

MEDICINA y SEGURIDAD *del trabajo*

Inspección médica

La valoración de la profesión, del trabajo, de la ocupación, y de las tareas en el procedimiento de valoración de la capacidad laboral en materia de seguridad social

Labour abilities evaluation process in the spanish social security: profession, job occupation and tasks evaluation

José Manuel Vicente Pardo

Unidad Médica Equipo Valoración Incapacidades Gipuzkoa. INSS. España

Recibido: 20-11-14

Aceptado: 03-11-14

Correspondencia

José Manuel Vicente Pardo

Pescadores Gran Sol s/n

San Sebastián 20011,

Gipuzkoa. España.

Correo electrónico: jose-manuel.vicente@seg-social.es

Resumen

La valoración profesional es pieza capital en la valoración de la capacidad laboral en el trabajo en las inspecciones médicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ya que nuestro sistema de valoración de la capacidad/incapacidad laboral es esencialmente laboral o profesional, precisando valorar las limitaciones funcionales u orgánicas en relación de su carácter incapacitante respecto de las funciones que su trabajo o el trabajo en general. En este artículo se exponen los aspectos básicos en la valoración profesional o laboral, repasando los conceptos de Profesión, Capacidad Laboral, Requerimientos laborales, Aptitud, Capacitado, Incapacitado, así como el procedimiento en Valoración de la Capacidad Laboral, y una reseña al criterio de calificación profesional y al específico de la profesión habitual. Si bien es urgente la definición, en nuestro sistema de seguridad social establecer una actualización y definición de las aptitudes a valorar, y del concepto de profesión, ocupación, trabajo y tareas. Así como implantar una metodología de valoración debidamente contrastada y normalizada, tanto con su referencia normativa que proceda, como por su uso extensivo, como por su contraste científico validado.

Conclusiones: Para una correcta valoración de la capacidad laboral, urge una metodología de valoración debidamente contrastada y normalizada, tanto por su referencia a publicación normada, como por su uso extensivo, como por su contraste científico validado. La valoración de las aptitudes o capacidades laborales requeridas por el trabajo necesita establecer un sistema común y una actualización y definición de las aptitudes a valorar, y del concepto de profesión, ocupación, trabajo y tareas. Es por tanto esencial precisar qué valoramos y cómo lo hacemos, en la valoración «profesional» o de la «capacidad laboral» u «ocupacional» o del «trabajo» en nuestro actual marco del sistema de seguridad social, y propugnar a la par una actualización de conceptos de la incapacidad y una reforma legal de la normativa que facilite la adecuación de las situaciones de capacidad o incapacidad laboral.

Med Segur Trab (Internet) 2014; 60 (237) 660-674

Palabras clave: Valoración capacidad laboral. Requerimientos laborales. Valoración de la profesión y del trabajo. Profesión habitual. Incapacidad en seguridad social.

Abstract

The professional assessment is fundamental in order to evaluate the work capacity, in the medical inspections of the Spanish National Social Security Institute (NSSI). Our evaluating system of work ability/inability is essentially labour or professional, evaluating the functional or organic limitations related to the natural inability of the labour functions or the labour in general. This article handles with the main aspects of the professional or labour valuation using the concepts of Profession, Labour Ability, Labour Requests and the Ability, Able or Unable to. It deals as well with a review to the professional marking criteria and to the specific usual occupation. In our NSSI we do not only have urgently to define it but to stablish an update and a definition of the abilities to be valued and of the job, occupation, work and tasks concept. It is as well necessary to implement a contrasted and standardized evaluation methodology with an adequate normative reference, its applicable use and its validated scientific contrast.

Material and Method: The texts published on the literature of this article and in the reference work mentioned in the literature have been reviewed.

Conclusions: It seems strange that it is just recently when the lack of social security assessment tools changes into a social security disability rating system, where the concepts of “professional” or “labor valuation” play a main role. For a proper assessment of work capacity, it duly urges a valuation methodology and standardized measurement considering its regulated publication, its extensive use and its scientifically validated contrast. The assessment of skills or job skills required by the job need to establish a common system, an update and a definition of the skills to be assessed, as well as the concept of profession, occupation, work and tasks. It is therefore essential to specify what do we value and how do we do it in the “professional”, “work ability”, “occupational” or “work” social security rating system, updating meanwhile the concepts of inability and promoting a legal reform legislation to provide a better ability or inability work situation.

Med Segur Trab (Internet) 2014; 60 (237) 660-674

Keywords: *Work capacity evaluation, job requirements, profession and work assessment, usual occupation, social security inability.*

1. ASPECTOS BÁSICOS EN LA VALORACIÓN PROFESIONAL O LABORAL

Nuestro sistema de valoración de la capacidad/incapacidad laboral es esencialmente laboral o profesional, se valoran las limitaciones funcionales u orgánicas en relación de su carácter limitante respecto de las funciones que su trabajo o el trabajo en general requiere, si bien la situación de capacidad o aptitud no está definida en nuestro sistema

Las referencias a la incapacidad se reflejan en la definición de lo que es incapacidad temporal y lo que es incapacidad permanente.

Así en Incapacidad Temporal (IT) se dice la situación en la que se encuentra el trabajador «...**mientras el trabajador esté impedido para el trabajo**». (Art. 128.1 LGSS)

Y la Incapacidad Permanente (IP) se define como la situación del trabajador que presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que **disminuyen o anulen su capacidad laboral**». (Art. 136.1 LGSS)

Así por tanto en la IT se habla de **impedimento para el trabajo** y en IP **disminución o anulación de capacidad laboral**.

El principio resarcitorio en materia de seguridad social es compensar la **imposibilidad de realizar la actividad laboral**.

La referencia en los grados de incapacidad permanente guarda en su denominación una referencia expresa a la **profesión habitual** en el caso de la Incapacidad Permanente Parcial (IPP) para la profesión habitual o en la Incapacidad Permanente Total (IPT) para la profesión habitual, y en el supuesto de la Incapacidad Permanente Absoluta (IPA) la referencia es **para todo trabajo**.

No deja de ser indicativo que cuando de conformidad con art. 8.5 de la L.24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social se instaba a sustituir el término invalidez por el de incapacidad, actualizando la expresión, sin embargo se conservara el término de invalidez en la Gran Invalidez (GI) y en las Lesiones Permanentes No Invalidante o Baremos por AT/EP ya que en ambas situaciones no se guarda la relación obligada con el trabajo que se da para la IPP IPT o IPA. Pues da igual cual sea el trabajo desempeñado, así en el primer caso (GI) el complemento de GI a la situación de incapacidad permanente se otorga por la necesidad que tiene el trabajador de necesitar de tercera persona para sus actividades de autocuidado o de la vida diaria y en el segundo caso el de los Baremos, es un listado de baremos que indemnizan por el daño causado independientemente de cuál sea el trabajo, o profesión.

En la **Incapacidad Temporal** valoraremos el impedimento para el trabajo, por lo que valoramos más que profesión el **trabajo que se está realizando**, algo más cercano a **puesto concreto, actividad o tarea**; y si nos refiriéramos a profesión sería la que realiza en el momento de permanecer en esa situación.

En la **Incapacidad Permanente** se valora la disminución o anulación de la **capacidad laboral** y en cuanto a la referencia a **profesión habitual** en la Incapacidad Permanente Parcial (IPP) o en la Incapacidad Permanente Total (IPT) esta sería en contingencia común la desarrollada fundamentalmente a lo largo de la vida activa o la que ha sido desarrollada en el último año y en contingencia profesional la que desarrollaba en el momento de sufrir el AT o la actividad en la desarrolló la EP, sea el tiempo que llevara en ella.

Pero la profesión habitual, no equivale al concreto puesto de trabajo, ni a la concreta categoría profesional, sino a profesión en si misma. Debiendo entenderse por profesión habitual, no un determinado puesto de trabajo, sino aquella para la que el trabajador está cualificado para realizar y a la que la empresa le haya destinado o pueda destinarle en la movilidad funcional.

La Incapacidad Temporal se alcanza por **limitaciones temporales** y pendientes de mejora con tratamiento que **impiden trabajar y trabajo con tareas que están contraindicadas** con su **enfermedad**.

La Incapacidad Permanente se alcanza por **limitaciones funcionales** u orgánicas permanentes que **disminuyen la capacidad laboral** (IPP o IPT) o **anulen la capacidad laboral**.

La Valoración Médica de la Capacidad Laboral/Incapacidad Laboral en materia de Seguridad Social supone por una parte la valoración de las Capacidades Laborales del Trabajador y ponerlas en relación con las Capacidades requeridas por el Trabajo.

Es en la valoración de los requerimientos del trabajo por parte de los diversos estamentos o entidades implicadas en la gestión, seguimiento, control y valoración de la IT o la IP abunda la imprecisión sobre las tareas reales que le son exigidas por el trabajo, pues podemos estar en algunos casos ante meras referencias en algunos ocasiones interesadas, en otras mal designadas o definidas por los trabajadores en sus manifestaciones o por la empresa cuando a ella se le requieren.

Apuntar que el RD 625/2014 de IT establece que como dato obligatorio a consignar en el parte de baja la reseña al código nacional de ocupación del trabajador.

En los últimos años se han realizado algunas guías, protocolos o fichas, métodos todos ellos que contribuyen a una mejor y concreta valoración de los Requerimientos del Trabajo.

Se trataría de exponer la necesidad de conocer estos requerimientos por su trascendencia para una buena valoración de la Capacidad/Incapacidad Laboral en materia de Seguridad Social y dar a conocer estos sistemas, protocolos, fichas o guías, de valoración de estos requerimientos del trabajo, que han surgido desde diversos organismos o entidades y su utilidad práctica.

Las **Unidades Médicas** de los **Equipos de Valoración de Incapacidad del INSS**, tienen como **cometido primordial** la **realización de un Informe Médico de Valoración de la Capacidad Laboral que relacione las capacidades psicofísicas de un trabajador en un momento preciso con las Capacidades que se necesitan para la realización de una profesión o un trabajo específico o de la actividad laboral genérica**.

La **VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL** de un trabajador requiere **objetivar las capacidades funcionales de un trabajador o las capacidades restantes (funciones que ha perdido y aquellas que mantiene) con señalamiento de sus limitaciones funcionales correspondientes** que la lesión o la enfermedad le hayan causado; pero también resulta imprescindible **conocer las competencias, las tareas y los requerimientos del puesto de trabajo** que desempeña, para objetivar y conocer, por tanto, **las capacidades que se precisan en su trabajo**, con objeto de poder **determinar**:

- Si el trabajador dispone de las capacidades exigibles para poder desarrollar la actividad laboral o
- Si el trabajo puede repercutir en el deterioro de la salud, o
- Si las limitaciones funcionales del trabajador concitan un riesgo para sí o terceros caso de realizar su trabajo.
- Si dispone de posibilidad efectiva y no solo teórica de obtener, en un mercado de trabajo libre, una compensación económica mediante una actividad manual o intelectual adecuada. (Capacidad de ganancia).

Por lo que se exige consignar y evaluar cuáles son las mermas de las capacidades psicofísicas del individuo y conocer con exactitud los requerimientos concretos de su profesión, o trabajo y finalmente establecer puestas en relación estas dos valoraciones si concluye en una situación de capacidad o incapacidad para el trabajo.

Es necesario por tanto establecer una metodología concreta y definida que permita conocer y medir las funciones que el trabajador tiene afectadas y las que mantiene, y una metodología de evaluación del trabajo que permita conocer las capacidades funcionales, las aptitudes y facultades psicofísicas que debe poseer un trabajador para desarrollar una actividad determinada, las tareas asignadas a cada ocupación, los posibles riesgos derivados de la actividad profesional y las circunstancias específicas del ambiente de trabajo que puedan incidir en la valoración de la capacidad laboral de los trabajadores.

Es en este punto donde conviene señalar que las diversas metodologías de valoración existentes en nuestro país difieren o singularizan en los requerimientos valorados, su clasificación, su nivel de intensidad y exigencia y su medición.

Sin pormenorizar en las existentes, y como mera referencia a tres metodologías que valoran los requerimientos laborales, la **Guía de Valoración Profesional del INSS**, la **Ficha de Requerimientos para la Evaluación Capacidad Laboral del Foro IT Academia Ciencias Médicas de Bilbao** y el del **MERCAL Manual de Evaluación de Requerimientos para la Valoración de la Capacidad Laboral**, diremos que la Guía de Valoración Profesional del INSS, es una metodología genérica estática, es decir sobre una asignación a una profesión en el momento evaluatorio de la capacidad laboral nos referencia los requerimientos establecidos teóricamente para la misma, la Ficha del Foro de IT de la ACMB, nos refleja aspectos concretos del puesto de trabajo que está desempeñando el trabajador, es decir da el perfil de requerimientos que precisa el concreto trabajo que el trabajador desarrolla, es dinámica, da una información actualizada de las condiciones reales del trabajo, y las aptitudes requeridas para esas tareas y el MERCAL refleja los requerimientos de un trabajo, con la particularidad de establecer una preponderancia a los riesgos psicológicos tan determinantes y presentes hoy en día en la mayoría de los trabajos.

Lo esencial sería precisar qué valoramos y cómo, en esta valoración «profesional» o de la «capacidad laboral» u «ocupacional» o del «trabajo».

La necesidad de conocer la profesión, el oficio, la ocupación, el trabajo y las diversas tareas y actividades a realizar que lo caracterizan se hace imprescindible porque:

- *Porque Trabajos diferentes, tienen distintas exigencias.*
- *Porque las Lesiones son Incapacitantes dependiendo el tipo de trabajo.*

2. DEFINICIONES DE PROFESIÓN, CAPACIDAD LABORAL, REQUERIMIENTOS LABORALES, APTITUD, CAPACITADO, INCAPACITADO

La **profesión** por definición (Real Academia) es empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución.

La Guía de Valoración Profesional del INSS no menciona la definición del término profesión, bien es cierto que si identifica las mismas, y describe sus competencias y tareas. En su terminología alude también a ocupación con similar valor

La Real Academia define ocupación en la acción «acción y efecto de ocupar u ocuparse» y alude en su similitud a los términos trabajo, empleo, oficio o actividad.

La Guía de Valoración Profesional del INSS establece su clasificación en fichas por cada «profesión» a través de un sistema que valora los requerimientos laborales de cada una de ellas

¿Qué entendemos por Profesión?

El concepto de profesión engloba todas las funciones propias de la misma, sus labores concretas, las tareas que lo configuran, su formación, sus requerimientos de

aptitud funcional, su adscripción normativa y clasificatoria, sus particularidades y condiciones del puesto y área o centro o medio donde se realiza.

En materia de seguridad social la incapacidad permanente viene referida al término de profesión habitual para la Incapacidad Permanente Parcial y para la Incapacidad Permanente Total o expandida a toda profesión u oficio en el supuesto de la Incapacidad Permanente Absoluta.

Capacidad Laboral

La **definición de capacidad laboral en materia de seguridad social no se establece**, por contraposición, **si se define la incapacidad** temporal o permanente, pero **no podemos definir como capacidad lo que no es incapacidad**, ya que ambas tienen aspectos diferenciados añadidos transversales y condicionantes.

En materia de seguridad social, no se define la capacidad laboral, entre otras razones, porque el sistema de seguridad social es un sistema público de protección de riesgos o circunstancias adversas o de necesidad que provocan desequilibrio económico a este respecto por limitaciones en la salud del trabajador que merman su capacidad de ganancia.

Capacidad Laboral, Capacidad de Ganancia

Capacidad Laboral Genérica es disponer de una capacidad Teórica. Aptitud de un hombre para desempeñar un puesto de trabajo

Capacidad laboral Residual es la que resta tras proceso de enfermedad o lesiones que determina limitaciones funcionales u orgánicas

Capacidad Laboral Específica es la que se precisa para una determinada profesión u oficio.

Capacidad de Ganancia es posibilidad efectiva y no solo teórica de obtener, en un mercado de trabajo libre, una compensación económica mediante una actividad manual o intelectual adecuada

Requerimientos laborales

Se definen como las aptitudes o facultades psicofísicas que debe poseer un trabajador para realizar una profesión determinada

Apto. Capacitado

Apto. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales supone poder desarrollar un **puesto concreto de trabajo sin riesgo para sí o para otros. A lo que cabría añadir que la tarea encomendada se realice con eficacia**

Aptitud es sinónimo de **Capacidad Laboral**.

No Apto, No siempre supone automáticamente **Incapacidad**

De hecho esta es una controversia no resuelta, y así se pueden dar las siguientes situaciones controvertidas:

- No incapacidad y No Apto
- Incapacidad y Apto (profesiones específicas, conductores profesionales, manejo de armas).
- Discapacidad y Capacidad laboral (Trabajadores en centros especiales de empleo o con contratación bonificada por contrato de discapacitados)
- No Conciencia de Enfermedad e Incapacidad manifiesta aunque no reconocida
- No Incapacidad y Riesgo para si mismo y/o terceros

Capacidad según la Ley General de la Seguridad Social supone poder desarrollar una **profesión. Tener Capacidad es tener Aptitud**

Apto para el Puesto de Trabajo depende de:

- Especiales capacidades exigidas al Trabajador
- Especiales características del Proceso Laboral
- Especiales características del Espacio o Centro de trabajo
- Riesgos Especiales
- Circunstancias extraordinarias. Aptitudes reglamentariamente exigidas para determinados trabajos o profesiones.

La RAE define la Aptitud como la idoneidad o suficiencia para ejercer un empleo o cargo. Capacidad o disposición al buen desempeño o ejercicio de una industria, un arte, un negocio, etc.

Desde el punto de vista de la medicina del trabajo sería la valoración de la relación entre las demandas del trabajo y el estado de salud del trabajador.

Condición de trabajo art. 4 L31/95 Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
 - a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
 - d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Capacitado o Incapacitado para el trabajo

Para establecer si se está capacitado o incapacitado para un trabajo debe tenerse en cuenta no tan sólo la posibilidad teórica y abstracta de realizar un trabajo, sino:

- **Realidad concreta e individual del trabajador**
- **Capacidad residual que mantiene**
- La **posibilidad de llevar a cabo todas** o las **fundamentales tareas** de la misma
- **Capacidad de desarrollo del trabajo, con habitualidad, asiduidad, mínimo de profesionalidad, rendimiento y eficacia.**
- **Posibilidad de trasladarse al lugar de trabajo** por sus propios medios y **permanecer** en él durante toda la jornada y **efectuar** allí la **tarea encomendada.**
- Capacidad de **interrelación con los quehaceres** de otros compañeros.
- Realización del trabajo con unos **mínimos de dedicación, diligencia y atención.**
- **No concitar riesgo para sí o para otros adicionales o superpuestos a los normales del trabajo.**
- *Y todo ello sin tener que ejercitar una capacidad de sacrificio y entrega desmesurado, más allá de lo esperado en un actividad laboral o una comprensión por la empresa que se escapa a una relación profesional exigente con intereses económicos.*

Valoramos situaciones como de **Capacidad Laboral** cuando el **estado de salud del trabajador es compatible con su trabajo o actividad y no causa merma sustancial en su rendimiento profesional.**

El punto de corte aparece para la **incapacidad** viene fijado al menos **en más del 33%** para la condición de incapacidad permanente **parcial** y en las **tareas fundamentales o en todas de su profesión para la total.**

La **Incapacidad laboral** hace mención a la **disminución o anulación de la capacidad laboral**, la **incapacidad de ganancia** marca el **principio compensatorio** y la **incapacidad profesional** el **principio definitorio.**

La **Incapacidad** se manifiesta por la **imposibilidad de realizar la actividad productiva** de manera temporal o permanente, parcial, total o absolutamente, produciéndose por consecuencia una reducción de la capacidad real de ganancia.

3. SECUENCIA PARA LA VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL

- A. **Determinar la existencia de una lesión o proceso patológico. Las Deficiencias**
- B. **Objetivar las consecuencias de estas Deficiencias que causan las Limitaciones orgánicas y/o funcionales en el trabajador.**
- C. **Conocer las tareas realizadas por el trabajador. Conocer los requerimientos profesionales del trabajo y circunstancias específicas del ambiente laboral.**
- D. **Establecer la relación entre las CAPACIDADES FUNCIONALES del TRABAJADOR o las limitaciones funcionales o capacidades restantes del trabajador y los Requerimientos del Trabajo, CAPACIDADES que PRECISA el TRABAJO.**

La **Valoración Médica de la Capacidad Laboral o Aptitud para Trabajar** requiere la **evaluación de la capacidad psicofísica del trabajador para realizar su trabajo y el conocimiento profundo y detallado de las funciones esenciales de su trabajo, para identificar y evaluar eventuales riesgos adicionales para su propia salud o la de otros, derivados de las características psicofísicas del trabajo.**

La valoración de la capacidad laboral en materia de seguridad social tiene un marcado contenido y referencia profesional, se está capacitado o no para una profesión o para todo trabajo.

Valoramos la **Incapacidad Laboral** como la **Alteración de la Salud Incapacitante para el Trabajo**

- **Alteración de la salud con carácter de intensidad suficiente, que impida realizar las funciones esenciales de su Trabajo**
- **Alteración de la salud con efecto real sobre producción activa, que impiden obtener rentas por el trabajo**

Por ello los pasos a seguir serían:

- **Primero, conocer el ESTADO DE SALUD. Capacidades Funcionales que ha perdido/mantiene el trabajador.**
- **Segundo conocer los REQUISITOS DE SU TRABAJO Capacidades que requiere su trabajo.**
- **Tercero concluir si MANTIENE O NO CAPACIDAD LABORAL puestas en relación estas dos valoraciones.**

Para ello es necesario disponer de una metodología y protocolos de actuación.

3.1. Valoración funcional de las capacidades del trabajador

Para la Valoración Funcional de las CAPACIDADES del Trabajador, y conocer su estado de salud, debiéramos de poder responder a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué le pasa, cual es el proceso patológico o la lesión que presenta?
- ¿Qué lo originó, cual fue su causa accidental o por enfermedad y de qué tipo, tuvo causa en el entorno laboral, tuvo causa extralaboral?
- ¿Cuándo apareció la lesión o el proceso patológico?
- ¿Qué evolución ha seguido?
- ¿Qué tratamientos ha seguido, precisa, sigue y precisará?
- ¿Cuál es su servidumbre terapéutica*?
- ¿Qué hallazgos exploratorios por aparatos encontramos?
- ¿Qué residuales presenta, cuáles son las limitaciones orgánicas o funcionales que presenta?
- ¿Tienen o no carácter impeditivo para su trabajo?
- ¿A qué funciones afecta?
- ¿Qué funcionalidad mantiene?
- ¿Tienen o no carácter temporal o permanente?

(*Pérdida de autonomía funcional derivada de la necesidad de seguir un tratamiento)

Lo que concluye en **Incapacitante** es la **intensidad y trascendencia laboral (en el trabajo o profesión)** de las **Limitaciones Funcionales** presentes. Lo que condiciona la **Capacidad Laboral es disponer de Funcionalidad para el Trabajo**.

La PARADOJA VALORATIVA EN VALORACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL: No relación lineal entre deficiencia e incapacidad laboral, puede el trabajador presentar una gran deficiencia y estar capacitado o una pequeña merma en la funcionalidad global y ser incapacitante (Ej una situación de necesidad de silla de ruedas y estar capacitado para trabajar como juez o una pérdida de una falange distal del dedo meñique en un violinista)

3.2. VALORACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LA OCUPACIÓN.

Debiéramos conocer en qué trabaja de forma certera, no por manifestaciones, interesadas, o por referencias del trabajador, pues el trabajo es el elemento principal que determina la incapacidad o capacidad laboral

Para reconocer los requisitos de un trabajo debiéramos responder a estas cuestiones:

1. ¿En qué trabaja?
2. ¿Qué hace?
3. ¿Cómo lo hace?
4. ¿Con qué lo hace?
5. ¿Qué profesión realiza?
6. ¿Qué ocupaciones incluye, qué ocupaciones afines?
7. ¿En qué sector de actividad trabaja?
8. ¿Cuál es su grupo profesional?
9. ¿Qué competencias y tareas describen su profesión?
10. ¿Qué requerimientos profesionales precisa?*
11. ¿Qué riesgos y circunstancias especiales tiene derivadas del ambiente, de las herramientas o material de trabajo o la especificidad de sus cometidos?***

¿Qué requerimientos profesionales precisa?*

- Carga física
- Carga biomecánica
- Manejo de cargas
- Trabajo de precisión
- Sedestación
- Bipedestación
- Marcha por terreno irregular
- Carga mental
- Requerimientos auditivos, visuales, o de otros órganos de los sentidos
- Autonomía

** ¿Qué riesgos y circunstancias especiales tiene derivadas del ambiente, de las herramientas o material de trabajo o la especificidad de sus cometidos?

- Inhalación de polvos, humos, gases o vapores
- Exposición a ruido
- Exposición a temperaturas extremas
- Exposición a radiaciones ionizantes
- Exposición a radiaciones no ionizantes
- Exposición a sustancias sensibilizantes
- Exposición a sustancias carcinógenas
- Exposición a agentes biológicos

3.3. Conclusiones, Juicio Clínico Laboral

La Valoración de la Capacidad Laboral es una Valoración multiaxial, es decir obliga a tener en cuenta una valoración:

Diagnóstica de secuelas: Se valoran los diagnósticos impeditivos laborales o incapacitantes que constituyen las Deficiencias, son Diagnósticos desarrollados incluyendo etapificación, estadiaje o clasificación o gradación del proceso.

Terapéutica: Tratamientos recibidos, en curso o por recibir, y su servidumbre.

Evolutiva: Respuesta a los tratamientos y la propia deriva evolutiva del proceso.

Funcional. Limitaciones orgánicas, o funcionales: Jerarquizar, graduar, definir intensidad y magnitud de las limitaciones y referenciarlas respecto de las diversas funciones físicas o psíquicas de un individuo. Establecer funciones o funcionalidad que mantiene para poder valorar la capacidad funcional restante.

De Revisión: previsible mejoría, proceso de evolución incierta.

Preventiva: Tarea contraindicadas con su enfermedad. Riesgo para sí o para otros.

En cuanto a las **Conclusiones y el Juicio Clínico Laboral** conviene establecer la **diferencia**, desde un principio, **entre capacidad laboral y capacidad de ganancia: la primera, entendida como la aptitud de un hombre para desempeñar un puesto de trabajo, y la segunda, como la posibilidad efectiva y no solo teórica de obtener, en un mercado de trabajo libre, una compensación económica mediante una actividad manual o intelectual adecuada.**

La labor del **médico evaluador** ante un paciente que reclama un estudio de **capacidad laboral** debe **limitarse a determinar el déficit funcional que padece el enfermo, y referir las requisitorias de su trabajo, estableciendo el oportuno juicio clínico laboral, donde referencie el grado funcional de las deficiencias y limitaciones**

y las capacidades que mantiene, dejando la valoración definitiva del grado de invalidez a los estamentos administrativos (EVI INSS, Equipos de Valoración Incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social) o los órganos judiciales correspondientes. En cualquier caso nuestro sistema de valoración de Incapacidad es de marcado y singular carácter laboral y por ello precisa relacionar limitaciones funcionales y exigencias laborales.

Valorar Capacidades Funcionales de un Trabajador o las Capacidades restantes supone determinar, objetivar, cuantificar y cualificar su Funcionalidad Laboral, valorando no los diagnósticos per se, sino su trascendencia incapacitante, es decir sus consecuencias, causando limitaciones funcionales resultantes por una lesión o enfermedad al trabajador que concitan disminución o anulación de las funciones requeridas por el trabajo.

Estimar la Aptitud para Trabajar, la Capacidad Laboral supone asegurarse de que el trabajador está en condiciones de realizar las tareas requeridas por su trabajo con efectividad, y sin riesgo para él mismo o para terceras personas, para lo cual precisamos conocerla evaluación de su estado de salud, y un conocimiento profundo de las demandas y requerimientos detallados del puesto de trabajo.

4. EL CRITERIO DE «PROFESIONAL» EN LA VALORACIÓN DE LA INCAPACIDAD EN SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROFESIÓN HABITUAL

- En la evaluación del daño profesional o laboral, se atiende a la capacidad residual genérica (en relación a la profesión o trabajo) que le resta al trabajador.
- La jurisprudencia destaca el carácter esencial y determinante de la Profesión en la calificación jurídica de la situación residual del trabajador.
- De tal forma que unas mismas lesiones o secuelas pueden ser constitutivas o no de grado incapacitante en función de las actividades o tareas que requiera la profesión del presunto incapaz.
- Relaciona las Dolencias con Profesión.
- Exige en razón a esta ligazón, a concluir si está impedido o no, para realizar todas o las principales tareas de la misma o sólo en parte. Caso de la declaración de Incapacidad Permanente Total para su trabajo habitual, Incapacidad Permanente Parcial para su trabajo habitual, o Lesiones Permanentes no Invalidantes (Baremos en caso de Accidente de Trabajo o enfermedad Profesional)
- O si bien el impedimento es para toda profesión u oficio, concluyendo en la inhabilitación por completo para desarrollar cualquiera de ellas. Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.
- El dintel incapacitante es la superación del 33 % de pérdida en su rendimiento normal para la profesión.
- Así si superado este pero sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma, estaríamos en una Incapacidad Permanente Parcial para la Profesión Habitual, que legalmente se define como la que sin alcanzar el grado de Total, ocasione al trabajador afectado una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- La Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual es la que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta, manteniendo aptitud psicofísica suficiente para poder desempeñar otra más liviana, sedentaria o de requisitorias diferentes, o secundarias del oficio mismo o cometidos complementarios de este en adecuadas condiciones de dedicación y rendimiento, y compatible con las limitaciones funcionales padecidas.

- Se entenderá como Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo. la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio. Es decir la derivada de un conjunto de lesiones o residuales de tal gravedad que anulen al trabajador por completo su capacidad laboral, incluso para la realización de trabajos de bajos requerimientos físicos y/o intelectuales, como son los trabajos sencillos, livianos o sedentarios.
- La Gran Invalidez no es un grado superior sino un complemento económico, derivado de la especial situación del trabajador afecto de *incapacidad permanente* y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.
- Las Lesiones Permanentes No Invalidantes o Baremos. Sólo se otorgan para indemnizar residuales en supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, recogidos en un listado de baremos específicos, por lesiones definitivas que sin llegar a constituir una Incapacidad Permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador

4.1 Profesión habitual

El concepto de profesión habitual es un concepto difícil de establecer en los tiempos que vivimos, siendo un concepto obsoleto, por los nuevos escenarios socio económicos que plantean actividades económicas novedosas, por la especialización continuada en el mundo del trabajo, por las nuevas tecnologías y su aplicación al mercado laboral, por la automatización y la robotización creciente de muchas de las profesiones, por la aparición de otras nuevas profesiones, por el continuo cambio en el mundo laboral tanto de los procesos, como de la industria, como de los servicios, que condicionan cambios en las condiciones de trabajo y en la preparación del trabajador. Por otra parte la movilidad laboral, es un fenómeno cada vez más frecuente, en algunos casos voluntaria, por oportunidad de negocio, y en otras obligada por la temporalidad en el empleo, y la precariedad laboral que supone acceso a ocupaciones disponibles, accediendo a trabajar en aquello que sea posible, más que en aquello que sea deseable o que responda a la formación básica que el trabajador disponía.

Todo lo antedicho conlleva a una valoración de la capacidad laboral en la que esta referencia a «profesión habitual» ya no resulta válida; así en la actualidad asistimos a una rotación por ocupaciones diversas en la historia laboral del trabajador al que debemos de valorar su capacidad laboral, lo que hace que el concepto de profesión habitual en las declaraciones de incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual, no siempre sea de fácil valoración.

Además de ello, está la reincorporación al mercado laboral tras los supuestos de declaración de incapacidad permanente total, en ocasiones a puestos con parecidas requisitorias a aquellas de la profesión a la que se resolvió la incapacidad, que añaden controversia a esta referencia en la valoración.

Lo que induce a proponer que la incapacidad permanente total, a la espera de un posible cambio de los grados de incapacidad laboral, y de su sistema de calificación, debiera de corresponder no a una profesión concreta sino a grupos profesionales con las mismas requisitorias. Lo que ya define la Guía de Valoración Profesional del INSS con acertado criterio.

Por otra parte la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual resulta una indefinición manifiesta ya que no existe metodología para el cálculo de esa pérdida de al menos un 33% del rendimiento laboral

Debe entenderse por profesión habitual, no un determinado puesto de trabajo, sino aquélla para la que el trabajador está cualificado para realizar y a la que la empresa le haya destinado o pueda destinarle en la movilidad funcional.

En terminología jurídica del área social o laboral se establece en reiteradas sentencias que la profesión habitual, que es elemento determinante de la incapacidad no es respectivamente, ni equivale al concreto puesto de trabajo, ni a la concreta categoría profesional, sino a profesión en si misma, valorándose la **pérdida de capacidad para su desempeño** manera más importante que la pérdida de tal capacidad para un concreto puesto trabajo e incluso para una determinada categoría, dado que la pérdida en cuestión protege mediante una pensión vitalicia.

El art. 137.4 LGSS recoge el concepto de Incapacidad Permanente Total: «Se entenderá por incapacidad permanente total para la **profesión habitual** la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales **tareas** de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a **otra distinta**».

La Jurisprudencia y La Ley 24/97 orienta el concepto de **profesión habitual al grupo profesional**, definido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 27/2011 modifica el artículo 141 de la LGSS y orienta dicho concepto de profesión habitual a **las funciones laborales** objeto de concesión de incapacidad.

4.2. Doctrina jurídica, respecto a la valoración de la incapacidad profesional o laboral

- a) Debe de acomodarse la decisión que en cada supuesto se deba de adoptar, a un **necesario proceso de individualización**, en atención a cuáles sean las concretas «particularidades del caso a enjuiciar» (conforme a SSTs de 2-4-1992 p de 29-1-1 993, que lo diferencian de las situaciones de otros distintos afectados, **tanto por la incidencia de otras lesiones, como por la concreta actividad desempeñada por el mismo**, que es la **determinante a efectos de esa valoración**, teniendo en cuenta la desarrollada, en su caso, en el momento del percance.0 del inicio de la situación de baja o de solicitud de la valoración invalidante (STS de 23-1 1-2000):
- b) Derivado de lo anterior, debe realizarse dicho proceso valorativo y de subsunción normativa, en atención a cuáles sean los «hechos singulares» del caso (SSTs de 17-3-1989, 27-11-1991 o de 9-4- 1992), pues, **lesiones** que aparentemente son **idénticas**, o bien **pueden diferenciarse en su concreta graduación, o bien afectar de modo distinto a los diversos trabajadores, o tener un distinto alcance en cuanto a su particular repercusión funcional** (STS de 25-1-2000).
- c) Ello conduce, en la práctica, a la casi **imposibilidad de poder llegar a una generalización de soluciones homogéneas** en esta materia (STS de 9-3-1995), que son muy casuísticas cuando se refieren a la concreta determinación del grado invalidante, dificultando así la necesaria evidencia de la existencia de contradicción entre diversas soluciones judiciales de distintas Salas de lo Social de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia, que permita, conforme al artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, el acceso de las soluciones judicialmente adoptadas a la Unificación de Doctrina (STS 27-1-1997, entre otras).
- d) Que, dado el **carácter marcadamente profesional de nuestro Sistema de protección social en relación con la invalidez, lo que interesa valorar es, cuál sea la capacidad laboral residual que, las secuelas que han sido tenidas como definitivas, permiten al afectado. Y ello, bien sea para la que haya venido siendo su profesión habitual hasta el momento de acaecer la incidencia presuntamente invalidante** (STS de 23-11- 2000 ya citada), **o bien, en general, para cualquier otra actividad u oficio**. De donde derivará una u otra calificación de las mismas, de acuerdo con los distintos tipos invalidantes que vienen legalmente previstos, actualmente en el artículo 137 de la Ley General de la Seguridad Social de 20-6-1994 (Parcial para el trabajo habitual, Total para el trabajo habitual, o Absoluta para toda clase de trabajo).

- e) Que esa **valoración de teórica capacidad laboral, tiene que verificarse teniendo en cuenta que, la prestación de un trabajo o actividad, debe ser realizado en condiciones normales de habitualidad, a los efectos de que, con un esfuerzo normal, se pueda obtener el rendimiento que sea razonablemente exigible (SF5 de 22-9-1989); sin que por lo tanto, sea preciso para ello la adición, por parte del sujeto afectado, de un sobre esfuerzo que deba ser tenido como especial (como señalan las SSTs de 11-10-79, 21-2-1 981 o 22-9-1989), y además, prestando ese trabajo concreto, o desarrollada la actividad, tanto con la necesaria profesionalidad (STS 14-2-1989), como conforme a las exigencias normales de continuidad, dedicación y eficacia, que son legalmente exigibles (STS de 7-3-1990), y consecuentemente, con desempeño de un modo continuo y de acuerdo con la jornada laboral que sea la ordinaria en el sector de actividad o en la empresa concreta (SSTs 16-2-1989 o de 232-1990).**

En consecuencia con todo ello, que **por lo tanto, más que de incapacidades en general, de lo que tiene que hablarse es de incapacitados (STS 24-1-1991), al tenerse que decidir, en cada distinto caso que sea objeto de litigio, conforme al mencionado artículo 137 de la LGSS, en atención a cuáles sean sus concretas y particulares circunstancias (SSTs de 20-4-1992 o de 11-4-1995), en cuanto que en materia de invalidez, como ya se ha indicado, difícilmente pueden darse supuestos con una identidad sustancial. Por consiguiente, que cada situación se decide en función de todas y sus particulares circunstancias (STS de 3-3-1998), es decir, atendiendo a la «especificidad litigiosa» del caso.**

5. CONCLUSIONES

Resulta chocante que en un sistema de calificación de la capacidad laboral en seguridad social como el nuestro, donde tiene un carácter principal la valoración «profesional» o «laboral» sea en los últimos años cuando se ha puesto remedio a la falta de herramientas para su valoración.

Para una correcta valoración de la capacidad laboral, urge una metodología de valoración debidamente contrastada y normalizada, tanto por su referencia a publicación normada, como por su uso extensivo, como por su contraste científico validado.

La valoración de las aptitudes o capacidades laborales requeridas por el trabajo necesita establecer un sistema común y una actualización y definición de las aptitudes a valorar, y del concepto de profesión, ocupación, trabajo y tareas.

Siendo por tanto esencial precisar qué valoramos y cómo lo hacemos, en la valoración «profesional» o de la «capacidad laboral» u «ocupacional» o del «trabajo» en nuestro sistema de seguridad social.

BIBLIOGRAFÍA

1. El informe pericial. El informe clínico laboral. Valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral. Autor: Borobia Fernández, Cesar. Editorial la Ley.
2. El informe en la jurisdicción laboral. Valoración del daño en el ámbito laboral. **Valoración médico-legal del daño a la persona: civil, penal, laboral y administrativa. Responsabilidad profesional del perito medico.** Autor: Criado del Rio, Maria Teresa. Editorial Colex.
3. El informe de antecedentes profesionales. Las incapacidades laborales. Un punto de vista práctico. Autor: José María Blanco Martín; y otros. Editorial Lex Nova.
4. Concepto de Incapacidad. Memento Seguridad Social 2013. Autor: F. Lefebvre Editorial Francis Lefebvre

5. La incapacidad laboral o incapacidad profesional. Valoración de la incapacidad laboral. Autor: José A. Ojeda Gil, editorial: Díaz de Santos
6. Requerimientos para la valoración de la capacidad laboral. Informe de antecedentes profesionales. Manual de evaluación de requerimientos para la valoración de la capacidad laboral (mercal-2008).
7. Evaluación profesional del paciente en situación de incapacidad. El informe de antecedentes profesionales. Cuestionario laboral. Autor: Rafael Ramos
8. La valoración profesional. Guía de valoración profesional INSS 2012. Autores: Arancón, Angel; Artazcoz, Juan; Baz, M. Auxiliadora; Cañabate, M. Dolores; Carbajo, M. Dolores; García Herrera, Manuel; Pro, F. Javier; Roca, Ramón; Sereno, Manuel.
9. La ficha de evaluación de la capacidad laboral del foro IT. Academia de Ciencias Médicas de Bilbao. Autores: Juan Goiria; José Manuel Vicente; Iñaki Enríquez; Xabier Elexpe; Andoni Foruria; Begoña Gutiérrez Ruiz; Concepción Martín de Bustamante; Cosme Naveda; Juan Carlos Coto; Karnele Araujo; Luis Casado de Dios; Maxi Gutiérrez; Ramón Arambarri; Victor Echenagusía.
10. Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; RD 39/1997 Reglamento Servicios de Prevención
11. RD 1/1994 Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
12. RD 5/2000 Ley de infracciones y sanciones orden social (LISOS)
13. Protocolos de Vigilancia de la salud del Ministerio de Sanidad
14. Documento Valoración de la Aptitud para trabajar. Cátedra de Medicina del Trabajo de MC Mutual UPF
15. Decálogo de la valoración de la aptitud para trabajar. Arch Prev Riesgos Labor 2007; 10 (2): 93-97
16. NTP 387 Evaluación de las Condiciones de trabajo: método del análisis ergonómico del puesto de trabajo
17. La Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social
18. Prevención integral. Jurisprudencia comentada <http://prevencionintegral.com>
19. Guía de Valoración de Incapacidad laboral para médicos de Atención primaria. ENMT; INSS; ISCIII http://www.isciii.es/htdocs/publicaciones/documentos/GUIA_DE_VALORACION_DE_INCAPACIDAD_LABORAL_PARA_AP.pdf
20. Manual Evaluación requerimientos para valoración de capacidad laboral (MERCAL-2008) <http://www.cop.es/delegaci/andocci/es/noticia.asp?tema=1817&pag=13&id=81&bus>
21. Manual de valoración de puestos de trabajo para las empresas adscritas al Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica www.industria.ccoo.cat/industria/girbau/grups/VALORACIO.pdf