

# Esclerosis Múltiple Y Empleo



## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

Texto elaborado a partir de las preguntas más realizadas por los usuarios del Servicio de Orientación, Mediación y Promoción Laboral de FEMM, con la colaboración de JAUSAS






Cofinancian:





## Esclerosis Múltiple y Empleo

 Conoce esta guía.....	4
 <b>CAPÍTULO I: Conociendo a la Esclerosis Múltiple.....</b>	<b>6</b>
- ¿Qué es la Esclerosis Múltiple? .....	6
- Tras el diagnóstico, ¿Qué va a pasar ahora? .....	9
- Empleo y Esclerosis Múltiple .....	10
 <b>CAPÍTULO II: Las preguntas más frecuentes .....</b>	<b>11</b>
- Sobre la comunicación del diagnóstico .....	11
- Sobre la introducción de algún cambio en el puesto de trabajo .....	20
- Sobre EM y el Certificado de Discapacidad .....	23
- Sobre la incapacidad temporal y permanente.....	31
- Sobre la jubilación .....	43

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### Conoce esta guía...

La Esclerosis Múltiple es una enfermedad neurológica que aparece comúnmente en adultos jóvenes, en las etapas donde comenzamos o hemos iniciado nuestro proyecto vital y profesional.

Por estos motivos, es habitual que después del diagnóstico o durante el transcurso de la enfermedad aparezcan **múltiples preguntas y dudas** sobre la gestión de la EM en el ámbito laboral y social (“¿podré continuar trabajando?”, “¿puedo continuar con mis estudios?”, etc.).

Este documento que presentamos a continuación, trata de dar respuestas a algunas de las preguntas que más se repiten entre las personas afectadas de Esclerosis Múltiple en su relación con el **empleo**.

Cabe señalar que las respuestas a las preguntas aquí planteadas son de carácter general y **es conveniente tener presente la individualidad de cada caso**, ya que hay que tener en cuenta que existen múltiples factores propios de la enfermedad, personales y laborales que hacen que ningún caso sea idéntico a otro.

Esta guía ha sido elaborada por el **Servicio de Orientación, Mediación y Promoción Laboral** de la Fundación Madrid Contra la Esclerosis Múltiple junto al Departamento Jurídico – Laboral de la firma de abogados **JAUSAS**, a quienes agradecemos su participación y esfuerzo.

Esperamos que pueda ser de utilidad para la gestión de situaciones cotidianas en el mundo laboral.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### CAPÍTULO I.

## Conociendo la Esclerosis Múltiple

### ¿Qué es la Esclerosis Múltiple?

La Esclerosis Múltiple (EM), es una enfermedad del sistema nervioso central (SNC) que afecta a la sustancia blanca (mielina) que recubre los nervios o fibras nerviosas del cerebro y la médula espinal.

Cuando la mielina se lesiona o degrada, se producen dificultades en la capacidad y habilidad de los nervios para conducir los impulsos eléctricos encargados de transferir la información a otros sistemas del cuerpo.

La causa de la enfermedad es desconocida. Algunos estudios consideran que la destrucción o debilitamiento de la mielina es la consecuencia de una respuesta atípica del sistema inmunológico hacia el propio organismo quién ataca a su propio tejido. De ahí que se la conozca como enfermedad autoinmune.

Es una enfermedad muy variable, ya que dependiendo del área de la mielina afectada podrán aparecer diferentes síntomas.

Actualmente en España existen 46.000 casos de Esclerosis Múltiple.

La EM no tiene unas características típicas, cada caso de EM es diferente, sin embargo si existen unos síntomas propios que varían en cada persona.

Algunos de los **síntomas**;

- Debilidad
- Fatiga
- Hormigueos
- Trastornos sensitivos
- Problemas de equilibrio y coordinación
- Alteraciones del habla
- Temblor
- Neuritis óptica
- Espasticidad (rigidez muscular)
- Problemas intestinales o urinarios
- Alteraciones cognitivas

A pesar de que por el momento no exista un tratamiento curativo de la enfermedad, se han desarrollado multitud de estudios y tratamientos preventivos destinados a frenar la posible evolución de la misma y **mejorar la calidad de vida** de las personas afectadas, pudiendo vivir con EM.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

La enfermedad presenta 4 formas clínicas diferentes:

- ✚ **EM Recurrente-remitente:** definida por presencia de brotes (periodos de exacerbación) con posterior recuperación completa o parcial.
- ✚ **EM Primaria progresiva:** enfermedad progresiva desde su inicio, con posibilidad de estacionarse en ocasiones e incluso presentar mejoría.
- ✚ **EM Secundaria progresiva:** inicialmente es una forma recurrente - remitente seguida de progresión con o sin recaídas.
- ✚ **EM Progresiva recurrente:** enfermedad progresiva desde su inicio con claras recaídas con o sin recuperación completa; periodos entre brote y brote caracterizados por una continúa progresión.



## Tras el diagnóstico de EM, ¿qué va a pasar ahora?

El día que se confirmó el diagnóstico de EM y durante el transcurso de la enfermedad, puede que te surgieran multitud de dudas, miedos, emociones e incluso pensamientos trágicos sobre que va a pasar a partir de ese momento.

Las emociones que pudiste sentir son procesos naturales del ser humano. Cada vez que se percibe algún peligro o amenaza para nuestro equilibrio, se ponen en marcha y se activan multitud de recursos psicológicos que nos ayudan a adaptarnos a la nueva situación.

Una de las áreas que puede ver alterado este equilibrio es en el ámbito laboral. Por estos motivos, es habitual que en este proceso se nos aparezcan preguntas relacionadas con la EM y el empleo (“¿podré continuar trabajando?”, “¿continúo con mis estudios?”, “¿necesitaré alguna adaptación?”, etc.).

El diagnóstico de EM es un momento difícil que puede conllevar una gran carga de incertidumbre por las propias características de la enfermedad como son su origen desconocido, su impredecible evolución,... etc.

Pero es importante que conozcas que la mayoría de las personas aprenden a convivir con la enfermedad adaptándose a las nuevas situaciones que se puedan dar.

Hay que tener en cuenta que cada persona se adapta a la nueva situación de una manera personal. **Date el tiempo y el espacio que necesites para encontrar las respuestas que estas buscando. Te servirá para poner en marcha tus mejores estrategias, las que tú consideres más válidas para tu vida.**

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### Empleo y Esclerosis Múltiple

El diagnóstico y la convivencia con EM no implican necesariamente la salida de la persona de su rol laboral como trabajador activo.

En contra del estigma social asociado, la EM no es siempre una enfermedad discapacitante ni excluyente de una participación laboral activa.

El trabajo es uno de los pilares fundamentales que conforma la identidad de la persona, aportando las vivencias de seguridad, utilidad, vínculo, relación, participación social, etc.

Por eso, el abandono del empleo no es la única alternativa. En función de tus características personales, tu EM, los síntomas, y tus intereses laborales podrás elegir las oportunidades de continuidad de tu trabajo o encontrar aquellas que sean las más óptimas para ti. Nadie mejor que tú conoce tu enfermedad. Busca información individualizada sobre tu caso. Puedes encontrarla en entidades sociales especializadas en EM.

Si tras valorar las alternativas decides dejarlo, es una opción igualmente válida. Es importante para tu bienestar que continúes llevando una vida participativa socialmente en relación a la familia, los apoyos sociales, ocio, aficiones, etc.

**“Jamás dejes que las dudas paraliquen tus acciones. Toma siempre las decisiones que necesites tomar, incluso sin tener la seguridad o certeza de que estas decidiendo correctamente” Paulo Coelho**

## CAPÍTULO II.

### Preguntas más frecuentes

#### SOBRE LA COMUNICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO...

Una de las preocupaciones o incertidumbres más comunes de las personas con EM es a la hora de **comunicar el diagnóstico en el entorno laboral.**

El diagnóstico forma parte de la información individual y personal de cada persona. **La elección de comunicar o no tu diagnóstico depende de ti.**

Las respuestas que a continuación se desarrollan pretenden ser información útil para que tomes las decisiones que consideres oportunas en relación a la etapa, proceso o vivencia que estés experimentando.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### **1 Recientemente me han diagnosticado Esclerosis Múltiple ¿Tengo la obligación de contarlo en mi empresa?**

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 EM 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.

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 podrás obtener la ayuda de los demás

## Y si decido contarlo... ¿cómo y a quién se lo cuento?

Es posible, que sientas ciertos temores a comunicar en tu empresa que estás diagnosticado de EM. Estos miedos habitualmente, están relacionados a la reacción del otro/a y a posibles consecuencias o repercusiones.

Hay personas que por ocultar el diagnóstico sienten una carga estresante que repercute de forma muy significativa en su día a día. Es aquí, donde podría ser conveniente contarlo dando oportunidades a tu entorno de ayudarte siempre que lo necesites.

No obstante, la decisión de comunicarlo o no, sólo te pertenece a ti.

Tus circunstancias personales, las de tu empresa, la relación con tu jefes/as y tu compañeros/as, tu contrato de trabajo y tus necesidades en el puesto serán algunos de los factores que influyan en tu toma de decisiones.

Si la decisión de contarlo viene determinada por la introducción de alguna mejora en tu entorno laboral que facilite la realización de tu trabajo en las mejores condiciones (adaptación del entorno laboral, horario,... etc.) será competencia de los profesionales de prevención, de recursos humanos o de los superiores directos facilitar estas herramientas. (Ver pregunta n° 6, adaptación del puesto de trabajo).

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### 2 Si tras realizar la comunicación del diagnóstico proceden a la extinción de mi contrato de trabajo ¿Qué pasos puedo seguir?

**El mero hecho de estar diagnosticado de EM no es motivo de extinción del contrato.** No obstante, cuando haya una ineptitud para el desempeño del trabajo, la legislación actual prevé la posibilidad de extinción del contrato de trabajo.

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. Y si se entiende que el despido ha sido discriminatorio, podría ser declarado nulo.

Sin perjuicio de lo anterior, **el hecho de padecer EM bajo ningún concepto es motivo de extinción del contrato, excepto que la enfermedad suponga una limitación en el desempeño del trabajo**, y siempre dentro de los límites legales referenciados en los párrafos anteriores. En consecuencia, si la causa última del despido ha sido únicamente el hecho de padecer una discapacidad, ello tendría la consideración de actuación discriminatoria y puede suponer la declaración de nulidad del despido.

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

Los pasos a seguir para impugnar dicho despido serían la presentación de una papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación y Arbitraje Competente (SMAC), en el caso de la Comunidad de Madrid.

Posteriormente y si no hay posibilidad de alcanzar un acuerdo ante dicho Servicio de Mediación, habrá que presentar demanda judicial impugnando el despido.

Los plazos para demandar por despido son muy breves, tan sólo 20 días hábiles (es decir excluidos sábados, domingos y festivos), por lo que la actuación debe ser rápida para presentar la demanda en plazo. En caso contrario caducará nuestro derecho.

En la jurisdicción social, cuando el demandante es el trabajador en la primera instancia, no hay abono de tasas judiciales.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### 3.- Tengo Esclerosis Múltiple y estoy buscando empleo ¿Tengo que comunicar mi diagnóstico en la entrevista?

Al trabajador no se le puede exigir la comunicación al empleador de toda limitación funcional a la que esté afecto. Sólo, y en aras al principio de buena fe contractual, deben comunicarse aquellas limitaciones que puedan incidir de forma significativa y objetiva sobre los requerimientos propios de la profesión para la cual se le pretende contratar.

**Recuerda que el hecho de comunicarlo depende de tu decisión personal. El objetivo del empleador/a es conocer tus competencias profesionales para saber si te adecuas al puesto de trabajo que ofrecen.**



**4.- Durante la segunda parte de un proceso de selección, la empresa me comunica que tengo que efectuar un examen médico como prueba definitiva para poder ser contratado/a, ¿tengo la obligación de comunicarlo en dicha prueba? ¿Y si no me contratan por la enfermedad, puedo reclamarlo?**

El propio **reconocimiento médico** dentro del proceso de selección tiene como finalidad declarar la aptitud física o la ausencia de contraindicaciones para el ejercicio de una tarea profesional determinada. Por tanto, si la Esclerosis Múltiple puede suponer una limitación para el desempeño del trabajo para el que se va a contratar al trabajador, el reconocimiento médico irá en ese sentido y probablemente se detectará, por lo que es recomendable comunicarlo.

Si la enfermedad no supusiese una limitación para el trabajo para el que se va a contratar, no existe obligación de comunicación y el reconocimiento médico debería indagar única y exclusivamente sobre los **aspectos directamente relacionados con el trabajo** que se va a desempeñar.

Si la no contratación se deriva de la existencia de enfermedad, no suponiendo la misma ninguna limitación para el trabajo, ante esta cuestión lo primero que hay que plantearse es si las razones que han motivado la no contratación 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.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

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. Aun así, no se trata de una libertad absoluta, y existen limitaciones como las derivadas de la cuota de reserva de **2%** del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social.

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.

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 aun así es conveniente llevarla a cabo.

### **5.- Después de un tiempo trabajando en la misma empresa y siendo conocedores de mi diagnóstico desde hace tiempo, me han despedido ¿Qué puedo hacer?**

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

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

No obstante, a efectos de declaración del despido nulo, deberá acreditarse que la causa motivadora del despido ha sido la discapacidad, cuestión que puede derivar difícil, si la Empresa es conocedora de la situación desde hace tiempo, y dicha decisión está desvinculada del diagnóstico o la propia enfermedad en sí.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### **SOBRE LA INTRODUCCIÓN DE UN CAMBIO EN EL PUESTO DE TRABAJO...**

Otras de las preguntas que generalmente se producen después del diagnóstico son las relacionadas con la introducción de algún cambio en la forma y entorno de trabajo (“¿necesitaré alguna adaptación?”, “¿tendré que cambiar de puesto y/o profesión?”, etc.).

Tu EM, tus circunstancias y tu trabajo son los factores que determinarán si hay que introducir algún cambio en el ámbito laboral

A continuación, exponemos las preguntas más relevantes sobre este ámbito que te podrán dotar de información para actuar en función de tus intereses.

## **6.- ¿Puedo solicitar a mi empresa que adapten mi puesto de trabajo? ¿A quién puedo dirigirme?**

Las medidas de prevención laboral a favor de los trabajadores 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.

Sin perjuicio de lo anterior, el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, establece un límite, y es que la adaptación suponga una carga excesiva para el empresario, a tal efecto se tendrán en cuenta las posibles ayudas o subvenciones públicas que pueda recibir el empresario, así como los costes financieros y de otro tipo que la adaptación implique y el tamaño y el volumen de negocio total de la empresa.

En las Empresas de más de 50 trabajadores es preceptiva a la existencia de un Comité de Seguridad y Salud, por lo que deberemos dirigirnos a este organismo o en su defecto al Empresario.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### **7.- ¿Puede la empresa decidir cambiarme el puesto de trabajo? Si es así, ¿pueden cambiar mis condiciones salariales y laborales?**

La empresa puede cambiar el puesto del trabajador siempre que se mantenga dentro del mismo grupo profesional del Convenio Colectivo, si dicho cambio es necesario a efectos de adaptar las limitaciones del trabajador al desempeño del trabajo.

En cualquier caso no estamos ante un nuevo contrato, debiendo respetarse todas las condiciones laborales del trabajador incluido el salario.

### **8.- ¿Puedo solicitar reducción de jornada?**

Legalmente no está prevista esta posibilidad de solicitud unilateral por parte del trabajador de la reducción de su jornada, excepto que el Convenio Colectivo que sea de aplicación tenga alguna mejora a este respecto.

No obstante lo anterior, se puede pactar con el empresario la conversión del contrato a tiempo parcial, a efecto de adaptarlo a las necesidades del trabajador, pero se requiere el consentimiento del empresario.

### **9.- Tengo movilidad reducida y dificultades para utilizar el transporte colectivo para acudir al trabajo ¿Puedo solicitar en mi empresa, la cual tiene aparcamiento privado, una plaza para personas con movilidad reducida?**

Si la Empresa cuenta con plazas de aparcamiento privado, a efectos de evitar ningún tipo de discriminación, debe poner a disposición del trabajador plaza de aparcamiento, cuando disponga de la misma.

## SOBRE EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE...

El diagnóstico de EM **no implica** la concesión directa de un certificado de discapacidad.

Se considera que una persona con EM puede tener una discapacidad cuando a consecuencia de ésta, se presentan limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. *(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).*

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### 10.-Tengo Esclerosis Múltiple ¿Puedo obtener un certificado de discapacidad (antiguamente “minusvalía”)?

El certificado de discapacidad es un documento oficial de carácter legal donde se reconoce a través de porcentajes la situación de discapacidad que puede presentar una persona. Es a partir del 33 % cuando esta declaración se hace efectiva.

Son los Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad de cada Comunidad Autónoma (excepto Ceuta y Melilla dependientes del IMSERSO), los encargados de valorar la situación a través de los Equipos de Valoración y Orientación (EVO), formados por un médico/a, un psicólogo/a y un trabajador/a social.

La valoración se realizará mediante la aplicación de unos criterios técnicos unificados en el [Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre](#), donde se determinará el grado de discapacidad en función de la valoración de las limitaciones en la actividad y de los factores sociales complementarios (situación familiar, laboral, económica, educativa y cultural), que dificulten su integración social. Así mismo podrán valorar, siempre que proceda, los baremos de movilidad y necesidad de 3ª persona.

El procedimiento de solicitud se inicia a instancia de la persona interesada mediante presentación de la solicitud ante el organismo competente de su [CCAA](#) o en el caso, a la Dirección Territorial del Imsero de Ceuta y Melilla. Aquellas personas que tuvieran reconocido previamente un grado de discapacidad, en el momento en que vean agravado su estado de salud, podrán solicitar un procedimiento de revisión.



## **11.-Me han reconocido un certificado de discapacidad igual o mayor al 33% ¿Qué utilidades puedo obtener respecto al empleo?**

Una vez reconocido un certificado de discapacidad igual o mayor al 33%, la persona podrá beneficiarse de una serie de utilidades que faciliten y promuevan su inclusión social y laboral.

A continuación, detallamos algunas de las utilidades del certificado en el entorno sociolaboral:

### Empleo público:

- Reserva del 5 % de las plazas de empleo público para personas con discapacidad.
- Adaptación de las pruebas selectivas en medios y tiempo

### Empleo ordinario:

- Reserva del 2 % del cupo de trabajadores para personas con un certificado de discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores
- Contratos para la creación y fomento del empleo
- Bonificaciones del 100% de la cuota de la seguridad social en trabajadores con discapacidad
- Adaptación del puesto de trabajo

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### Empleo autónomo:

- Capitalización de la prestación por desempleo para la creación de empresas
- Bonificación a trabajadores autónomos con discapacidad que causen alta inicial con independencia de la edad: 80% de reducción de la cuota de autónomos en el Régimen Especial de la Seguridad Social durante los primeros 6 meses y el 50% de reducción durante los 54 meses siguientes, y, para trabajadores con discapacidad menores de 35 años, que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los 5 años anteriores: 80% de reducción de la cuota de autónomos los 12 primeros meses y el 50% en los 4 años posteriores. (Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización).
- Subvenciones y ayudas de CCAA
- Creación de cooperativas de trabajo asociado (Ayudas por incorporación como socio – trabajador a cooperativas y sociedades laborales.)

### Empleo protegido:

- Centros especiales de empleo (Empresas donde al menos el 70 por 100 de su plantilla tiene que estar formada por trabajadores con un grado de discapacidad superior al 33%)
- Empresas de inserción laboral
- Empleo con apoyo

### Educación:

- Exención de tasas universitarias en estudios oficiales para alumnos con discapacidad y reserva de plazas en un 5% para estudios universitarios
- Exención de tasas en la Escuela Oficial de Idiomas
- Becas para la formación
- Reserva plazas cursos de formación para el empleo
- Reserva del 5% de las plazas para la realización de ciclos de formación grado medio y superior.

### Otros:

- Renta Activa de Inserción (Servicio Público de Empleo)
- Reducción adicional por la obtención de rendimientos de trabajo, para trabajadores activos con discapacidad.
- Jubilación anticipada (para trabajadores con un grado de discapacidad de un 45% y para trabajadores con un porcentaje igual o mayor al 65%)

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### 13.- ¿Qué obligaciones existen para las empresas?

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, obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a reservar el 2% de sus puestos a personas con discapacidad.

En el caso de la Administración Pública esta cuota asciende a un 5%.

Pero a esta obligación también le siguen ventajas como bonificaciones a la seguridad social, deducciones fiscales o subvenciones.

### 14.- ¿Qué tipo de incentivos tiene la contratación de personas con discapacidad?

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, distingue en su artículo 37 los siguientes tipos de empleo en los que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo:

- Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.

- Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

- Empleo autónomo.

A fecha de Marzo de 2014;

<b>BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO ORDINARIO</b>			
<b>Contratos Indefinidos</b>			
<b>Modalidad</b>	<b>Concepto</b>	<b>Importe (euros)/año</b>	
<b>Subvenciones</b>	Por cada contrato celebrado a tiempo completo. En contratos a tiempo parcial dicho importe se reduce a la jornada pactada.	<b>3.907 €</b>	
	Adaptación de puestos de trabajo	<b>Hasta 901,52 €</b>	
<b>Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social</b>	Personas con un grado de discapacidad igual o mayor al 33 %	Hombre menor 45 años	<b>4.500 €/ año 375 €/mes</b>
		Mujer menor 45 años	<b>5.350 €/ año 445 €/mes</b>
		45 años o más	<b>5.700 € / año 475 €/mes</b>
	Personas con discapacidad severa: ➤ Trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con grado de discapacidad mayor o igual al 33 %. ➤ Discapacidad física o sensorial mayor o igual al 65 %	Hombre menor 45 años	<b>5.100 €/año 425 €/mes</b>
		Mujer menor 45 años	<b>5.950 € / año 495 €/mes</b>
		45 años o más	<b>6.300 € 525 €/año</b>
<b>Deducciones</b>	Impuesto de Sociedades en la cuota íntegra por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad contratados	<b>Hasta 6.000 €</b>	

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

En los contratos temporales que se transformen en indefinidos se aplicará estas mismas bonificaciones.			
Contrato temporal de fomento de empleo			
Modalidad	Concepto	Importe (euros)/año	
<b>Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social</b>	Personas con un grado de discapacidad igual o mayor al 33 %	Hombre menor 45 años	<b>3.500 € / año 291 €/mes</b>
		Mujer menor 45 años	<b>4.100 € / año 341 €/mes</b>
		Hombre 45 años o más	<b>4.100 € / año 341 €/mes</b>
		Mujer 45 años o más	<b>4.700 €/año 391 €/mes</b>
	Personas con discapacidad severa: ➤ Trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con grado de discapacidad mayor o igual al 33 %. ➤ Discapacidad física o sensorial mayor o igual al 65 %	Hombre menor 45 años	<b>4.100 € / año 341 €/mes</b>
		Mujer menor 45 años	<b>4.700 €/año 391 €/mes</b>
		Hombre 45 años o más	<b>4.700 €/año 391 €/mes</b>
		Mujer 45 años o más	<b>5.300 € / año 441 €/mes</b>

Para informarte sobre las bonificaciones, deducciones o subvenciones en otro tipo de contrato (prácticas, aprendizaje, etc.) puedes visitar el siguiente link:

[http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdf/CuadroBonf.Discap.04Oct.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/CuadroBonf.Discap.04Oct.pdf)

## **SOBRE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y LA INCAPACIDAD PERMANENTE...**

Al inicio de la enfermedad es habitual que aparezcan preguntas en torno a la situación de baja médica (incapacidad temporal), e incluso en relación a no poder llevar a cabo un trabajo.

La variabilidad de la enfermedad y la imposibilidad de conocer un pronóstico sobre la misma dificulta responder anticipadamente estas preguntas.

A continuación enunciamos preguntas que te ayudarán a conocer situaciones que se pueden dar y actuar conforme a tus necesidades.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### **15.- Estoy en situación de baja laboral a consecuencia de un brote, ¿Cuánto tiempo puedo estar de baja?**

El plazo máximo de duración de la Incapacidad Temporal es de 365 días. No obstante dicho plazo podrá prorrogarse por otros 180 días adicionales, por lo que el plazo máximo total, una vez concedida la prórroga será de 545 días.

En casos excepcionales, cuando continuando con el tratamiento médico, haya expectativa de recuperación o mejora del trabajador, podría alcanzarse el plazo máximo de 730 días en situación de incapacidad temporal.

### **16.- Durante este año, he faltado al trabajo en más de 9 ocasiones a consecuencia de visitas médicas, tratamiento y baja por brote. ¿Puede mi empresa iniciar un despido objetivo por absentismo tras la reforma laboral? ¿Me vería afectado/a?**

A efectos del cómputo de ausencias, se excluyen los tratamientos médicos por cáncer o enfermedad grave, estando la Esclerosis Múltiple dentro del elenco de enfermedades graves. Por tanto dichas ausencias no computan a efectos del despido objetivo por faltas de asistencias al trabajo, justificadas e intermitentes.

### **¿Cómo puedo justificarlo en mi empresa?**

Sin perjuicio que existe una situación de confidencialidad respecto de la causa que motiva la incapacidad temporal, en este tipo de supuestos en los que la empresa puede plantearse la extinción del contrato por ausencias continuadas al puesto de trabajo, si el trabajador quiere evitar la ejecución de dicho despido por la empresa, podrá acreditar que padece EM mediante un informe médico.



### 17.- ¿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- o, en su defecto, informe o dictamen médico.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

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 Servicio Público de Empleo Estatal.

### **18.- Y mi empresa ¿Puede iniciar también el proceso?**

En principio la empresa no puede iniciar dicho reconocimiento, por cuanto el reconocimiento se hace de oficio, a solicitud del propio trabajador o su representante, y la instada a solicitud de las Entidades Colaboradoras (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o empresa colaboradora).

Independientemente, la empresa podría dirigirse a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que la misma, mediante petición razonada, solicite el inicio del procedimiento.

Adicionalmente, la empresa podría iniciar el procedimiento si colabora en la gestión de la prestación. Pero lo habitual es que la empresa no sea gestora, sino que lo sea la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En el caso de trabajar en la Administración Pública, cabe la propuesta de inicio de dicho procedimiento por la Dirección de la Administración contratante.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

**19.- En este momento, me encuentro de baja laboral por 2ª vez en un año a consecuencia de la Esclerosis Múltiple, ¿me contarían el tiempo de las dos bajas a efectos de agotar la incapacidad temporal? O por el contrario ¿se iniciaría el cálculo desde mi segunda baja?**

Para que se considere que estamos ante una recaída, la situación de Incapacidad Temporal debe verse interrumpida por períodos de actividad inferiores a 180 días.

Por ejemplo si somos dados de alta tras una baja el día 1 de marzo, deberán pasar como mínimo, 180 días en los que esté en situación de alta, es decir trabajando, para que la nueva baja no tenga la consideración de recaída y consecuentemente no compute el tiempo de la anterior incapacidad temporal a efectos de agotamiento del plazo máximo de incapacidad temporal.

**No obstante, el único competente para emitir esa baja médica por recaída será el Instituto Nacional de la Seguridad Social.**

## 20.- ¿En qué consiste la Incapacidad Permanente?

Es aquella situación, en la que el trabajador, que habiendo estado sometido a tratamiento médico y dado de alta médica, o una vez extinguida la incapacidad temporal por el transcurso de su plazo máximo de duración, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, previsiblemente definitivas y que disminuyan o anulen su capacidad laboral, y derivado de esta situación percibirá un subsidio en el que variará la cuantía dependiendo del grado de incapacidad y de sus bases de cotización.

Adicionalmente hay que distinguir tres grados de incapacidad permanente:

- 1) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual
- 2) Incapacidad permanente total para la profesión habitual
- 3) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo
- 4) Gran invalidez

## 21.- Soy autónomo/a ¿Puedo iniciar el proceso de incapacidad? ¿Estoy protegido?

En el caso de los trabajadores autónomos, la prestación es igual a la del resto de trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, salvo algunas particularidades, como la inexistencia de incapacidad permanente parcial derivada de accidente no laboral o enfermedad común.

Por lo que pese a esta diferencia, el resto de requisitos son coincidentes con los del Régimen General de la Seguridad Social.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### 22.- ¿Cuánto tiempo tengo que haber cotizado para acceder a una incapacidad permanente?

A efectos del percibo de una Incapacidad Permanente Parcial dependerá si deriva de accidente, laboral o no, o enfermedad profesional.

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional no se requiere ningún período de carencia, es decir no se requiere un período mínimo de cotización.

Si deriva de enfermedad común, dependerá de la edad que tenga el trabajador en la fecha de baja por enfermedad:

-Con 21 o más años: deberá tener cubierto un período de cotización de 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la IT de la que se derive la incapacidad

-Menores de 21 años: deben acreditar cotizados la mitad de los días transcurridos entre la fecha en que se cumplen los 16 años y la del hecho causante de la incapacidad, más todo el período de incapacidad temporal (545 días) consumido o no.

A efectos del percibo de una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez

Si deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional no se requiere periodo de carencia alguno.

Si deriva de contingencia común habrá que estar a la edad del trabajador:

- ✚ **Si el trabajador tiene menos de 31 años**, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la del hecho causante de la pensión. No se tienen en consideración las fracciones de edad del beneficiario inferiores a 6 meses, salvo que su edad esté comprendida entre los 16 y los 16,5. Las fracciones superiores a 6 meses se consideran equivalentes a medio año. No se exige carencia específica.

Ejemplo.- Un trabajador con 25 años de edad padece esclerosis múltiple que le incapacita permanentemente para el trabajo. Debe de tener un período mínimo cotizado de 3 años ( $\frac{1}{3}$  de los 9 años que van de la edad de 16 a la de 25 que tiene cuando surge la enfermedad invalidante).

- ✚ **Si el trabajador tiene cumplidos 31 años**, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido los 20 años y el día en que se produce el hecho causante. Con un mínimo, en todo caso, de 5 años. No se tienen en consideración las fracciones de edad del beneficiario inferior a medio año. Cuando tales fracciones sean superiores se consideran equivalentes 6 meses.

Además se requiere que, al menos, la quinta parte del período cotizado esté comprendido dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante (carencia específica). Si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de los 10 años en que debe estar comprendida la carencia específica se computa, hacia atrás, desde la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

Ejemplo Un trabajador de 44 años tiene una esclerosis múltiple que le invalida para el desempeño del trabajo. Para causar derecho a la pensión tiene que tener cotizado un mínimo de 6 años ( $\frac{1}{4}$  de los 24 años que van de los 20 fijados en la disposición a su edad de 44). Al

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

menos 1/5 de esos 6 años (1,2 años) deben haber sido cotizados dentro de los 10 anteriores.

**23.- La Seguridad Social me ha comunicado que tras haber sido valorado/a por el EVI (Equipo de Valoración de Incapacidad), se ha iniciado un proceso de incapacidad permanente, ¿Cómo puede calcular en función de los tipos de incapacidad, que pensión me quedaría?**

Para calcular los efectos económicos de las posibles pensiones hay que atender a diferentes parámetros dependiendo del grado de Incapacidad permanente reconocido y de la contingencia de la que se deriva, siendo complejo el cálculo de la misma en algunos supuestos.. Si quieres recibir información más detallada puedes dirigirte a las oficinas de atención al ciudadano de la Seguridad Social.

**24.- ¿La base reguladora a efectos del cálculo de la pensión de cuantos meses sería?**

A efectos de determinación de la base reguladora para el cálculo de la pensión, se tendrá en cuenta el grado de incapacidad al que se declare afecto al trabajador y la contingencia de la que deriva (**Enfermedad común o profesional**). Si quieres recibir información más detallada puedes dirigirte a las oficinas de atención al ciudadano de la Seguridad Social.

En el link que se señala a continuación puedes orientarte sobre la pensión de incapacidad permanente y el cálculo de la base reguladora de la incapacidad permanente en función de sus diferentes grados.

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/index.htm)



## 25.-Si te conceden una incapacidad permanente ¿Esta es para siempre?

Toda resolución por la que se reconoce el derecho a una 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, si la resolución no refleja la posibilidad y plazo de revisión, no podrá procederse a revisar dicha Incapacidad Permanente. Las consecuencias de la posible revisión pueden ser las siguientes:

- Que se reconozca una incapacidad distinta con derecho a distinta pensión.
- Si el trabajador tenía reconocida una Incapacidad Permanente Parcial asociada a una cantidad a tanto alzado, y tras la revisión se le reconoce una Incapacidad Permanente (total, absoluta o complemento de gran invalidez) que conlleva percibir una pensión, esta nueva pensión no comienza a percibirse hasta la deducción de las cantidades anteriormente percibidas a tanto alzado.
- Que no se reconozca ninguna incapacidad: deja de cobrar pensión desde el día siguiente al de la resolución definitiva.
- Que no se reconozca afecto a ningún grado de incapacidad y si anteriormente se tenía reconocido derecho a cantidad a tanto alzado no se tiene que devolver cantidad alguna.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### **26.- ¿Puedo decir que no a una incapacidad permanente reconocida?**

Pese a no ser lo habitual, cabe la posibilidad de recurrir la resolución administrativa que establece la afección a una Incapacidad Permanente, si estamos en desacuerdo con la misma.

### **27.- ¿Tengo una incapacidad permanente absoluta reconocida ¿Puedo trabajar?**

La incapacidad permanente absoluta es la que inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio. Tan solo se permite el ejercicio de aquellas actividades que sean compatibles con el estado de la persona y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. No obstante, el Tribunal Supremo, ha dado un vuelco a la interpretación que se venía haciendo, de la posibilidad de trabajar en supuestos de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, indicando que la posible incompatibilidad entre la incapacidad permanente y el trabajo, tendría un efecto desmotivador sobre la reinserción social y laboral de quien se halla en Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, y máxime teniendo en cuenta las nuevas tecnologías que consienten pluralidad de actividades laborales –a jornada completa- a quienes se encuentran en situación de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, de manera que la compatibilidad es un considerable acicate para la deseable integración social de los trabajadores con capacidad disminuida.

## **SOBRE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA...**

### **28.- Tras el diagnóstico de Esclerosis Múltiple, tengo reconocido un certificado de discapacidad de un 45% ¿Puedo jubilarme antes?**

Para poder jubilarse anticipadamente se exige que concurren evidencias que determinen de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida y a tal efecto se establece un elenco de enfermedades que evidencian esta reducción de la esperanza de vida, estando incluidas dentro de las mismas la Esclerosis Múltiple.

Por tanto, es posible la anticipación de la jubilación de trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45% que padezcan Esclerosis Múltiple.

La edad mínima de jubilación de las personas afectadas, en grado igual o superior al 45 por ciento, será excepcionalmente la de 56 años.

# Esclerosis Múltiple y Empleo

## Preguntas más frecuentes y posibles respuestas

### **29.- Tengo 60 años de edad, Esclerosis Múltiple y un certificado de discapacidad de un 65% ¿puedo jubilarme?**

Al tener una discapacidad del 65% o más, la edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación, se reduce en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los siguientes coeficientes:

-El coeficiente del 0,25, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65%

-El coeficiente del 0,50, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65% y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

La aplicación de los coeficientes reductores de edad no puede dar lugar a que el trabajador pueda acceder a la pensión de jubilación antes de los 52 años de edad, exceptuando a los Regímenes del Carbón y Trabajadores del Mar.

### **30.- ¿Dónde puedo dirigirme para conocer si puedo ser beneficiario de jubilación anticipada por ser trabajador con discapacidad?**

Acudiendo a un despacho de abogados especializado en Seguridad Social, o a las Oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Para más información no dudes en acudir a:  
Servicio de Orientación, Mediación y Promoción  
Laboral de FEMM  
C/ Ponzano, 53. 28003 Madrid  
Tel. 91 399 32 45  
[www.portalempleofemm.org](http://www.portalempleofemm.org)  
[empleofemm@femmMadrid.org](mailto:empleofemm@femmMadrid.org)



Con la colaboración de:

Jausas  
Paseo de la Castellana, 60 · 28046 Madrid  
[www.jausaslegal.com](http://www.jausaslegal.com)



**Cofinancian:**



**Esclerosis Múltiple y  
Empleo  
Preguntas más frecuentes  
y posibles respuestas**