



Derechos, envejecimiento

y VIH

Programa de capacitación
en derechos para personas
mayores con el VIH

Derecho a la incapacidad laboral

WEBINAR 06 / 2025

CASTELLANO

git grupo de trabajo sobre
tratamientos del VIH
ENTIDAD DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA
ONG DE DESARROLLO

Las personas con el VIH pueden acceder a las prestaciones ofrecidas por la Seguridad Social en las mismas condiciones que el resto de la población siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por ley. Entre estas prestaciones se incluye la prestación por incapacidad laboral. Esta pensión está concebida para apoyar económicamente a quienes no pueden desempeñar sus funciones laborales de manera efectiva debido a su condición de salud y, como consecuencia de ello, pierden sus ingresos. Este tipo de asistencia es fundamental para garantizar que las personas afectadas puedan mantener una calidad de vida digna y acceder a los recursos necesarios para su bienestar.

La incapacidad laboral se define como la situación en la que una persona trabajadora se encuentra imposibilitada para llevar a cabo las funciones normales y habituales de su puesto de trabajo. La incapacidad laboral es una prestación reconocida por la ley, que garantiza el derecho a recibir una cuantía económica mientras dure esta situación¹. Esta condición puede surgir por diversas circunstancias como, por ejemplo, una enfermedad –profesional o común–, un accidente –laboral o no laboral–, un embarazo u otro tipo de situaciones que impidan al trabajador seguir realizando un determinado trabajo.

Esto significa que cualquier evento que afecte a la salud puede ser considerado en esta evaluación. Sin embargo, la incapacidad laboral solo se produce cuando el trabajador ya no es capaz de desempeñar las funciones correspondientes a su cargo o puesto de trabajo. Por tanto, la incapacidad laboral no está relacionada con la gravedad que representa la enfermedad o dolencia, sino más bien con la capacidad de desarrollar un determinado puesto de trabajo. Esto implica –de cara a la evaluación de la incapacidad– un análisis detallado de las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo, así como de las exigencias físicas y mentales que este conlleva.

Tipos de incapacidad laboral

Existen dos tipos de incapacidad laboral: la **incapacidad temporal** y la **incapacidad permanente**. Ambas se diferencian en el grado y el alcance de la situación que impiden al/la trabajador/a cumplir con las funciones de un determinado puesto de trabajo.

La **incapacidad temporal** –también conocida popularmente como **baja médica**– ocurre cuando un/a trabajador/a se encuentra imposibilitado/a para realizar su trabajo durante un periodo de tiempo determinado debido a una enfermedad –profesional o común– o un accidente –laboral o no laboral– para el que necesita asistencia médica. Durante dicho periodo de tiempo, se puede **percibir una pensión por incapacidad temporal**. Se trata de un subsidio diario que trata de cubrir la falta de ingresos del/la trabajador/a por la imposibilidad de trabajar temporalmente.

La duración máxima de la **incapacidad temporal por enfermedad o accidente** es de 12 meses prorrogables por otros 6 meses más, si durante este período de observación se prevé la recuperación. En el caso de la **incapacidad temporal por enfermedad profesional**,

el período de observación de la dolencia es de 6 meses, prorrogable a otros 6 meses más. Al finalizar este período, el **Instituto Nacional de la Seguridad Social** valorará si la incapacidad ha de convertirse en permanente o, si en caso contrario, se debe dar el alta médica.

Por otro lado, la **incapacidad laboral permanente** se reconoce cuando, tras haber recibido el tratamiento prescrito y haber sido dado de alta médica, el/la trabajador/a presente disminuciones anatómicas o funcionales graves, previsiblemente definitivas, que mermen o anulen su capacidad laboral.

El reconocimiento de una **incapacidad laboral permanente**, por lo general, viene tras una incapacidad temporal. El Instituto Nacional de la Seguridad Social es el organismo encargado de determinar si la dolencia puede afectar de manera permanente a la capacidad del/la trabajador/a para cumplir las funciones y el desempeño de su puesto de trabajo. Esta baja laboral puede prolongarse durante 545 días y, en casos excepcionales, puede prorrogarse por 180 días más.

1. Las normas que regulan la incapacidad laboral son: el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio; la Ley 42/1994, de 30 de diciembre; el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre; el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio; la Orden de 15 de abril de 1969.

La situación de **incapacidad laboral permanente** puede dar cabida a una prestación económica, de cuantía variable, en función de **cuatro grados de incapacidad permanente**:

Parcial para la profesión habitual: La incapacidad permanente ocasiona al/la trabajador/a una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión.

Total para la profesión habitual: La incapacidad permanente inhabilita al/la trabajador/a para su profesión habitual, pero puede dedicarse a otra distinta.

Absoluta para todo trabajo: La incapacidad permanente inhabilita al/la trabajador/a para toda profesión u oficio.

Gran invalidez: Cuando el/la trabajador/a incapacitado/a permanente necesita la asistencia de otra persona para las actividades más esenciales de la vida.

Cada uno de los grados de **incapacidad laboral permanente** puede ser revisable y, en algunas circunstancias, pueden modificarse dando lugar a la confirmación o modificación del grado o a la extinción de la incapacidad y, por tanto, de la pensión.

Las pensiones de incapacidad permanente pasan a denominarse **pensiones de jubilación** cuando sus beneficiarios cumplen 65 años.



¿Cómo se solicita la incapacidad laboral permanente?

En el **caso de la incapacidad laboral permanente**, el procedimiento puede iniciarse de tres maneras:

1) De oficio: Puede ser solicitado por la entidad gestora cuando un trabajador/a que estaba de baja temporal es dado de alta médica y se encuentra en una situación que podría ser considerada como incapacidad laboral permanente.

2) A petición de la Inspección de Trabajo o el Servicio Público de Salud: Siempre con la autorización de la persona interesada.

3) A petición de la persona interesada: Si se opta por esta opción, la persona interesada necesitará completar un modelo de solicitud y presentar la documentación requerida. Este trámite es gratuito y se puede hacer online a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social o en un centro de Atención e Información.

El plazo máximo para que se resuelva la solicitud es de 135 días. La evaluación la realiza un tribunal médico denominado **Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI)** que emitirá un dictamen-propuesta.

A continuación, los directores provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) dictarán la resolución expresa declarando el grado de incapacidad y la cuantía de la prestación económica. Si la solicitud es desestimada o no se está conforme con el grado de incapacidad reconocido, la persona solicitante dispone de un plazo de 30 días para presentar una reclamación.

En Cataluña las funciones de los EVI las realiza el Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM).



La infección por el VIH en la evaluación de la incapacidad permanente

Cualquier persona con el VIH puede solicitar el reconocimiento de la incapacidad permanente en igualdad de condiciones que el resto de la población, es decir cuando su estado de salud actual, como consecuencia de una enfermedad – profesional o común– o un accidente –laboral o no laboral– le impide llevar a cabo las funciones de un determinado puesto de trabajo. Sin embargo, conviene saber que **la infección por el VIH no se incluye en el baremo que utilizan los Equipos de Valoración de Incapacidades** para valorar el **grado de incapacidad laboral permanente**.

Esto es debido a que, a efectos médicos y legales, en la actualidad y gracias al tratamiento antirretroviral, la infección por el VIH no causa por sí misma –por el mero diagnóstico– una incapacidad, es decir, una disminución en la capacidad para cumplir con las funciones de un determinado puesto de trabajo. Las personas que tienen el VIH bajo control gracias al tratamiento antirretroviral tienen una capacidad laboral similar a la de las personas sin el VIH.

Este criterio, que es universalmente aceptado y que ha contribuido a la normalización del VIH y de las personas afectadas en el sector del trabajo, permanece inalterable en los procesos de valoración de incapacidades. Sin embargo, en la actualidad, existe evidencia científica

que muestra que las personas con el VIH **tienen una peor calidad de vida y bienestar** que las personas sin el VIH. Y esto es debido fundamentalmente al desarrollo precoz de las enfermedades asociadas a la edad (**comorbilidades**) –como consecuencia de un proceso de **envejecimiento prematuro**–; al desarrollo de un elevado número de **síntomas físicos** y más **preocupaciones sociales y espirituales**. Entre las preocupaciones sociales, probablemente la **estigmatización y la discriminación asociadas al VIH**, junto con los desafíos de la vida diaria, puede contribuir al desarrollo de ansiedad, depresión y otros trastornos mentales. Ignorar estos factores biopsicosociales, que pueden afectar a la capacidad laboral de las personas con el VIH, lleva a una evaluación incompleta de las dificultades que estas personas enfrentan en su entorno laboral y social.

Esta realidad es especialmente relevante para aquellas personas diagnosticadas antes de 1996, quienes pueden experimentar secuelas de **enfermedades relacionadas con el sida, la toxicidad acumulada** de los primeros tratamientos antirretrovirales, y el **síndrome del superviviente del sida**. Este síndrome incluye una serie de desafíos emocionales y físicos que pueden persistir a lo largo del tiempo. Aquellos que han vivido con el VIH durante décadas pueden enfrentar un conjunto único de situaciones que requieren atención particular en los

Defensa de la incapacidad laboral en los tribunales

procesos de evaluación de la incapacidad laboral –y también de la discapacidad–.

Lamentablemente, ninguno de estos factores se toma en cuenta al determinar el grado inicial de incapacidad laboral o en la revisión de un grado de incapacidad. Los EVI que analizan las solicitudes de personas con el VIH tienden a enfocarse exclusivamente en la efectividad de la medicación antirretroviral y en la supresión viral. En este proceso, las comorbilidades, los signos y síntomas crónicos y las secuelas se evalúan de manera aislada, y a menudo se desestiman, ya que, individualmente, no se consideran lo suficientemente significativas para afectar a la capacidad laboral de la persona con el VIH.

Esta omisión puede resultar en situaciones en las que no se reconozca ningún grado de incapacidad laboral, lo que no solo afecta a la seguridad económica de las personas afectadas, sino que también ignora las realidades complejas de su salud y bienestar. Esa situación también la viven aquellas personas con el VIH a las que se les revisa el grado de incapacidad y se les “quita” tal reconocimiento, pues no se les ofrece ninguna alternativa de protección social o de entrada en el mercado laboral con todas las consecuencias económicas, sociales y para su salud que esto puede conllevar.

Cada vez es más frecuente que las personas con el VIH se vean obligadas a llevar sus casos a los tribunales, es decir, a presentar demandas contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social ante un juez, debido a la pérdida o reducción del reconocimiento de su grado de incapacidad laboral.

Este tipo de procesos genera una considerable carga de estrés para estas personas, ya que suelen ser lentos, costosos y, además, reflejan un desconocimiento sobre la realidad que enfrentan quienes han sobrevivido al VIH. También persisten actitudes serofóbicas en el ámbito judicial, que son difíciles de demostrar. Esta situación se convierte en un obstáculo significativo para las personas con el VIH al interactuar con profesionales jurídicos, como abogados o jueces.

Superar esta barrera resulta complicado, especialmente si no cuentan con el apoyo de las y los profesionales que les atienden y que pueden ayudar a validar sus circunstancias biopsicosociales.

Recuerda que, si te encuentras en esta situación, puedes acudir a tu ONG de VIH más cercana para recibir orientación o a la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá (clinicallegal@uah.es) para solicitar información jurídica al respecto.

¿Quieres saber más?



Punto de información sobre Derechos, Envejecimiento y VIH
¡Contáctanos!

Barcelona: 93 208 0845 / 667 662 551

Madrid: 6819 887 694

consultas@gtt-vih.org

 **Twitter: @gTtVIH**

 **Facebook: gtt.vih**

 **Skype: gttvih**

  **WhatsApp y Telegram: 667 662 551**

www.gtt-vih.org

superVIHvents

CON LA COLABORACIÓN DE:

Clínica Legal
de la Universidad
de Alcalá



"Derechos, envejecimiento y VIH" es un programa de capacitación en derechos civiles, políticos y sociales para personas mayores con el VIH promovido por el Grupo de Trabajo sobre Tratamientos del VIH (gTt-VIH) en colaboración con la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá. Este programa capacita a las personas mayores con el VIH para que conozcan sus derechos y puedan ejercerlos, así como también los mecanismos legales de protección y denuncia ante potenciales situaciones de discriminación.