grado con el que no se está de acuerdo?

Tanto en los casos en los que la solicitud del certificado ha sido denegada, como en aquellos en los que se conceda un grado de discapacidad menor del previsto por la persona, **es posible reclamar**. Es preciso tener presente que debemos **agotar la vía administrativa** antes de acudir a los tribunales.

Reclamación previa

Para agotar la vía administrativa habrá que presentar una reclamación previa **ante el mismo órgano** que dictó la resolución o que, mediante el silencio negativo, desestimó la solicitud. El plazo para presentar dicha reclamación es de **30 días hábiles**, desde la notificación de la resolución inicial o desde la fecha en la que haya de entenderse producido el silencio administrativo.

Una vez haya sido presentada la reclamación previa, el mismo órgano que dictó la resolución original deberá pronunciarse en el plazo que se establece en cada Comunidad Autónoma. En caso de no hacerlo, debemos entender que se ha desestimado nuestra reclamación.

La presentación de la reclamación produce la interrupción de los plazos.

Demanda ante la Jurisdicción Social

Si la reclamación previa ha sido denegada, ya sea expresamente o por silencio administrativo desestimatorio, tendremos **2 meses para presentar una demanda ante la jurisdicción social**.

La demanda deberá presentarse en el Juzgado de lo Social situado en la circunscripción en que se haya producido la resolución originaria o la actuación impugnada. También podrá presentarse, a elección del interesado, en el Juzgado de lo Social de su domicilio.



4 ¿Qué es la tarjeta de discapacidad?

La tarjeta acreditativa de la discapacidad es un **documento identificativo** de carácter **personal e intransferible** que indica que la persona portante tiene una **discapacidad reconocida**. La tarjeta sólo podrá solicitarse una vez la persona interesada haya obtenido un certificado de discapacidad con un grado igual o superior al 33%.

La tarjeta incluye el nombre y apellidos de la persona a la que se le reconoció el certificado de discapacidad, y el número del D.N.I. o de la tarjeta de residencia, en caso de que la persona titular sea extranjera. Además, debe constar en la tarjeta el grado de discapacidad en porcentaje, su validez, y el baremo de movilidad que se tenga.

La tarjeta sirve como **documento sustitutivo del certificado** en papel, que sólo podrá ser requerido por la Administración Pública en los casos legalmente establecidos. En algunas Comunidades Autónomas, la tarjeta se tramita automáticamente una vez se otorga el certificado, pero en otras es necesario que la persona interesada la solicite a través del procedimiento establecido.

Además, en cada Comunidad Autónoma puede variar el procedimiento de solicitud y también la información incluida en la tarjeta. Se puede consultar los enlaces a la información disponible en cada Comunidad Autónoma en el ANEXO I.



5 ¿Por qué pedir el certificado de discapacidad?

5.1 ¿Cuáles son los recursos y derechos a los que se puede acceder con el certificado?

El objetivo del certificado de discapacidad es garantizar que las personas con discapacidad puedan **acceder a ciertos derechos y recursos específicos** dirigidos a este colectivo reconocidos en la legislación. Por eso es importante solicitar el certificado de discapacidad, ya que es **siempre beneficioso** y no supone **ningún tipo de limitación** para la vida de las personas que lo obtengan. Al revés, proporciona apoyos, aunque muchas veces no parezcan suficientes a las personas con discapacidad y a sus familiares.

Los recursos específicos para personas con discapacidad se pueden definir como medidas destinadas a **compensar la situación de desventaja** en la que se encuentran dichas personas como consecuencia de la interacción de su condición personal con las barreras sociales, todo ello con el fin de que puedan participar en situación de **igualdad real y efectiva** en todos los ámbitos de la vida.

Existe un **amplio abanico** de recursos para personas con discapacidad. El acceso a los recursos dependerá de diversos factores, como el grado o tipo de discapacidad. Por ejemplo, las personas que tienen reconocido el grado de discapacidad igual o superior al 33% pueden adquirir la tarjeta dorada RENFE, que ofrece distintos descuentos dependiendo del tipo de viaje y del día. Ahora bien, sólo las personas que tienen reconocido el grado de discapacidad igual o superior a 65% pueden ser acompañadas por otra persona que también tendrá acceso a los mismos descuentos. También, con relación al Impuesto de Renta de Personas Físicas, el valor del impuesto puede variar de acuerdo con el grado de discapacidad del contribuyente y dependientes y el territorio donde resida la persona⁷.

⁷Conforme indica el art. 60 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

En función del grado de discapacidad del contribuyente, el mínimo podrá ser de las siguientes cuantías: a) 3.000 euros anuales cuando sea una persona con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100 e inferior al 65 por 100; b) 9.000 euros anuales cuando sea una persona con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.

Existen beneficios para las personas con discapacidad tanto a nivel estatal como gestionados por las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos en los que residan las personas interesadas. Además, algunas entidades privadas promueven beneficios para las personas con discapacidad.

En la **Guía** elaborada por la **Oficina de Atención a la Discapacidad** (OADIS) es posible encontrar información detallada acerca de los beneficios y ayudas que existen a nivel estatal para las personas con discapacidad. La información, actualizada a febrero de 2021, está disponible en el siguiente enlace:

<https://oadis.vpsocial.gob.es/novedades/docs/BenefpcdFeb21red.pdf>

Con base en esta guía presentamos este **cuadro esquemático** sobre alguno de los principales recursos, beneficios, derechos:

Beneficios Fiscales	Beneficios relativos al patrimonio protegido.
	Exenciones y deducciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)
	Tipo reducido en el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA).
	Exención del Impuesto de Matriculación.
	Exención del Impuesto de Circulación.
Derechos relativos al transporte	Tarjeta Especial de Transporte.
	Tarjeta Dorada RENFE.
	Tarjeta Especial de Estacionamiento*.
	Bono-taxi*.
	Ayudas para Adaptación de vehículos*.
Derechos relativos al empleo	Cupo de reserva en empresas públicas y privadas.

El mínimo por discapacidad del contribuyente se incrementará, en concepto de gastos de asistencia, en 3.000 euros anuales cuando acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.

* Beneficio que se obtiene cuando te reconocen la Movilidad Reducida. No va ligado directamente al grado de discapacidad.

Prestaciones económicas	Pensión no contributiva de invalidez.
	Asignación económica por hijo o menor acogido a cargo.
	Subsidios económicos y pensiones asistenciales.
	Reducción en la edad para jubilación.
	Convenio especial con la Seguridad Social para personas con dificultades de inserción laboral.
	Subvenciones individuales a beneficiarios de centros estatales.
	Prestación farmacéutica.
	Tarjeta Social Digital.
	Ingreso Mínimo Vital.
Acceso a Educación	Ayudas, exenciones y becas.
Derecho a la vivienda	Plan Estatal de vivienda 2018-2021.
Bono social de electricidad	Descuento en la factura eléctrica.
Actividades recreativas	Subvenciones del IMSERSO a entidades del sector de la discapacidad para la realización de viajes accesibles que permitan a las personas con discapacidad y/o dependencia participar en actividades de ocio, cultura y promoción de la salud.
Consideración familia numerosa	Ofrece una variedad de exenciones.
Ayudas técnicas personas con discapacidad	Tratan de facilitar a las personas con discapacidad el desenvolvimiento y autonomía personal en el domicilio (adaptaciones en la vivienda), en la calle (adaptaciones en los medios de transporte) y en su entorno socioambiental.

Centros de atención a personas con discapacidad	Son establecimientos en donde se procura la rehabilitación y/o recuperación psíquica y/o física de las personas que tienen algún tipo de discapacidad.
Justicia gratuita	De acuerdo con determinados requisitos.
Tasa Documento Nacional de Identidad (DNI)	Están exentas del pago de la tasa las personas que acrediten la condición de miembro de familia numerosa.
Tasa Pasaporte	Están exentas del pago de la tasa las personas que acrediten la condición de miembro de familia numerosa.
Deducción por creación de empleo para trabajadores con discapacidad.	Beneficio fiscal para los empresarios que contraten personas con discapacidad (art. 38 de la Ley del Impuesto de Sociedades).

Tanto las **Comunidades Autónomas** como los **gobiernos locales complementan** el catálogo estatal de ayudas disponibles para las personas con discapacidad.

En esta guía vamos a desarrollar **algunos derechos y beneficios** a los que tienen derecho las personas con discapacidad. En particular, el derecho a la adaptación del puesto de trabajo y el beneficio de la tarjeta de estacionamiento.

¡! Es conveniente acudir al trabajador o trabajadora social de zona para poder tener una información completa de los beneficios a los que se puede acceder dependiendo de donde se encuentre el domicilio de la persona que tenga el reconocimiento de discapacidad.

5.2 La tarjeta de estacionamiento

5.2.1 ¿Qué es la tarjeta de estacionamiento?

La tarjeta de estacionamiento de vehículos automóviles para personas con discapacidad que presenten **movilidad reducida** es un documento público acreditativo del **derecho de estacionar los automóviles lo más cerca posible del lugar de acceso o de destino**, facilitando la accesibilidad.

Para tener acceso a la tarjeta de estacionamiento es necesario cumplir con los requisitos previstos en el Real Decreto 1056/2014, de 12 de diciembre, por el que se regulan las condiciones básicas de emisión y uso de la tarjeta.

5.2.2 ¿Quién la puede solicitar?

Podrá solicitar esta tarjeta las **personas físicas** que tengan **reconocida oficialmente** la condición de personas con **discapacidad** y que, **además**, cumplan **alguno de los siguientes requisitos**:

- Que presenten **movilidad reducida**, declarada por el Equipo de Valoración y Orientación (EVO) de acuerdo con el baremo establecido en la normativa.
En relación con este baremo, las situaciones para determinar la existencia de dificultades de movilidad son las siguientes: A) Usuario de silla de ruedas. B) Depende absolutamente de dos bastones para deambular. C) Puede deambular, pero presenta conductas agresivas o molestas de difícil control, a causa de graves deficiencias intelectuales que dificultan la utilización de medios normalizados de transporte.
Si el solicitante no se encuentra en ninguna de las situaciones anteriores, se aplicarán los siguientes apartados, sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos. Se considerará la existencia de dificultades de movilidad siempre que el presunto beneficiario obtenga en estos apartados un mínimo de 7 puntos: D) Deambular en un terreno llano. E) Deambular en un terreno con obstáculos. F) Subir o bajar un tramo de escaleras. G) Sobrepassar un escalón de 40 cm. H) Sostenerse en pie en una plataforma de un medio normalizado de transporte.
La puntuación en cada uno de estos apartados puede ser: no tiene dificultad, 0 puntos; limitación leve, 1 punto; limitación grave, 2 puntos; limitación muy grave (no puede), 3 puntos.
- Que muestren en el mejor ojo una **agudeza visual** igual o inferior al 0,1 con corrección, o un campo visual reducido a 10 grados o menos, situación que debe ser declarada por el EVO.

También podrán tener acceso a la tarjeta de estacionamiento las **personas físicas o jurídicas titulares de vehículos destinados exclusivamente al transporte colectivo de personas con discapacidad** que presten servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia reconocidos en la legislación que regula las situaciones de dependencia⁸ o en la legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad⁹.

Como medida excepcional y atendiendo a **razones humanitarias**, se contempla la concesión de una tarjeta de estacionamiento de carácter provisional. Esta tarjeta podrá ser concedida a las personas que presentan movilidad reducida, *“aunque esta no haya sido dictaminada oficialmente, por causa de una enfermedad o patología de extrema gravedad que suponga fehacientemente una reducción sustancial de la esperanza de vida que se considera normal para su edad y demás*

⁸ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

⁹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

condiciones personales, y que razonablemente no permita tramitar en tiempo la solicitud ordinaria de la tarjeta de estacionamiento”.

En todo caso, la normativa autonómica o local podrá establecer otras situaciones en que las personas físicas o jurídicas puedan obtener la tarjeta de estacionamiento.

5.2.3 ¿A qué da derecho la tarjeta de estacionamiento?

Toda persona portadora de la tarjeta de aparcamiento tiene derecho a disponer de un mínimo de 1 plaza de aparcamiento reservada y diseñada para su uso por personas titulares de la tarjeta de estacionamiento por cada 40 plazas o fracción, independientemente de las plazas destinadas a residencia o lugares de trabajo. Los principales centros de actividad de los núcleos urbanos deben disponer de esta reserva de plazas de aparcamiento.

Las personas titulares de la tarjeta tendrán los siguientes derechos en todo el territorio nacional:

- Reserva de plaza de aparcamiento, previa la oportuna solicitud a la administración correspondiente y justificación de la necesidad de acuerdo con las condiciones que establezcan las administraciones autonómica o local, en lugar próximo al domicilio o puesto de trabajo. La plaza deberá señalizarse con el símbolo internacional de accesibilidad.
- Estacionamiento en los lugares habilitados para las personas con discapacidad.
- Estacionamiento en las zonas de aparcamiento de tiempo limitado durante el tiempo necesario en algunos municipios.
- Parada o estacionamiento en las zonas reservadas para carga y descarga, en los términos establecidos por la administración local, siempre que no se ocasionen perjuicios a los peatones o al tráfico.
- Parada en cualquier lugar de la vía, por motivos justificados y por el tiempo indispensable, siempre que no se ocasionen perjuicios a los peatones o al tráfico y de acuerdo con las instrucciones de los agentes de la autoridad.
- Acceso a vías, áreas o espacios urbanos con circulación restringida a residentes siempre que el destino se encuentre en el interior de esa zona¹⁰.

5.2.4 ¿Cuáles son las condiciones de uso de la tarjeta de estacionamiento?

¹⁰ Conforme establece el artículo 7 del Real Decreto 1056/2014, de 12 de diciembre, por el que se regulan las condiciones básicas de emisión y uso de la tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad.

La tarjeta de estacionamiento es expedida a favor y en beneficio de una persona a título particular, su uso es personal e intransferible, y se utiliza únicamente cuando la persona titular conduzca un vehículo o sea transportada en él. Su utilización depende de que el titular mantenga los requisitos exigidos para su concesión.

La tarjeta deberá exhibirse de forma clara en el interior del vehículo. La tarjeta de estacionamiento tiene **validez en todo el territorio europeo**.

Una vez expedida, esta tarjeta tiene una **vigencia que podrá variar según la Comunidad Autónoma**.

5.2.5 ¿Dónde se puede solicitar la tarjeta de estacionamiento?

Como regla general, la solicitud de la tarjeta de estacionamiento debe ser presentada ante los **órganos competentes del respectivo Ayuntamiento**, pero en algunos casos será necesario acudir a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma.

5.3 Pensión no contributiva de invalidez

5.3.1 ¿En qué consiste esta prestación?

La pensión no contributiva de invalidez asegura a toda la ciudadanía en situación de discapacidad que cumplan determinados requisitos una **prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente** para tener derecho a una pensión contributiva de incapacidad permanente.

5.3.2 ¿Cuáles son los requisitos para ser la persona beneficiaria?

Pueden ser beneficiarias de la pensión no contributiva de invalidez las **personas con nacionalidad española y también las personas nacionales de otros países con residencia legal** en España que cumplan los siguientes **requisitos**:

1. **Edad:** Tener dieciocho o más años y menos de sesenta y cinco.

2. **Residencia:** Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de cinco años, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
3. **Discapacidad:** Grado de discapacidad igual o superior al **65%**.
4. **Carecer de ingresos suficientes.**

Existe **carencia de ingresos** cuando las rentas o ingresos de que disponga la persona sean inferiores al mínimo establecido cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y por el Real Decreto sobre revalorización de las pensiones¹¹.

No obstante, si hay carencia de ingresos suficientes y la persona convive con familiares, únicamente se cumple el requisito cuando la suma de las rentas o ingresos anuales de todos los miembros de su unidad económica de convivencia, sean inferiores a las cuantías que se recogen más adelante.

Existirá **unidad económica de convivencia** en todos los casos de convivencia de la persona beneficiaria con otras personas unidas con ésta por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad o adopción hasta el segundo grado. El parentesco por consanguinidad hasta el 2º grado alcanza a: padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos del solicitante.

1. Convivencia sólo con su cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado¹²:

Nº convivientes	€/Año
2	9.586,64
3	13.534,08
4	17.481,52
...	...

¹¹ Valores actualizados cada año de acuerdo con la legislación. Legislación referente al año 2021: Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 y el Real Decreto 46/2021, de 26 de enero, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2021.

¹²Para el año 2021.

2. Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de sus padres o hijos o hijas¹³:

Nº convivientes	€/Año
2	23.966,60
3	33.835,20
4	43.703,80

5.3.3 Compatibilidades e incompatibilidades de esta prestación

El derecho a pensión no contributiva de Invalidez **no impide el ejercicio de actividades laborales, sean o no lucrativas, compatibles** con la discapacidad de la persona y que no representen un cambio en su capacidad real para el trabajo.

Las personas que con anterioridad al inicio de una actividad laboral vinieran percibiendo una pensión no contributiva de invalidez podrán **compatibilizar** esta pensión con los ingresos derivados de la actividad, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, si la suma de la cuantía anual de la pensión que tuviera reconocida el pensionista y de los ingresos anuales que perciba o prevea vaya a percibir de la actividad laboral no superan el resultado de sumar los importes anuales fijados para el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) y para la pensión de invalidez no contributiva. En caso de exceder de dicho límite, la cuantía anual de la pensión se reducirá en la cuantía necesaria para no sobrepasarlo.

La pensión no contributiva de invalidez es **incompatible** con la pensión no contributiva de jubilación, con las Pensiones Asistenciales (PAS) y con los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona¹⁴, así como con la condición de causante de la Asignación Económica por Hijo a Cargo o Menor Acogido.

5.3.4 ¿Cuál es la cuantía de esta prestación?

La cuantía individual de la pensión se establece en función del número de personas beneficiarias de pensión no contributiva integradas en la misma unidad económica de convivencia, de los

¹³Para el año 2021.

¹⁴Contemplados en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

ingresos personales y/o ingresos de las personas que integran la unidad económica. La cuantía íntegra de la prestación es de 5.639,20 euros anuales¹⁵.

La cuantía individual de la pensión para cada persona se establece, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, **no pudiendo ser inferior al 25 por 100 del importe íntegro de pensión no contributiva prevista para cada año**, esto es 1.409,80 euros anuales¹⁶.

La cuantía individual establecida se **incrementa con un complemento** siempre que se acredite un grado de **discapacidad igual o superior al 75 por 100**, así como la **necesidad** del concurso de **otra persona** para realizar las **actividades esenciales de la vida**. El importe de este complemento equivale al 50 por 100 del importe íntegro de pensión no contributiva prevista para cada año.

5.3.5 ¿Ante quién se solicita?

La gestión y reconocimiento del derecho a percibir una Pensión no Contributiva se realiza por las **Comunidades Autónomas** que tienen transferidas las competencias del IMSERSO. En las ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla se hace directamente por el IMSERSO.

La solicitud se presenta por los mismos medios establecidos para la solicitud del certificado de discapacidad, conforme a lo explicado en el apartado 3.2.

5.3.6 Documentación necesaria

La documentación que se debe presentar para realizar el trámite varía de acuerdo con la Comunidad Autónoma.

Por lo general, será necesario rellenar una **solicitud** que estará disponible en la web del órgano competente de cada Comunidad Autónoma, que también podrá ser solicitada físicamente en las oficinas correspondientes.

¹⁵Cuantía para el año 2021.

¹⁶Cuantía para el año 2021.

Junto con la solicitud será necesario presentar ciertos **documentos**, que pueden ser diferentes en cada Comunidad Autónoma. Algunos de ellos pueden ser:

1. Fotocopia DNI/NIE en vigor de la persona solicitante.
2. Fotocopia DNI/NIF/NIE de representante.
3. Acreditación de la representación cuando la solicitud se suscriba por parte de persona distinta al posible beneficiario, bien como su representante o bien como su guardador de hecho.
4. Copia compulsada del Certificado de grado de discapacidad en vigor si lo posee o Incapacitación Judicial en grado absoluto.
5. Copia compulsada del Informe de Vida Laboral del solicitante y de cada uno de los miembros de la Unidad Económica de Convivencia.
6. Certificado del Padrón.

5.3.7 ¿Dónde encontrar más información?

Se puede encontrar más información en los sitios web de las Comunidades Autónomas y Direcciones Territoriales del IMSERSO. Puede consultarse el siguiente enlace:

https://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/donde_solicitar_pnc/index.htm

5.4 Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud

5.4.1 ¿Para qué sirve la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud?

Esta adaptación sirve para **promover la seguridad y la salud** de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la **prevención de riesgos** derivados del trabajo.

Es importante tener en cuenta que la adaptación del puesto de trabajo es un derecho que supone que es el **puesto de trabajo el que se tiene que adaptar a cada persona** trabajadora.

5.4.2 ¿Quién tiene derecho a la adaptación del puesto de trabajo?

El art. 25 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales¹⁷ establece que la empresa debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores “*que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo*”.

Así, las personas que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo pueden tener derecho a la adaptación del puesto de trabajo, aunque no tengan una discapacidad reconocida.

5.4.3 ¿Está la empresa obligada a adaptar los puestos de trabajo?

De acuerdo con la legislación las **empresas están obligadas a adoptar las medidas adecuadas para adaptar el trabajo a la persona**, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción.

El cumplimiento de esta obligación debe realizarse **conforme a las necesidades de cada situación concreta**, teniendo en cuenta sus características individuales. Por tanto, por ejemplo, las medidas para adaptar los puestos de trabajo no tienen porqué ser las mismas para dos personas trabajadoras con la misma discapacidad.

5.4.4 ¿Quién puede iniciar el procedimiento para una adaptación de puesto?

- La Dirección de la Empresa.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- La persona trabajadora interesada.

¹⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

5.4.5 ¿En qué consiste el procedimiento?

El procedimiento de adaptación del puesto de trabajo comprende la **adaptación, cambio de funciones o adscripción a otro puesto**. Se procederá a adaptar las condiciones del puesto de trabajo de acuerdo con la situación específica de cada persona, considerando sus circunstancias.

Cuando la adaptación del puesto de trabajo no fuera adecuada o suficiente, se intentará asignar a la persona otras tareas que sean idóneas y en las que pueda seguir desempeñando su trabajo, bien en el mismo puesto mediante un cambio temporal de funciones, o bien adscribiendo a la persona a otro puesto.

Una vez iniciada la solicitud por la persona interesada o por la empresa, se llevarán a cabo los siguientes pasos:

1. Informe del Servicio de Vigilancia de la Salud

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales realiza un reconocimiento médico a la persona trabajadora y el respectivo informe con la valoración.

Para formular el informe, el especialista podrá llevar a cabo una entrevista personal y exploración médica del interesado, referida a los daños que sean origen de la solicitud de adaptación del puesto de trabajo.

En el informe deberá constar:

- Si la persona es apta para desarrollar su puesto de trabajo.
- Si la persona es no apta para desarrollar su puesto de trabajo.
- Si la persona puede, con limitaciones, continuar desempeñando el puesto de trabajo habitual. En este caso deben explicarse las adaptaciones que hay que realizar.
- El procedimiento a seguir para la adaptación o cambio de puesto de trabajo.

2. Informe por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, si existiese.

El informe anterior se remite al Comité de Seguridad y Salud o a los Delegados de Prevención de la Empresa para su análisis. Dicho Comité valora las propuestas de adaptación o cambio de puesto de trabajo, haciendo constar en un informe si las aprueba o no.

Se debe realizar un estudio de los puestos vacantes existentes y susceptibles de ser ocupados por la persona trabajadora. Se debe buscar una adaptación con respecto a la jornada, lugar y condiciones de trabajo que representen el menor perjuicio posible para la persona. De todos modos, siempre se procurará acordar este cambio con la persona.

afectada y con los representantes sindicales o delegados de prevención, a fin de evitar perjuicios a la persona trabajadora.

El informe se le entrega a la persona interesada que puede presentar los documentos que crea necesarios.

3. La propuesta de resolución.

El Comité de Seguridad y Salud decidirá sobre la propuesta de resolución, que debe determinar motivadamente la aceptación o denegación de la adaptación o cambio de puesto de trabajo, así como la forma de hacerlo.

- Si acepta la adaptación o cambio de puesto de trabajo: deben ejecutarse las medidas acordadas. Las condiciones laborales de la persona no pueden cambiar, es decir, la persona sigue teniendo el mismo sueldo, vacaciones y no sufrirá modificaciones con relación al grupo, categoría y colectivo profesional que tenía asignados.
- Si niega la adaptación o cambio de puesto de trabajo: la empresa tendrá que explicar los motivos ante el Comité de Seguridad y Salud y la persona interesada.

5.4.6 *¿Qué ocurre si la empresa no adapta o no cambia el puesto de trabajo cuando resulta procedente?*

La empresa puede ser **sancionada** por la **Inspección del Trabajo y Seguridad Social**.

En el caso de que se observe un **perjuicio** para la persona trabajadora, se puede iniciar un **procedimiento judicial** ante la Jurisdicción Social.



6 Anexos

Anexo I. Páginas web sobre discapacidad de las Comunidades Autónomas

Andalucía:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadpoliticassocialesyconciliacion/areas/discapacidad.html>

Aragón: <https://www.aragon.es/temas/atencion-social-dependencia/dependencia/discapacidad>

Asturias: https://www.socialasturias.es/discapacidad/ciudadania/atencion-especifica-a-personas-con-diversidad-funcional_46_1_ap.html

Baleares: https://www.caib.es/sites/dgdependencia/es/que_se_entiende_por_discapacidad-16655/

Canarias: <https://www.gobiernodecanarias.org/derechossociales/discapacidad/>

Cantabria: <https://www.serviciosocialescantabria.org/index.php?page=servicio-de-valoracion-de-la-discapacidad>

Castilla-La Mancha: <https://www.castillalamancha.es/tema/personas-con-discapacidad>

Castilla y León: <https://serviciosociales.jcyl.es/web/es/dependencia-discapacidad/discapacidad.html>

Cataluña: <https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/> (Pestaña de Servicios Sociales – Pestaña de Discapacidad).

Comunidad Valenciana: <http://inclusio.gva.es/es/web/discapitados/la-discapacidad2ff>

Extremadura: <https://saludextremadura.ses.es/sepap/discapacidad>

Galicia: <https://politicasocial.xunta.gal/es/temas/discapacidad>

La Rioja: <https://www.larioja.org/servicios-sociales/es/personas-discapacidad>

Madrid: <https://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/discapacidad>

Murcia:

[https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=697&IDTIPO=140&RASTRO=c156\\$m](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=697&IDTIPO=140&RASTRO=c156$m)

Navarra: <https://www.navarra.es/es/derechos-sociales/personas-con-discapacidad>

País Vasco: <https://www.ebizkaia.eus/es/catalogo-de-tramites-y-servicios?proclD=162>

Ceuta y Melilla:

https://sede.imserso.gob.es/sede_01/proc_sede/detalle_proc_sede/index.htm?id=10

Anexo II. Baremos técnicos para la valoración de la discapacidad

Discapacidad

En primer lugar, se evaluará la discapacidad de la persona interesada en obtener el certificado. Para ello, esta tendrá que haber sido diagnosticada con una discapacidad de carácter permanente y deben haberse aplicado las medidas terapéuticas indicadas. En este sentido, se entiende que una discapacidad es permanente cuando produce alteraciones orgánicas y funcionales no recuperables, es decir, sin posibilidad razonable de restitución o mejoría.

No obstante, el propio diagnóstico no puede utilizarse como criterio de valoración. La discapacidad en sí misma o el alcance que ésta puede tener tampoco son pautas evaluables, lo que aquí se valora son las consecuencias o efectos que estas puedan tener en la capacidad para desarrollar las actividades de la vida diaria.

Es importante tener en cuenta que las discapacidades relacionadas con brotes serán evaluadas en los períodos intercríticos, es decir, en los periodos en los que la discapacidad es más estable. No obstante, se incorporan en la valoración la frecuencia y duración de los brotes o fases agudas, pues serán determinantes para establecer el grado y clase de discapacidad.

Para la valoración se definen las actividades de la vida diaria y los grados de discapacidad, y al relacionar un concepto con otro se establecen cinco clases o categorías de discapacidad.

Las actividades de la vida diaria se entienden como aquellas comunes a todos los ciudadanos y se clasifican en los siguientes grupos básicos:

1. Actividades de autocuidado (vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal...).
2. Otras actividades de la vida diaria:
 - 2.1. Comunicación.
 - 2.2. Actividad física:
 - Intrínseca (levantarse, vestirse, reclinarse...).
 - Funcional (llevar, elevar, empujar...).
 - 2.3. Función sensorial (oír, ver...).
 - 2.4. Funciones manuales (agarrar, sujetar, apretar...).
 - 2.5. Transporte (se refiere a la capacidad para utilizar los medios de transporte).
 - 2.6. Función sexual.
 - 2.7. Sueño.
 - 2.8. Actividades sociales y de ocio.

A su vez los grados de discapacidad se dividen en cinco:

- Grado 1 o discapacidad nula: los síntomas, signos o secuelas de la discapacidad son muy reducidos o inexistentes y no disminuyen la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida diaria.
- Grado 2 o discapacidad leve: los síntomas, signos o secuelas existen y producen alguna dificultad al realizar las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con casi todas ellas.
- Grado 3 o discapacidad moderada: los síntomas, signos o secuelas provocan una reducción importante o una imposibilidad en la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria. No obstante, la persona es independiente en las actividades de autocuidado, como vestirse o lavarse.
- Grado 4 o discapacidad grave: los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, pudiendo estar afectada alguna de las actividades de autocuidado.
- Grado 5 o discapacidad muy grave: los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria.

Relacionando un término con otro se establecen las cinco clases de discapacidad:

- CLASE I: se incluyen aquí todas las deficiencias permanentes diagnosticadas, tratadas adecuadamente y demostradas, pero que no producen una discapacidad. Su calificación es de 0%.
- CLASE II: incluye todas las deficiencias permanentes que cumplen los baremos técnicos establecidos y producen una discapacidad leve. Le corresponde un porcentaje comprendido entre 1 y 24%.
- CLASE III: se incorporan las deficiencias que cumplen los baremos exigidos y provocan una discapacidad moderada. Su calificación deberá estar comprendida entre el 25 y el 49%.
- CLASE IV: se incluyen aquí las deficiencias permanentes que cumplen los parámetros establecidos legalmente y provocan una discapacidad grave. El porcentaje que corresponde a esta clase está comprendido entre el 50 y el 70%.
- CLASE V: finalmente incorpora las deficiencias permanentes severas que cumplen los baremos técnicos y originan una discapacidad muy grave. A esta categoría se le asigna un porcentaje del 75%.

Los baremos que se recogen en nuestra legislación para la valoración de la discapacidad se dividen según la especificidad de la deficiencia. En concreto se distinguen 15 tipos, para los que se establecen baremos técnicos especiales para el sistema o aparato en cuestión:

1. Sistema musculoesquelético: se establecen parámetros para determinar deficiencias debidas a amputación, restricción del movimiento, anquilosis, déficits sensoriales o motores, neuropatías periféricas y vasculopatías. En concreto, su análisis se divide en la extremidad superior e inferior y la columna vertebral.
2. Sistema nervioso: se recogen los criterios para la valoración de disfunciones del sistema nervioso, ya sean de carácter motórico o sensorial.
3. Aparato respiratorio: se proporcionan los baremos para la evaluación de deficiencias del aparato respiratorio, entendidas como alteraciones de la función respiratoria.
4. Sistema cardiovascular: se establecen las normas para la valoración de las deficiencias del sistema cardiovascular.
5. Sistema hematopoyético: se determinan los criterios técnicos para la evaluación de discapacidades provocadas por enfermedades que afectan a los glóbulos rojos, los polimorfonucleares, el sistema linfoide, el sistema monocito-macrofágico, las plaquetas y la coagulación.
6. Aparato digestivo: se establecen baremos para la valoración de deficiencias relacionadas con el aparato digestivo, concretamente con el tubo digestivo, el páncreas, el hígado, las vías biliares y la hipertensión portal.
7. Aparato genitourinario: se proporcionan normas para la evaluación de deficiencias del riñón, del tracto urogenital, del aparato genital y de la mama.
8. Sistema endocrino: se valoran las discapacidades originadas por deficiencias del sistema endocrino, compuesto por el hipotálamo-hipófisis, la tiroides, la paratiroides, los suprarrenales y el tejido insular pancreático.
9. Piel y anejos: se establecen criterios para la valoración de deficiencias de la piel en relación con las funciones que desempeña.
10. Neoplasias: se proporcionan los baremos para la evaluación de la discapacidad producida por neoplasias.
11. Aparato visual: se establecen los criterios técnicos correspondientes con discapacidades originadas por deficiencias visuales que pueden existir como consecuencia de afecciones o enfermedades oculares y/o neurooftalmológicas.
12. Oído, garganta y estructuras relacionadas: se establecen normas para la valoración de discapacidades provocadas por pérdida de audición, alteraciones del equilibrio, y enfermedades tumorales situadas en el aparato otorrinolaringólogo.
13. Lenguaje: se proporcionan criterios para la evaluación de la discapacidad producida por los trastornos del lenguaje y se clasifican los diferentes trastornos.

14. Retraso mental: se recogen los baremos aplicables a la discapacidad originada por el Retraso Mental, definido en la legislación como: “capacidad intelectual general significativamente inferior al promedio, que se acompaña de limitaciones de la capacidad adaptativa referidas a cómo afrontan los sujetos las actividades de la vida diaria y cómo cumplen las normas de autonomía personal esperables de su grupo de edad, origen sociocultural y ubicación comunitaria”.
15. Enfermedad mental: se valoran las enfermedades mentales de acuerdo con los grandes grupos de trastornos mentales: trastornos mentales orgánicos, esquizofrenias y trastornos psicóticos, trastornos de estado de ánimo, trastornos de ansiedad, adaptativos y somatomorfos, disociativos y de personalidad.

Hay que añadir que, en el caso de que en una misma persona coexistan dos o más deficiencias de distinto tipo, se permite la combinación de los porcentajes obtenidos en cada una de ellas. Nuestra legislación incluye una tabla de valores combinados que permite sumar estos porcentajes para dar lugar a un grado de discapacidad mayor.

Factores sociales complementarios

A la valoración inicial que se hace de la discapacidad o deficiencia hay que sumar la evaluación de las circunstancias sociales y personales que puedan influir sobre la persona y agravar su situación. En este sentido, se analiza la relación de la persona con el medio, observando los posibles obstáculos culturales, materiales, o sociales. Concretamente se realiza el análisis con respecto a cinco ámbitos: familiar, económico, laboral, cultural y entorno.

Como máximo, en este apartado sólo podrán obtenerse 15 puntos. Además, sólo podrá sumarse esta puntuación a la valoración que se haya hecho de la discapacidad si en esta se obtuvo un porcentaje igual o superior al 25%.

- En el ámbito familiar se evalúan diferentes criterios y la puntuación máxima que se puede obtener es de 5 puntos en total:
 - La existencia de problemas graves en miembros de la familia, como por ejemplo una discapacidad.
 - Ausencia de miembros responsables de la unidad familiar, ya sea por muerte, abandono u otra causa.
 - La existencia de relaciones intrafamiliares que dificulten la integración de la persona, como puede ser su sobreprotección, un abandono encubierto o su explotación.
 - Otras causas no contempladas.

- El factor económico toma como referencia el salario mínimo interprofesional para realizar las siguientes operaciones, siendo la puntuación total máxima de 4 puntos:
 - Primero hay que sumar la totalidad de los ingresos familiares, es decir, los ingresos de los miembros de la unidad familiar del solicitante.
 - A esa suma habrá que restarle los gastos de vivienda (provenientes de un alquiler, de la amortización de la primera vivienda, desahucio o eliminación de barreras arquitectónicas) y los gastos extraordinarios de carácter prolongado (ya sean educativos, sanitarios o de otra índole).
 - En tercer lugar, se dividirá la cantidad calculada anteriormente entre el número de miembros que componen la unidad familiar.
 - Finalmente se compara la cantidad obtenida con la tabla de criterios establecida legalmente.

- En el ámbito laboral: se valoran las situaciones de desempleo, subempleo (referido al desempeño de trabajos por debajo de la capacidad y/o en condiciones precarias), y el criterio de “tres años sin empleo”. La puntuación máxima que se puede obtener en este apartado es de 3 puntos.
 Aquí hay que tener en cuenta que en este factor no se puntúan ni las situaciones de jubilación ni las discapacidades incompatibles con cualquier actividad laboral. Las situaciones de invalidez parcial, total, absoluta y gran invalidez sólo se valorarán cuando exista demanda explícita de empleo. Además, a las amas de casa, religiosos, drogodependientes y personas en situaciones análogas se les exigen las mismas condiciones que a la población general.

- El factor cultural: aquí se valoran 4 situaciones posibles y la puntuación total máxima es de 4 puntos:
 - Situación cultural deprimida: abarca aquellas personas que no pudieron o no pueden acceder, o bien el acceso es parcial, a los sistemas escolares debido a circunstancias personales, sociales, discapacidad...
 - Situación cultural inferior: se encuadran aquí todas aquellas personas que habiendo seguido las enseñanzas elementales no consiguieron el rendimiento o conocimientos apropiados, accediendo únicamente al certificado de escolaridad.
 - Situación cultural primaria, sin compensar en post-escolaridad: esta es la situación de personas que siguieron los Estudios Primarios anteriores a la Ley de 1970 y que, por falta de recursos, información..., no se acogieron a programas compensatorios del MEC, formaciones profesionales... Es indiferente en este apartado que hubiesen conseguido el Certificado de Estudios Primarios.

- Situación cultural ordinaria: incluye a aquellas personas que poseen certificados de enseñanzas básicas posteriores a la Ley de 1970 y que, por diversas razones, no han seguido Formación Profesional, Académica o Reglada.
- El entorno: finalmente aquí se valoran situaciones diversas como la carencia o dificultad de acceso a recursos sanitarios, educativos y de cualquier otra índole, las dificultades en vivienda o barreras arquitectónicas y/o comunicativas, y problemas de rechazo social. La puntuación máxima que se puede obtener en el factor entorno es de 4 puntos.

7 Enlaces y direcciones de interés

→ Guía OADIS de beneficios y ayudas para las personas con discapacidad:

<https://oadis.vpsocial.gob.es/novedades/docs/BenefpcdFeb21red.pdf>

→ Comunidades Autónomas y Direcciones Territoriales del IMSERSO. Puede consultarse el siguiente enlace:

→ https://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/donde_solicitar_pnc/index.htm

→ Folleto IMSERSO sobre pensión no contributiva:

https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/fpnc_2021.pdf

→ Cuadernillo Informativo UGT y Comunidad de Madrid sobre PRL:

https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/cuadernillo_adaptacion_del_puesto_2019_on_line_def.pdf

→ Guía UGT y Junta de Andalucía sobre Adaptación de puestos de trabajo y personas con discapacidad:

<http://www.ugt-andalucia.com/documents/10157/da6b8f8e-72c3-417c-8d22-5795bc27199e>

→ Guía de recursos de Galicia 2020 – COGAMI:

https://www.cogami.gal/es_ES/documentacion/discapacidad/guia-de-recursos-para-personas-con-discapacidad-2020/

8 Legislación aplicable

- Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006: en especial arts. 1 y 2.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: en especial art. 4.1.
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, y sus dos anexos.
- Real Decreto 1056/2014, de 12 de diciembre, por el que se regulan las condiciones básicas de emisión y uso de la tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad: en especial arts. 1 al 10.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; arts. 69 y 80.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: en especial art. 24.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales: en especial arts. 4, 14, 15, 16, 25.