

INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD E INCAPACIDAD LABORAL PARA PACIENTES DE HIDROSADENITIS SUPURATIVA



Gracias a la **Fundación Hazlo Posible**, Dña. **Laura Nodal Sandoya**, abogada y profesora de Derecho y D. **Marcos Gil Alonso**, abogado y profesor de Derecho, nos han proporcionado el siguiente material didáctico.

DISCAPACIDAD E INCAPACIDAD

Para poder entender adecuadamente las diferencias entre incapacidad y discapacidad así como las implicaciones de cada una de estas situaciones no podemos sino empezar por definir que es cada una de ellas.

En primer lugar y respecto de la definición de **DISCAPACIDAD**, acudimos a la **Organización Mundial de la Salud** para ver qué entiende este Organismo internacional por dicho concepto. Así, en su página web encontramos que la discapacidad se define del siguiente modo:

“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.”

Podemos comprobar como por la propia Organización Mundial de la Salud ya se considera la discapacidad como un **“fenómeno complejo”**, y es que nos podemos encontrar con distintos tipos de discapacidades: físicas, psíquicas o sensoriales, que pueden afectar al habitual desarrollo de la vida en grados muy diferentes.

Sin embargo, ésta no es la única definición que podemos encontrar respecto del concepto de discapacidad, así la **Convención de la ONU de 2006** calificó la discapacidad en este sentido:

“La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.



En esta nueva definición podemos comprobar como no se limita a la condición psicofísica de quien padece la discapacidad, sino que la pone en relación con las barreras que existen en la sociedad y que impiden el desarrollo pleno de su vida en sociedad.

Debemos tener en cuenta que tanto la concepción de discapacidad como su tratamiento por los Estados ha evolucionado en gran medida, tratando de llevarse a cabo campañas y medidas de concienciación y mejora a fin de reducir o mitigar las barreras que generan desigualdades entre quienes padecen una discapacidad y los que no.

Por otro lado, nos encontramos con el concepto de **INCAPACIDAD**, el cual a priori plantea menos complicaciones que el de discapacidad. En este caso debemos tener en cuenta que la incapacidad no se relaciona únicamente con la situación concreta de la persona, sino que se debe poner ésta en relación con **su capacidad para trabajar**. Así, podríamos definir la incapacidad como ***“la situación o estado de necesidad del trabajador por la cual se ve impedido a poder desarrollar su trabajo, no pudiendo por tanto percibir su salario”***.

Y es que esta pérdida del salario viene precisamente dada por la suspensión del contrato de trabajo en las situaciones de incapacidad temporal del trabajador, tal y como se recoge en el artículo 45.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, la ser esta situación **merecedora de una especial protección**, es por lo que se contemplan las **prestaciones por incapacidad**, a fin de mitigar la pérdida de retribuciones a causa de esa suspensión de la relación laboral producida por la incapacidad.

En cuanto a la incapacidad es necesario hacer una distinción, ya que existen dos grandes modalidades.

- De un lado, tenemos **la incapacidad temporal**, que es aquella situación inicial en la que el trabajador, a causa de una enfermedad o accidente, bien sea por contingencias comunes o profesionales, se ve impedido para la realización del trabajo.
- Por otro lado, **la incapacidad permanente** es aquella que se da tras la temporal en los supuestos en que las limitaciones que dieron lugar a la incapacidad temporal, y que se presuman permanentes o duraderas, limiten gravemente o anulen la capacidad laboral.

Una vez hemos realizado una primera aproximación a qué se entiende por cada uno de estos conceptos, ahondaremos ahora en sus aspectos jurídicos.



1. Aspectos legales sobre la incapacidad.

Comenzaremos explicando los distintos aspectos relativos a la incapacidad, tanto temporal como permanente, la cual viene regulada en el **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

1.1. Incapacidad temporal

La incapacidad temporal se regula en los **artículos 169 a 176 de la Ley General de la Seguridad Social.**

Uno de los elementos más importantes que se deben tener en cuenta es que la incapacidad temporal surge a causa de enfermedad común o profesional o de accidente sea o no de trabajo, y será necesario que se den dos requisitos simultáneamente: que el trabajador reciba asistencia sanitaria a causa de la enfermedad o accidente, y que esté impedido para la realización de su trabajo.

En cuanto a la duración de la situación de incapacidad temporal, la misma **se puede prolongar hasta los 365 días**, pudiéndose prorrogar, llegados a ese límite, **por otros 6 meses más**, si se estima que durante ese período se podrá alcanzar la curación. De cara a contabilizar estos plazos debemos tener en cuenta también las recaídas por la misma causa médica. Se entenderá por recaída cuando se de una nueva baja por la misma causa dentro de los 180 días siguientes al alta médico anterior.

Como decíamos anteriormente, en las situaciones de incapacidad temporal se suspende el contrato de trabajo y, por tanto, no existe obligación ni de trabajar ni de abonar el salario. Es por ello que para paliar ese problema económico se establece por parte de la Seguridad Social la prestación por incapacidad temporal, la cual se corresponderá con un tanto por ciento sobre la base reguladora, común o profesional, según el carácter de la baja.

Así, en las bajas por contingencias comunes:

- No se cobrará nada durante los 3 primeros días
- Entre el cuarto y el vigésimo día se percibirá el 60% de la base reguladora.
- Desde el vigésimo primer día en adelante, el 75% del salario mensual.

También hay que tener en cuenta que para poder cobrar la prestación por incapacidad temporal en los supuestos de enfermedad común **es requisito el haber cotizado al menos 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de la baja.**

Por otro lado, y respecto de la incapacidad temporal por contingencias profesionales, la cuantía a percibir será del 75% desde el día siguiente al de la baja, y además no será necesario ningún mínimo de cotización previo como sucede con la incapacidad por contingencias comunes.



Tanto por parte de la empresa con mejoras voluntarias como contratando el trabajador un seguro de bajas, podrá complementarse lo percibido por la prestación por incapacidad temporal hasta el 100%, e incluso superarlo en algunos casos.

Es importante tener en cuenta de cara a la prestación que se va a percibir que las bases de cotización que se tomarán como valor de referencia para cuantificar la prestación por incapacidad temporal son las correspondientes a la nómina del mes inmediatamente anterior al de la baja, y se respetará esa cantidad durante toda la duración de la baja, por lo que si el salario que hubiese podido percibir el trabajador en caso de haber estado de alta sufriese alguna modificación, tanto subida como bajada, la prestación por incapacidad no variará en ningún caso, y esa variación del salario no se comenzará a aplicar hasta que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo.

El derecho a esta prestación por incapacidad temporal se puede extinguir por diversos motivos. Estos son: por el transcurso del plazo de 545 días naturales desde la fecha de la baja, por alta médica por curación o mejoría que permita el trabajo, porque se reconozca el derecho a la pensión de jubilación, por no acudir a los exámenes médicos o revisiones a que nos convoquen y por fallecimiento.

Del mismo modo, esta prestación también podrá ser temporalmente suspendida, denegada o anulada por haber actuado el beneficiario fraudulentamente para obtener o mantener la prestación, cuando el beneficiario esté trabajando por cuenta propia o ajena durante el período de incapacidad temporal o cuando se rechace o abandone injustificadamente el tratamiento médico.

Una vez finalizados los plazos establecidos para la incapacidad temporal, así como sus prórrogas, podrá iniciarse el procedimiento de incapacidad permanente, para lo cual habrá que someterse a un tribunal médico que podrá dictaminar el alta médico o la incapacidad permanente, que pasaremos a analizar a continuación

1.2. Incapacidad permanente.

La incapacidad permanente se regula, igual que la anterior, **en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, concretamente en los artículos 193 a 200.**

La propia Ley define la incapacidad permanente como ***“la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral”.***

Debemos tener en cuenta que aunque exista la posibilidad de recuperación médica, cuando ésta se prevea lejana o incierta, podrá dictaminarse igualmente la situación de incapacidad permanente.



En estrecha relación con la incapacidad permanente debemos poner en este momento a la discapacidad, pues es perfectamente dable el caso de que una persona que tenga reconocido un grado determinado de discapacidad, pueda desarrollar su labor profesional, tal y como más adelante veremos. De este modo, el grado de discapacidad de una persona al momento de su afiliación a la seguridad social, no impedirá que posteriormente se pueda determinar la incapacidad permanente, en caso de se agraven las mismas, produciendo que, este agravamiento o la concurrencia con otras dolencias que puedan aparecer, anulen ahora sí, su capacidad para trabajar.

Si bien la incapacidad permanente deriva de una situación previa de incapacidad temporal, es importante señalar que hay determinados supuestos en que no es necesario. Esto sucede al encontrarse en situación asimilada al alta en el régimen general de la seguridad social.

En cuanto al porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo, **la norma establece una serie de grupos o niveles de incapacidad permanente**. Así se establece que serán, de menor a mayor reducción, la incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez. Para poder determinar el grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que estaba encuadrado, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente.

Pasaremos ahora a conocer mejor los distintos tipos de incapacidades permanentes y que requisitos y rasgos tiene cada una de ellas.

La incapacidad permanente parcial: Se clasificará dentro de este grupo a aquellas personas afiliadas al régimen general de la Seguridad Social que, **teniendo una disminución de al menos el 33% de la capacidad**, ésta no impida poder seguir desarrollando la profesión habitual. En esto supuestos, una vez declarada la incapacidad, se abonará una indemnización a tanto alzado que corresponderá a 24 mensualidades de la base reguladora utilizada para calcular el subsidio de incapacidad temporal de que deriva (común o profesional) o, si no tuviese derecho a ésta, el que hubiese correspondido en su lugar. Esta prestación es totalmente compatible con cualquier actividad laboral, incluida la que se venía ejerciendo y no tiene por qué significar el final de la misma. Para poder percibir esta prestación será requisito indispensable haber cotizado 1.800 días en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha de finalización de la incapacidad temporal de la que se derive la incapacidad permanente.

La incapacidad permanente total: En este grupo se incluirá aquellas situaciones en las que se inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. En estos supuestos habrá que tener en cuenta los períodos de cotización previos así como la edad del cotizante para el cálculo de la pensión a percibir, la cual se podrá realizar a modo de indemnización en un único pago o pagadera en mensualidades, siendo estas 14 o 12 según si la incapacidad se debe a contingencias comunes o profesionales respectivamente (en las de contingencias profesionales las dos pagas extraordinarias se prorratean en las



12 mensualidades). Esta pensión es compatible con el desarrollo de profesión distinta a la habitual por lo que el derecho a la misma se extinguirá en los supuestos en los que se vuelva a desarrollar la profesión habitual. En los supuestos de pensión por contingencias comunes, la cuantía de la misma nunca podrá ser inferior al 55% de la base de cotización mínima para los mayores de 18 años.

La incapacidad permanente absoluta: Se entenderá por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio. En estos supuestos, nuevamente para valorar la pensión a percibir se tendrá que tener en cuenta si la situación viene producida por una enfermedad o accidente común o si es profesional, del mismo modo que se valorará la edad y los períodos cotizados. La pensión en estos casos será vitalicia y corresponderá al 100% de la base reguladora, pudiendo incrementarse en determinados supuestos. Estas pensiones se abonarán, al igual que en el caso de la permanente total, en 14 o 12 mensualidades según se deban a enfermedad o accidente común o profesional respectivamente. Esta situación es compatible con el desarrollo de trabajos, lucrativos o no, que sean compatibles con la situación del percceptor de la pensión, si bien cuando la actividad desarrollada sea susceptible de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, este hecho debe ser comunicado a la entidad gestora, estando en la obligación de cursar el alta correspondiente y cotizar por ello.

La gran invalidez: Este supuesto recoge a aquellas personas que, debido a su situación, no puedan valerse por sí mismas para realizar funciones básicas y esenciales de la vida, necesitando la ayuda de otros para ello. La cuantía de la pensión por gran invalidez será la que hubiese de corresponder por incapacidad total o por incapacidad absoluta, incrementándose la misma con un complemento destinado a remunerar a la persona que atienda a quien percibe la pensión. El pago de la misma se realiza del mismo modo que las pensiones por incapacidad total y absoluta, esto es, en 14 o 12 mensualidades. Respecto de la posible compatibilidad con otras actividades, debemos atender a lo recogido para la incapacidad absoluta.

Para el percibo de la pensión por incapacidad permanente, ya sea total, absoluta o gran invalidez, se establecen una serie de requisitos en cuanto a los períodos mínimos de cotización.

Si el pensionista tiene menos de 31 años, deberá haber cotizado al menos la tercera parte del tiempo que media entre que cumple los 16 años y la fecha de inicio de la incapacidad temporal que se convierte en incapacidad permanente. Por ejemplo, si una persona inicia la baja con 25 años, deberá haber cotizado la tercera parte entre que cumple los 16 años y la fecha de inicio de la baja a los 25, esto es, la tercera parte de 9 años, por lo que tendrá derecho a esta prestación si al momento de la incapacidad temporal con 25 años, había cotizado al menos 3 años.

Si el pensionista tiene más de 31 años, el tiempo de cotización deberá ser, al menos, la cuarta parte entre el tiempo transcurrido desde que cumple los 20 años y la fecha de la incapacidad temporal, con un mínimo de 5 años cotizados. Además de esto, la quinta parte de ese período exigido se deberá haber cotizado en los 10 años inmediatamente anteriores a la baja.



Finalmente debemos añadir que la calificación de incapacidad permanente que genere una pensión podrá ser revisada y modificada, tanto por reconocimientos médicos como extraordinarios, en cualquier momento, pudiendo modificarse y variar entre una y otra o incluso llegar a producirse el alta, en los supuestos de existir mejorías o agravamientos.

1.3. Lesiones permanentes no incapacitantes.

Finalmente se contempla en la Ley General de la Seguridad Social las situaciones en que, a causa de una enfermedad o accidente de trabajo, se pueda sufrir una lesión, mutilación o deformidad de carácter permanente y que, sin llegar a generar una incapacidad de las recogidas anteriormente, cause una disminución o alteración en la integridad física del trabajador. Estas lesiones deberán venir recogidas en la norma que desarrolla la Ley General de la Seguridad Social y serán indemnizadas, de una sola vez, por una cantidad económica calculada a tanto alzado y recogida en las disposiciones de desarrollo de la Ley.

Por último, debemos tener en cuenta que si estamos disconformes con la resolución que se haya dictado en materia de incapacidades, tanto si nos la conceden como si no, siempre podremos recurrirla, primero mediante una reclamación previa y, posteriormente, ante los Juzgados de lo social.

Un elemento en el que siempre debemos fijarnos es en lo que se conoce como el “pie de resolución”, que es la información sobre los posibles recursos y órganos a los que dirigirnos, para impugnar esa resolución. Lo habitual es encontrarnos esta información al final de la resolución, siendo habitual que tengan la siguiente estructura:

“Si no está conforme con esta resolución, puede presentar en la Dirección Provincial una reclamación previa a la vía jurisdiccional en el plazo de 30 días hábiles contados a partir del día siguiente al de recibir esta notificación, de acuerdo con el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11/10/2011).”

Es importante respetar los plazos que se nos otorgan, ya que presentar un recurso fuera de plazo puede hacer que, aunque podamos tener razón, no entren a valorarlo por el defecto de forma de la extemporaneidad. Por otro lado, al ser un recurso dirigido a una Administración, y no a un Juzgado o Tribunal, no es necesario que lo realicemos por medio de abogado ni procurador, si bien siempre es recomendable recabar asistencia de un profesional en la materia.

Frente a la reclamación previa que interpongamos se pueden dar dos escenarios, o bien que nos estimen la reclamación, concediéndonos en todo o en parte lo que solicitábamos, o que la desestimen, pudiendo desde ese momento acudir a la vía jurisdiccional para que sea un Juez o Magistrado el que resuelva sobre nuestra petición. La información sobre el plazo para interponer la demanda y a dónde la debemos dirigir nuevamente la encontraremos en el “pie de resolución” del documento que nos notifiquen, siendo habitual que se recoja al final de la misma de modo similar al siguiente:



“Contra esta resolución podrá interponer demanda ante la jurisdicción social competente, en el plazo de 30 días contados desde la notificación de la misma, de conformidad con lo establecido en el artículo 71.6 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11/10/2011).

En el caso de la vía jurisdiccional el demandante podrá otorgar su representación a un letrado, procurador o un graduado social. siendo conveniente que la defensa técnica del demandante la haga un profesional del derecho.

2. Aspectos legales sobre la discapacidad y solicitud del grado de discapacidad.

Si bien encontramos diversa normativa, tanto nacional como internacional, que tratan la discapacidad en diverso modo, la norma que nos interesa en el presente caso es **Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre**, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (BOE 26 de enero de 2000), **modificado por Real Decreto 1364/2012, de 27 de septiembre**.

Orden 710/2000, de 8 de mayo, de la Consejería de Servicios Sociales, por la que se establece el procedimiento de actuación para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1971/1999, sobre Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de discapacidad.

Ya hemos definido al inicio que entendemos por discapacidad, contemplándose en la misma tanto los factores personales *p r o p i o s* de la persona como los factores sociales y del entorno. Por ello vamos a comenzar con los trámites necesarios para la obtención del grado de discapacidad.

2.1 La resolución del grado de discapacidad

Es la acreditación oficial que indica que una persona posee una limitación funcional física, intelectual, mental o sensorial de carácter permanente o transitorio. El propio grado se especifica mediante un porcentaje, que será el que muestre la gravedad de la enfermedad en cuanto a la limitación.

Las personas que presenten un grado de discapacidad superior al 33%, tendrán los Derechos que el Estado Español reconoce, materializándose en determinadas prestaciones, beneficios y/o servicios.

Para solicitar el **reconocimiento inicial**, la cual se puede solicitar en cualquier momento a petición del interesado por Internet o en alguna de las oficinas en materia de registro, son necesarios los siguientes requisitos:

- Padecer una discapacidad, que puede ser de distinta índole: física, mental, sensorial o intelectual.



- Tener la nacionalidad española, o ser extranjero residente legalmente en España y en el caso concreto de la Comunidad de Madrid, estar empadronado en alguno de los municipios de la Comunidad.

Para solicitar la certificación del grado de discapacidad reconocido, deberemos tener reconocido el grado de discapacidad y si el mismo está reconocido en otra Comunidad Autónoma Distinta, previamente se deberá haber solicitado el traslado del expediente a esta Comunidad.

Para el reconocimiento por revisión, es necesario presentar el reconocimiento de la discapacidad y hay dos supuestos:

- **Si la resolución de grado es definitiva**, por no preverse mejoría, **se puede pedir revisión por agravamiento o mejoría transcurrido un plazo mínimo de dos años desde la fecha de la resolución**, salvo que se acredite error de diagnóstico o se hayan producido cambios sustanciales en las circunstancias que dieron lugar al reconocimiento de grado, en cuyo caso no será preciso agotar dicho plazo.
- **Si la resolución de grado establece un plazo de validez es necesario solicitar la revisión dentro de los tres meses anteriores a la fecha fijada para que la resolución no pierda su vigencia.**

Una vez solicitado y con la documentación, en la c. Madrid se citará al solicitante en un Centro Base, el que tenga más próximo. En caso de menores de 0 a 6 años acudirían a al CRECOVI (Centro Regional de Coordinación y Valoración Infantil).

Para solicitar la certificación del grado de discapacidad reconocido:

1. Tener reconocido el grado de discapacidad.
2. Caso de estar reconocido en otra Comunidad Autónoma, requisito previo solicitar traslado del expediente a esta Comunidad.

La solicitud de la certificación del grado de discapacidad podrá realizarse presencialmente en los puntos indicados para el trámite presencial y por internet a través del Servicio de Respuesta Inmediata SERI.

La tramitación, tal y como se expresa esquemáticamente en la citada web sería la siguiente:

- Presentación de la solicitud junto con la documentación indicada.
- Si del examen de la documentación se deduce que la misma es defectuosa o incompleta se notificará al interesado para que en el plazo de 10 días aporte la documentación necesaria y subsane los defectos observados, haciéndole saber que si no es así, su solicitud se archivará sin más trámite.



- Citación, cuando así proceda, para reconocimiento médico y/o psicológico y social en el Centro Base.

- Tras la oportuna valoración del expediente, se elabora Dictamen Técnico Facultativo y se emite la Resolución correspondiente por la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad que se notifica al interesado o a su representante legal, acompañada de la tarjeta acreditativa del Grado de Discapacidad cuando supere el 33%.

Las solicitudes hay que descargarlas en la página web: www.madrid.org

Documentación a presentar

Documentación a presentar para solicitar el reconocimiento inicial:

1. Fotocopia del **D.N.I.** del interesado (sólo para la tramitación telemática, si el interesado autoriza la consulta de este documento no será necesaria su aportación) o, en su defecto, fotocopia del **libro de familia (para menores)**.
2. En su caso, fotocopia del **D.N.I. del representante** legal (sólo para la tramitación telemática, si el interesado autoriza la consulta de este documento no será necesaria su aportación) y del documento acreditativo de la representación legal o guardador de hecho.
3. Documento acreditativo de estar **empadronado** en cualquiera de los municipios de la Comunidad de Madrid (sólo para la tramitación telemática, si el interesado autoriza la consulta de este documento no será necesaria su aportación).
4. En caso de no tener nacionalidad española, fotocopia de la tarjeta de residente.
5. Para ciudadanos de la Unión Europea deberán presentar acreditación administrativa de la residencia en España.
6. Fotocopia de todos los **informes médicos y psicológicos** que posea, que avalen la discapacidad alegada.

Documentación a presentar en el caso de revisión por agravamiento o mejoría:



1. Se podrá instar revisión del grado por agravamiento o mejoría transcurrido un plazo mínimo de dos años desde la fecha de la resolución, salvo circunstancias contempladas en el artículo 11.2. del Real Decreto 1971/1999 y el artículo 8 de la Orden 710/2000.
2. En el supuesto de revisión del Grado de Discapacidad reconocido con plazo de validez, se podrá instar la misma con una antelación no superior a tres meses.
3. Copia de los **informes** que acrediten dicho **agravamiento o mejoría**.

El órgano responsable para la tramitación y resolución será la Consejería de Políticas Sociales y Familia D. G. de Atención a Personas con Discapacidad.

PLAZO MÁXIMO EN EL QUE DEBE NOTIFICARSE LA RESOLUCIÓN EXPRESA:

Será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento. Cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo serán 3 meses.

Efecto del silencio administrativo: desestimatorio



Bibliografía y documentación:

- “La incapacidad temporal como Causa de extinción del Contrato de Trabajo.” Autor: Ivan Antonio Rodríguez Cardo. Ed. Thomson Reuters Aranzadi. 2017.
- “Protección jurídica de las personas con discapacidad”. Autor: M^a. José García Alguacil. Ed Reus. 2016.
- “Protección jurídica de las personas con discapacidad”. Coautoría, Coordinadores: Ignacio Serrano García y Alfonso Candau Pérez. Ed Tirant lo Blanch. 2017.
- “Estudios y comentarios jurisprudenciales sobre discapacidad”. Coautoría, Directora: Cristina Guilarte Martín-Calero y Coordinador: Javier García Medina. Ed Thomson Reuters Aranzadi. 2016.
- “Derecho y discapacidad, In memoriam José Soto García-Camacho.”. Coautoría, Director: Rafael de Lorenzo García y Coordinadora: Gloria Álvarez Ramírez. Ed Cinca. 2012
- “Sobre discapacidad y derechos”. Autor: Rafael de Asís. Ed Dykinson. 2013
- “Lecciones de Seguridad Social”. Autor: José María Orellana García. Ed Cef. 2015
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
- Dirección web para poder realizar trámites: www.madrid.org
- “Aspectos legales de la incapacidad y de la discapacidad para Asociación Española de Esclerodermia”. Autores: Marcos Gil Alonso y Laura Nodal Sandoya.