

Grado en Derecho

Trabajo de Fin de Grado

Curso 2020/2021



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

**CONSECUENCIAS PATRIMONIALES DERIVADAS DE UNA
DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO FISCAL, LABORAL Y
SUCESORIO**

**CONSECUENCIAS PATRIMONIAIS DERIVADAS DUNHA
DISCAPACIDADE NO ÁMBITO FISCAL, LABORAL E
SUCESORIO**

**CONSEQUENCES OF DISABILITY IN THE FIELD OF
TAXATION, LABOR AND INHERITANCE**

María Eugenia Vieites Veira

Tutor: Iván Vizcaíno Ramos

LISTADO DE ABREVIATURAS.....	4
ANTECEDENTES DE HECHO	5
I. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE FALSO AUTÓNOMO. POSIBLE RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA EN QUE PABLO TRABAJABA DERIVADA DE ESTA SITUACIÓN.	6
I.1. REGULACIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.....	6
I.2. LA FIGURA DEL FALSO AUTÓNOMO.	7
<i>I.2. a) Aproximación conceptual.</i>	7
<i>I.2. b) Criterios jurisprudenciales.....</i>	8
I.3. LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA.	10
I.4. CONCLUSIONES.	12
II. ¿PUEDE PABLO ACUMULAR LAS TRES PRETENSIONES EN UN ÚNICO PROCEDIMIENTO?	13
II.1. ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	13
II.2. CONCLUSIONES.....	14
III. ¿ES COMPATIBLE LA GRAN INVALIDEZ CON CIERTA AUTONOMÍA DE LA PERSONA?	15
III.1. COMPATIBILIDAD DE LA GRAN INVALIDEZ CON AUTONOMÍA DE LA PERSONA.....	15
III.2. CONCLUSIONES.	17
IV. DIFERENCIAS Y CORRELACIONES ENTRE EL GRADO DE DISCAPACIDAD, DEPENDENCIA E INCAPACIDAD LABORAL.	18
I.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.....	18
<i>I.1. a) La discapacidad.....</i>	18
<i>I.1. b) La dependencia.....</i>	19
<i>I.1. c) La incapacidad laboral.....</i>	20
I.2. DIFERENCIAS Y CORRELACIONES.....	21
I.3. CONCLUSIONES.	23
V. ¿ES ACCIDENTE LABORAL TODO INCIDENTE SUCEDIDO EN EL PUESTO DE TRABAJO? ¿QUÉ DETERMINA ESTA CALIFICACIÓN? ELEMENTOS PROBATORIOS DEL NEXO CAUSAL Y PRESUNCIONES.	24
V.1. DELIMITACIÓN GENERAL DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES.....	24
V.2. LA ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	24
V.3. EL ACCIDENTE LABORAL.....	25
<i>V.3. a) Consideraciones previas</i>	25
<i>V.3. b) Elementos probatorios del nexo causal y presunciones.</i>	26
<i>V.3. c) Excepciones</i>	30
V.4. CONCLUSIONES.....	30

VI. ¿PUEDE PABLO INICIAR UNA ACTIVIDAD LABORAL DESPUÉS DE CONCEDIDA LA GRAN INVALIDEZ? EN CASO DE SER ASÍ ¿PERDERÍA SU DERECHO A LA PENSIÓN? ¿PODRÍA EJERCER DE ARQUITECTO O ESTAR RELACIONADO SU TRABAJO CON EL QUE REALIZABA ANTES DE LA INCAPACIDAD? ¿PODRÍA SEGUIR SU LABOR DE VOLUNTARIO? RÉGIMEN DE COMPATIBILIDADES DE LA PERCEPCIÓN DE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA.....	31
VI.1. RÉGIMEN DE COMPATIBILIDADES DE LA PERCEPCIÓN DE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA.	31
VI.1. a) Consideraciones previas.....	31
VI.1. b) Pensiones contributivas y actividades laborales.....	32
VI.1. c) Pensiones contributivas y voluntariado.....	33
VI.2. CONCLUSIONES.....	34
VII. EL DINERO QUE MENSUALMENTE LE DAN SUS PADRES ¿DEBERÍA SER CONSIDERADO A CUENTA DE SU FUTURA HERENCIA? ¿PODRÍA SER CONSIDERADO ESE DINERO COMO PATRIMONIO PROTEGIDO? ANÁLISIS DE INSTITUCIONES COMO LA COLACIÓN, MEJORA, ANTICIPO DE LA HERENCIA O HERENCIA EN VIDA.....	35
VII.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.....	35
VII.2. EL PATRIMONIO PROTEGIDO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	35
VII.3. LA COLACIÓN.....	36
VII.4. LA MEJORA.....	38
VII.5. CONCLUSIONES.....	39
CONSIDERACIONES FINALES.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	42
APÉNDICE JURISPRUDENCIAL.....	45
APÉNDICE LEGISLATIVO.....	47

LISTADO DE ABREVIATURAS

AL: Accidente Laboral

ART: Artículo

CC: Código Civil

CE: Constitución Española

CP: Código Penal

CID: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

EP: Enfermedad profesional

GI: Gran Invalidez

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

IP: Incapacidad permanente

IPA: Incapacidad Permanente Absoluta

IPT: Incapacidad permanente total

LAAD: Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

LDCG: Ley de Derecho Civil de Galicia

LECiv: Ley de Enjuiciamiento Civil

LETA: Ley del Estatuto del trabajo autónomo

LGDPDIS: Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LPPPD: Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad

LRJS: Ley reguladora de la jurisdicción social

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

SAAD: Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

SAP: Sentencia de la Audiencia Provincial

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

SS: Seguridad Social

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

TSJG: Tribunal Superior de Justicia de Galicia

ANTECEDENTES DE HECHO

Pablo trabaja en estudio de arquitectura desde 2005; primero por cuenta ajena y, después de la petición de su jefe, por cuenta propia, aunque no hay solución de continuidad ni en el modo en que Pablo trabaja, ni en el número de horas, ni en el uso del material de la oficina, ni en otros aspectos. Dada la buena relación con su jefe, Pablo aceptó no cobrar la indemnización por despido improcedente ni firmó nada: “se fiaba” de la buena fe de su empleador con el que tenía una estrecha relación desde hacía años.

En 2018, con 39 años, un día cualquiera acudió a trabajar al estudio y, al abrir la puerta de su despacho en la planta primera, sintió un dolor repentino. Este dolor intenso persistió durante la mañana hasta afectar a la movilidad de las piernas. Al final de la mañana, su “jefe” y sus compañeros le aconsejan irse a casa, donde Pablo percibe cómo pierde la total movilidad de las piernas de manera rápida. Llama a una ambulancia de los servicios médicos que lo recoge en su domicilio y lo lleva al hospital.

En 2019, después de un año de la hospitalización de Pablo, le dan el alta con un diagnóstico de “lesión medular dorsal con paraplejía incompleta sensitiva, espasticidad, intestino y vejiga neurógena”. En el informe médico se señala también la necesidad de desplazarse en silla de ruedas. Tras un tiempo utilizando la silla de ruedas, consigue manejarse con autonomía en entornos adaptados, pero, a pesar de ello, solicita la incapacidad laboral. Le es concedida inicialmente una “incapacidad total”. Tras un recurso administrativo, se le concede la “incapacidad absoluta”. Conocida la resolución, decide iniciar la vía judicial para reclamar la “gran invalidez” y paralelamente solicita la declaración de “discapacidad”, que se resuelve con una concesión del 68% y el reconocimiento de la necesidad de una tercera persona y la dependencia en Grado III.

La demanda judicial interpuesta por Pablo, además de la pretensión del reconocimiento de la “gran invalidez”, pretende conseguir también el reconocimiento de que la incapacidad fue derivada de accidente laboral. Las razones que alega son que la hernia que le causó la lesión medular estalló en su lugar de trabajo habitual y dentro de la jornada laboral. Igualmente, incluye la pretensión de ser reconocido como “falso autónomo”.

Desde verano de 2020, Pablo colabora voluntariamente con la Asociación de Personas con Discapacidad de A Coruña, de la que es socio y dónde recibe rehabilitación. Le gustaría retomar algún tipo de actividad laboral para complementar la pensión que recibe del Estado por la incapacidad, puesto que le han ofrecido varios puestos de trabajo adaptados a su situación, como asesorar en materia de accesibilidad y diseño de proyectos de mejora de la accesibilidad. Por otra parte, los padres de Pablo quieren que pueda tener un nivel de vida más adecuado a sus necesidades actuales y por ello deciden darle un dinero mensualmente para complementar la citada pensión. A su hermana no le parece bien este trato diferencial y solicita a sus padres un anticipo de la herencia.

I. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE FALSO AUTÓNOMO. POSIBLE RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA EN QUE PABLO TRABAJABA DERIVADA DE ESTA SITUACIÓN.

I.1. Regulación de los trabajadores autónomos en el ordenamiento jurídico español.

En el presente trabajo comenzaremos abordando la cuestión sobre la situación de falso autónomo, así como la posible responsabilidad de la empresa que podría derivarse de esta situación. En primer lugar, debemos mencionar que, en España, actualmente existen aproximadamente tres millones de trabajadores registrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante, RETA¹) así lo reflejan las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Un número ligeramente superior a la media de la Unión Europea como puede constarse mediante Eurostat². A partir de los datos de la Encuesta Financiera de las Familias (EFF) del Banco de España, se observa que, al inicio de la recesión, en 2008, la riqueza mediana de los hogares con un cabeza de familia que trabaja por cuenta propia era 1,9 veces la de los hogares con un cabeza de familia asalariado (García Perea y Román, 2019).

El avance de las nuevas tecnologías ha traído consigo el desarrollo de nuevos modelos de negocio, que además de acentuar la característica heterogeneidad del trabajador autónomo, contribuyen la creación de nuevas figuras como los trabajadores autónomos económicamente dependientes o los falsos autónomos, que analizaremos en profundidad más adelante.

Centrándonos en la regulación de los trabajadores autónomos en el ordenamiento jurídico español, en el BOE podemos encontrar el denominado “Código del Trabajo Autónomo” que se trata de una agrupación de todas las leyes aplicables. En primer lugar, esta figura se regula a través de dos leyes básicas, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (en adelante, LETA), que está complementada por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. En cuanto a sus derechos colectivos, disponen del Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

También los TRADES (Trabajadores Autónomos Dependientes) de los que hablaremos más adelante, además de reconocer esta figura en la LETA mencionada anteriormente, cuentan con un Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos desarrollado por el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Asimismo, cuentan con legislación relacionada con la salud laboral, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En lo relativo a la Seguridad Social disponen de un amplio abanico legislativo que abarca tanto la regulación general, que sería 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 (en adelante, LGSS), como la regulación reglamentaria que comprende el Régimen especial de la Seguridad Social de los

¹ Tienen la obligación de darse de alta en el RETA, aquellos que realizan de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar.

² La Oficina Estadística de la Unión Europea, se encarga de publicar estadísticas e indicadores de alta calidad a escala europea que permitan hacer comparaciones entre países y regiones.

trabajadores por cuenta propia, el desarrollo del mismo, y las contingencias profesionales de los trabajadores autónomos, también disponen de normas en relación con el cese de actividad y desempleo, integración procedente del régimen especial agrario, y por último de infracciones y sanciones administrativas reguladas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS). Por último, mencionar, que existen también leyes referidas a medidas de fomento, relacionadas con el apoyo a los emprendedores, la promoción del trabajo autónomo, subvenciones, etc.

Cabe destacar, en cuanto al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, poco tiene que ver con el Régimen General, pues la relación jurídica del primero es bipolar, es decir, directamente entre el trabajador autónomo y la Administración de la Seguridad Social (Arufe Varela, 2017).

A pesar de que los trabajadores autónomos disponen de numerosas leyes reguladoras de los diversos aspectos que conciernen a aquellos que eligen esta modalidad de trabajo, la figura del falso autónomo carece de una regulación específica, si bien el Tribunal Supremo ha manifestado tanto criterios, como requisitos o indicios que advierten en qué situaciones nos encontramos ante un trabajador por cuenta ajena independientemente de las apariencias [STSJ de Madrid de 4 de noviembre de 2014 (*ECLI:ES:TSJM:2014:15397*), STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (*ECLI:ES:TSJAS:2019:1607*), STS 25 de septiembre de 2020 (*ECLI:ES:TS:2020:2924*)].

I.2. La figura del falso autónomo.

I.2. a) Aproximación conceptual.

Antes de comenzar el análisis de la figura del falso autónomo, debemos distinguir y definir qué es un trabajador autónomo y un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

Podemos definir al trabajador autónomo en virtud de lo establecido en el artículo primero de la LETA “la presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”.

La principal distinción que podemos realizar entre el trabajador autónomo y el TRADE, se encuentra estipulada en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que nos proporciona un concepto de esta última figura: “aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”. De la presente definición, podemos extraer que la principal diferencia entre la figura tradicional del autónomo tiene su razón de ser en que habitualmente éste recibe sus ingresos de una variedad de clientes, mientras que el TRADE será aquel cuya facturación corresponda a un mismo cliente o empresa en un porcentaje del 75%.

La naturaleza híbrida del TRADE reside, por una parte, en que no se les aplica la legislación laboral sustantiva por ser éstos trabajadores autónomos, pero por otra, conocerán sus pleitos los tribunales laborales, como ocurre con los trabajadores por cuenta ajena (art. 17 LETA). Su contrato deberá ser formalizado por escrito y registrado en la oficina pública correspondiente (art. 12 LETA), la falta de forma escrita determina una presunción *iuris tantum* de que nos encontramos ante un trabajador

autónomo ordinario, mientras que la existencia de un contrato escrito determina lo contrario (Vizcaíno Ramos, 2009).

En palabras de Cavas Martínez, un falso autónomo, es pues aquel trabajador que se encuentra inscrito en el RETA como trabajador por cuenta propia, pero realmente se trata de un trabajador por cuenta ajena, ya que se halla en una situación de absoluta subordinación tanto técnica como organizativa y económica respecto de la empresa para la que presta sus servicios (Cavas Martínez, 2004).

El principal inconveniente de los denominados falsos autónomos es la carencia de los derechos que disfrutaban los trabajadores asalariados (Rodríguez Elorietta, 2016). Puesto que, debe cumplir con sus obligaciones de Seguridad Social dándose de alta en el RETA por lo que la cotización corre exclusivamente bajo su cargo, tiene la obligación de pagar el IVA de las facturas que emite, no dispone de vacaciones retribuidas, ni de salario mínimo o de permisos (maternidad, paternidad), no cuenta con ninguna indemnización en caso de despido, las demandas judiciales no se tramitarán por la vía social³, y en último término tampoco tiene derecho a una prestación por desempleo, salvo que haya cotizado de forma voluntaria por cese de actividad (Candamio, 2018).

En definitiva, se trata de una figura generadora de numerosa controversia, por las desventajas que la misma supone al trabajador, o por el fraude que pretende cometer el empresario, como manifiesta la STSJ de Madrid de 4 de noviembre de 2014 (*ECLI:ES:TSJM:2014:15397*) “con el objeto de eludir los costes empresariales inherentes a toda contratación laboral”. Dado que no existe, una regulación específica para la misma, conviene acudir a criterios jurisprudenciales para así saber cuando apreciar la laboralidad en una relación de trabajo, por ello procederemos a analizar determinadas sentencias, ya que no son pocas las que tratan este tema.

I.2. b) Criterios jurisprudenciales.

En el marco jurídico europeo, el TJUE se ha pronunciado acerca de esta cuestión en su Sentencia de 4 de diciembre de 2014, recurso C-413/2013 (*ECLI:EU:C:2014:2411*), estableciendo determinadas aclaraciones sobre la existencia de esta figura, tales como que depende completamente del comitente pues no soporta ningún riesgo financiero⁴; la actividad se realiza bajo la dirección de la empresa y por ella se cobra una retribución; puede ser calificado como “trabajador” a efectos de Derecho de la Unión independientemente de ser calificado como “prestador autónomo” con arreglo al Derecho nacional; el trabajador siempre que cumpla las características de actuar bajo la dirección de un empresario, no participar en los riesgos comerciales y estar integrado en la empresa, podrá ser considerado falso autónomo de acuerdo al Derecho de la Unión; por último corresponderá al tribunal remitente comprobar su situación más allá de la naturaleza jurídica de los contratos.

Un pronunciamiento más reciente de este Tribunal sería el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava) de 22 de abril de 2020, *B contra Yodel Delivery Network Ltd*, Asunto C-692/19 (*ECLI:EU:C:2020:288*), en que el se responde a la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal de Trabajo de Watford, en Reino Unido, la cual versa sobre la existencia de una relación laboral entre el repartidor de paquetería “*rider*” y la empresa de reparto que le contrata, para conocer si el mensajero se trata o no de un falso autónomo.

³ Es una desventaja puesto que, la vía civil no ampara al trabajador de manera expresa al contrario que la laboral.

⁴ También en este sentido se pronuncia la *Sentencia de la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, (*EU:C:2006:784*)

A modo de resumen, podemos destacar que lo que caracteriza a estos trabajadores es que cobran una tarifa fija por cada tarea realizada, sin exclusividad con la empresa, aportan ellos mismos el teléfono móvil (por este medio reciben las órdenes) y el vehículo que emplean para desplazarse, pueden rechazar cualquier tarea, y no disponen de un horario fijo, lo eligen como estimen conveniente. Asimismo, disponen de la facultad de nombrar a un sustituto que desempeñe en su lugar las tareas encomendadas.

El TJUE entiende, que en el caso concreto de la empresa “*Yodel Delivery*” no se cumple con las características de un trabajador por cuenta ajena, fundamentándose en la “flexibilidad” que supone la posibilidad de que el trabajador pueda designar a un sustituto, ya que esta facultad en principio no tendría cabida en una relación laboral en la que el trabajador presta sus servicios de forma subordinada al empleador. La libertad del “*rider*” en cuanto al establecimiento de su horario, la oportunidad de poder rechazar las tareas e incluso la inexistencia de una prohibición a la hora de desempeñar sus servicios también para competidores directos de la presente empresa, son algunos de los motivos por los cuales el Tribunal dictamina que en el presente caso el carácter autónomo del trabajador no es ficticio.

Ahora bien, los Tribunales españoles también se han manifestado acerca de que requisitos y características estiman pertinentes a la hora de calificar una relación como laboral. El Tribunal Supremo, remarca la necesidad de analizar en cada caso concreto la concurrencia de las notas esenciales que caracterizan el concepto legal de trabajador por cuenta ajena (la exigencia de una prestación de servicios voluntaria, retribuida, ajena y dependiente) [STS 25 de septiembre de 2020 (*ECLI:ES:TS:2020:2924*)] éstas tres últimas, son consideradas por el TS como las tres notas fundamentales que evidencian la existencia de relación laboral [STS de 24 de enero de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:449*)].

Asimismo, también fija el Tribunal los indicios que demuestran la existencia de cada una de estas tres notas. En primer lugar, los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario [STS de 19 de febrero de 2014 (*ECLI:ES:TS:2014:1404*)]. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

En cuanto a los indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción, por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público (como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender); el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo y por último el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

Uno de los casos más relevantes resueltos por el Tribunal Supremo, en la actualidad, trata la determinación de la relación de laboral de los “*riders*” de la empresa GLOVO, en su STS mencionada anteriormente de 25 de septiembre de 2020 (*ECLI:ES:TS:2020:2924*). Basándose en los criterios anteriormente señalados, el Alto Tribunal concluye que la determinación de la relación laboral debe justificarse en indicios:

- Los “riders” realizan una inversión notablemente escasa en comparación a la empresa
- Se integran en el ámbito empresarial, por diversos motivos, ya que en el caso concreto deben realizar personalmente el encargo (al contrario del supuesto analizado anteriormente sobre los trabajadores de la empresa “Yodel”), la organización empresarial no está a cargo del prestador de servicios, para el cálculo de la retribución del empleado se guarda una proporción de lucro a favor de la mercantil principal, etc.

En todo caso, el TS considera trabajo por cuenta ajena, aquellas situaciones en las que confluyen los siguientes requisitos: Frutos que pasan *ab initio* a la empresa, riesgo empresarial a cargo de la principal e inversión relevante en bienes de capital por parte de la principal y no del prestador de servicios.

A pesar de que algunos elementos del contrato de los trabajadores parecían apoyar su apariencia como autónomos, se pone de ejemplo para demostrar su condición de trabajadores por cuenta ajena, entre otros:

- Rechazar un encargo, suponía una penalización para el trabajador, por lo que la flexibilidad alegada por la empresa, en ese sentido, resulta relativa.
- La supuesta libertad para fijar los horarios está condicionada a los encargos que reciben mediante el software de la empresa.
- GLOVO determinaba el modo en que cada servicio debe ser prestado, los trabajadores son geolocalizados en todo momento, y se les proporciona una tarjeta de crédito para realizar los servicios.
- Las decisiones comerciales son tomadas por la empresa.
- En los contratos existen cláusulas relacionadas con la prestación de servicios por cuenta ajena.
- La empresa, retribuye posteriormente a los trabajadores puesto que el resultado directo de la operación lo obtiene GLOVO y no el “rider” concreto.

Por todo ello, el tribunal resuelve que la relación entre la empresa GLOVO y sus “riders” es de carácter laboral.

No cabe duda acerca del carácter trascendental de la presente sentencia, ahora bien, es conveniente recalcar el evidente error dogmático cometido por la misma. Los numerosos Fundamentos de Derecho, las treinta y cinco sentencias citadas, así como sus referencias al Derecho de la Unión Europea evidencian un claro desorden, pudiendo calificar la resolución como “desmesurada”. Sin omitir que se prescindió de mencionar la Directiva (UE) 2019/1152, la única norma comunitaria en la que se hace alusión a trabajadores como los “riders”. Por otro lado, la Sentencia de contraste [Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 25 julio 2019 (*ECLI:ES:TSJAS:2019:1607*)] sí hace referencia a la misma, “cabe recordar que la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 (relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE L 11/7/2019), vigente desde el próximo 31 de julio de 2019, pretende avanzar una respuesta normativa comunitaria en relación con el «trabajo atípico», en el que podemos incluir el desarrollado para las plataformas digitales de servicios” podemos calificarla pues, como una sentencia mucho más comedida y ajustada (Vizcaíno Ramos, 2020).

I.3. La responsabilidad de la empresa.

En palabras del Catedrático Calvo Vérguez “según datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en 2015 se realizaron un total de 3.376 inspecciones relacionadas con los falsos autónomos que se redujeron a 2.720 en 2016 y solo 887 en los primeros nueve meses de 2017” (Calvo Vérguez, 2020).

Por ello, el Ministerio de Trabajo pretende reforzar las actuaciones tendentes a detección de esta figura mediante un Plan estratégico previsto para 2018-2020. Entre los objetivos, se encuentra garantizar la sostenibilidad del sistema, evitando los fraudes a la Seguridad Social a través de un mayor control de la economía de plataformas y de los falsos autónomos. Cuando un empresario opta por mantener esta fraudulenta relación con sus trabajadores existen varias vías a las que se puede acudir para declarar dicha situación, además la empresa puede incurrir en responsabilidad.

En primer lugar, es menester recordar que un falso autónomo siempre podrá interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social, sin importar que su contrato de arrendamiento de servicios con la empresa sea de carácter civil, y el Tribunal estimará si procede declarar la laboralidad de la relación de trabajo. Como consecuencia de dicha demanda, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) podría de oficio iniciar una investigación sobre la irregular situación.

Asimismo, el propio trabajador puede instar a que se realicen las actuaciones correspondientes de la Inspección sin necesidad de previa demanda, así lo establece el artículo 20.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Cabe destacar que en su sexto apartado dispone que “no obstante lo establecido en el apartado anterior, en el supuesto de asuntos coincidentes con cuestiones que con carácter previo o incidental esté conociendo un órgano jurisdiccional y que pudieran dar lugar a la exigencia de pago de cuotas de la Seguridad Social, se iniciará actuación inspectora, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 3”. Dichos supuestos son los anteriormente mencionados “[...] actuará de oficio siempre, como consecuencia de orden superior, de orden de servicio derivada de planes o programas de inspección, a petición razonada de otros órganos, en virtud de denuncia o por propia iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social”.

En caso de que se declarase al trabajador como falso autónomo, la empresa se enfrentaría a sanciones económicas. Tanto la cuantía de las sanciones como las infracciones se estipulan en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves. Según el artículo 22.2 de la LISOS, constituye una infracción grave no solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores o bien hacerlo fuera del plazo establecido, en consonancia con el artículo 40.1 e)⁵ la cuantía de la sanción “será sancionada con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros”.

A su vez, en virtud del artículo 22.3 también será una infracción grave “no ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social [...]”. El artículo 40.1 d) 1 señala que la multa correspondiente en este supuesto será: “en su grado mínimo, con multa del 50 al 65 % del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 %; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100%”.

Otra infracción grave se establece en el artículo 22.16, la cual sería “comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral

⁵ Cabe mencionar que dicho apartado fue modificado por la disposición final 4.2 del Real Decreto-ley 28/018, de 28 de diciembre para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia laboral, social y de empleo. Por consiguiente, no sería de aplicación al presente supuesto en virtud del artículo 9.3 CE (principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras), pues el hecho que da lugar a la controversia se origina en 2018.

o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia”. La cuantía de la sanción es de igual forma la instaurada en el artículo 40.1 e). Conviene mencionar que todos los artículos a los que se ha hecho alusión disponen además que, “se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados”.

En el artículo 23 se manifiesta como infracción muy grave “no ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas [...], así como actuar fraudulentamente al objeto de eludir la responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa en el cumplimiento de la obligación de cotizar o en el pago de los demás recursos de la Seguridad Social”. Esta conducta está sancionada “en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 % del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 %; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 %”.

Incluso, si las cuotas no satisfechas superan los cincuenta mil euros podría llegar a ser constitutivo del delito contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social tipificado en el artículo 307 Código Penal. Podría enmarcarse también en el tipo previsto en el artículo 311.2 que versa sobre dar ocupación simultánea de una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta. No obstante, tendría que darse un número masivo de trabajadores de una misma empresa para incardinarse en el último tipo transcrito, no sería suficiente con tan solo una pluralidad de trabajadores (Camino Frías, 2017).

I.4. Conclusiones.

Como podemos observar, no son pocos los empresarios que recurren a esta práctica para eludir obligaciones como las cotizaciones a la Seguridad Social, o las posibles indemnizaciones por despido, permisos retribuidos o pagas extras a costa de los derechos de sus empleados. En el presente supuesto, se afirma que no hay solución de continuidad ni en el modo en que Pablo trabaja, ni en el número de horas, ni en el uso del material de la oficina, ni en otros aspectos.

A pesar de ello, debemos tener en cuenta que el Tribunal Supremo exige el análisis de cada caso concreto [STS 25 de septiembre de 2020 (*ECLI:ES:TS:2020:2924*)], y en todo caso considera por cuenta ajena aquellas situaciones en que las que confluyen requisitos como frutos que pasan *ab initio* a la empresa, dado que se encuentra integrado en la misma y no consta que la remuneración por cada encargo fuese directamente para Pablo, entendemos que cumple con dicho requerimiento, añadiendo además que anteriormente se encontraba trabajando en el estudio por cuenta ajena, y el único cambio apreciable es una modificación en la relación laboral. Asimismo, se satisfacen también hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo.

Si finalmente, en base a estas consideraciones se determinase que Pablo se enmarca en la figura de falso autónomo, y se tratase realmente de un trabajador por cuenta ajena, la empresa incurriría en responsabilidad por no haberlo dado de alta debidamente en la Seguridad Social (art. 167.2 LGSS). Como detallaremos más adelante, en el presente caso se produce un accidente laboral, por lo que otra de las consecuencias para el empresario sería que recae sobre él la responsabilidad directa del pago de las prestaciones por la contingencia profesional [(STS de 27 octubre 2004 (*ECLI:ES:TS:2004:6899*))].

Cabe señalar que aunque el jefe de Pablo optase por darlo de alta, la misma carecería de efecto, pues en virtud del artículo 35.1.1º del Real Decreto 84/1996, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores de Seguridad Social “las altas solicitadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador

fuera de los términos establecidos sólo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud”. Se han considerado responsabilidad de la empresa hasta casos ocurridos una hora antes del alta por ser solicitada después de iniciada la prestación de servicios [STS de 18 enero 2007 (*ECLI:ES:TS:2007:647*) o STSJ de Cataluña de 29 de junio (*ECLI:ES:TSJCAT:2016:6901*)].

II. ¿PUEDE PABLO ACUMULAR LAS TRES PRETENSIONES EN UN ÚNICO PROCEDIMIENTO?

II.1. Acumulación de pretensiones en el procedimiento laboral.

El principal fundamento de la acumulación de acciones reside tanto, en el principio de economía procesal, como en la coherencia en la posterior solución, la seguridad jurídica a la hora de aplicar las normas, o la eficacia de la tutela judicial efectiva (Mercader De Uguina et al., 2015). Para conocer si procede determinada acumulación en el ámbito laboral, debemos acudir a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS).

En virtud del segundo artículo de la citada ley “los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: b) En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente”.

En el Capítulo I, del Título III de la LRJS, se encuentra la regulación relativa a la acumulación de acciones, concretamente en la Sección 1ª. Como norma general, “el actor podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos, siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal”. Así lo dispone el artículo 25, que se trata de una transcripción casi literal del artículo 72 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (en adelante, LECiv) por lo que se puede concluir, que la única incompatibilidad posible además de las prohibiciones expresamente mencionadas en la LRJS sería la ausencia de jurisdicción o competencia del órgano que conozca el asunto (Lousada Arochena, 2012). El mencionado artículo 25 de la LRJS, estipula los requisitos necesarios de la acumulación objetiva y subjetiva de acciones y reconvención, a modo de resumen, pone de manifiesto la posibilidad de reconvención en los términos del artículo 25.1, “también podrán acumularse ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir”. Asimismo, establece ciertas peculiaridades en materia de reclamaciones sobre accidente de trabajo y enfermedad profesional y pretensiones que se deduzcan en relación con un mismo acto o resolución administrativa.

Los supuestos especiales de acumulación de acciones aparecen enumerados en el artículo 26 de LRJS, y la primera de las prohibiciones trata sobre la imposibilidad de acumular entre sí “las acciones de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral [...]”. Son algunas de las incompatibilidades reflejadas, y sin perjuicio de determinadas salvedades establecidas en la misma ley, dicha prohibición puede deberse a que se traten de circunstancias que no hacen conveniente que su enjuiciamiento se mezcle con el de otras pretensiones, ya sea por importancia cualitativa de aquellas, por incompatibilidad de su contenido con las otras, o por la especificidad de la tramitación de las modalidades procesales que les son propias, como así manifiesta la Sentencia de 6 de mayo de 1994

del Tribunal Supremo (*ECLI:ES:TS:1994:3346*). Tampoco serán acumulables entre sí “las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir y salvo la posibilidad de alegar la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas a que se refiere el apartado 1 del artículo 140” según el artículo 26 de la LRJS. En virtud del artículo 25 de la LRJS, se entiende que las pretensiones tienen la misma causa de pedir cuando “las acciones se funden en los mismos hechos”.

En último lugar, el artículo 27 de la LRSJ, versa sobre plazos de subsanación, caducidad y excepciones en materia de acciones indebidamente acumuladas.

II.2. Conclusiones.

Las tres pretensiones que en el presente caso se persigue acumular, serían el reconocimiento de la “Gran Invalidez” (en adelante, GI), el reconocimiento de que la incapacidad fue derivada de accidente laboral, y finalmente ser reconocido como “falso autónomo”.

La gran invalidez, aparece definida como en la disposición transitoria vigésima sexta de la LGSS estableciendo que “se entenderá por gran invalidez la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos”. Dicha pretensión, se trata por tanto de una reclamación en materia de Seguridad Social, al igual que el reconocimiento de que la incapacidad fue derivada de accidente laboral, ambas sujetas a una prohibición concreta de acumulación prevista en el artículo 26 de la LRJS, sin embargo, también contempla una salvedad para aquellas acciones que tengan la misma causa de pedir, es decir, se funden en los mismos hechos. Recordemos, que existe una tercera pretensión referida al reconocimiento de su condición como falso autónomo.

La Sentencia de 18 de diciembre de 2013, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (*ECLI:ES:TS:2013:6424*) expone que, a su entender, la causa de pedir “tiene que interpretarse como conexión causal entre las acciones en atención a las circunstancias concurrentes”. Consideramos que, en el presente supuesto, dicha causa es claramente coincidente puesto que los hechos en los que se basaría Pablo para solicitar la gran invalidez tienen su origen en la lesión producida en su lugar de trabajo habitual y dentro de la jornada laboral, por ello además persigue obtener el reconocimiento de que dicha incapacidad fue derivada de accidente laboral. Una cuestión más controvertida sería si el reconocimiento de la condición de falso autónomo se enmarca en la misma causa de pedir.

El Tribunal Supremo resuelve un supuesto similar en su Sentencia de 24 de enero de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:449*), en esta ocasión el actor va a ejercitar conjuntamente: la acción encaminada a obtener la declaración de un grado de incapacidad permanente y la que sostiene el carácter de accidente de trabajo para la contingencia, lo cual requiere el esclarecimiento de la controversia acerca de si el trabajador ha sido parte en una relación laboral con un tercero. Se afirmaba en la sentencia recurrida que “ambas pretensiones, grado de invalidez permanente y contingencia poseen una misma causa de pedir y que a ello no obsta el tener que decidir sobre una cuestión conexas, la existencia de relación laboral”. Finalmente, el Tribunal resuelve que “una declaración de incapacidad extiende su ejercicio a todas aquellas cuestiones que no solo no son ajenas a la prestación de invalidez si no que de modo necesario deben acompañarla, por lo que huelga referirse a una acumulación cuando la pretensión se ejercita en dichos términos”.

Por todo lo expuesto, consideramos que sí pueden ser acumuladas las tres pretensiones referidas al reconocimiento de la gran invalidez, de que la incapacidad fue derivada de accidente laboral, y

finalmente ser reconocido como “falso autónomo”, en virtud de la excepción estipulada en el artículo 26 de la LRJS, “las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir” así como de la doctrina unificada del Tribunal Supremo.

III. ¿ES COMPATIBLE LA GRAN INVALIDEZ CON CIERTA AUTONOMÍA DE LA PERSONA?

III.1. Compatibilidad de la gran invalidez con autonomía de la persona.

Como mencionamos anteriormente, podemos encontrar una definición de Gran Invalidez en la disposición transitoria vigésima sexta de la LGSS, la cual dispone que se trata de aquella situación en la que se encuentra el trabajador afecto de incapacidad permanente que, por determinadas pérdidas, ya sean funcionales o anatómicas, necesita la asistencia de otra persona para actos esenciales. Se trata de uno de los cuatro grados en los que se califica la incapacidad permanente. Del mismo modo, cabe destacar la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (en adelante LAAD), que en su capítulo tercero regula los grados de dependencia, así como su valoración, el artículo 26 pone de manifiesto los tres grados en los que se clasificará la situación de dependencia:

a) Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

b) Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

c) Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal”.

El carácter restrictivo de su concesión tiene su razón de ser en la pensión que podría llegar a recibirse. Según el cuarto apartado del artículo 196 de la LAAD el trabajador podrá ser beneficiario de una pensión vitalicia si es calificado como gran inválido, la cuantía de la misma será incrementada por un complemento destinado a la remuneración de la persona que lo atienda. Asimismo, dispone que “el importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45 por ciento de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador”.

Por su parte, el Tribunal Supremo en su Sentencia de 21 de febrero de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:741*) señala que “son compatibles dos pensiones de Gran invalidez reconocidas en distintos regímenes de la Seguridad Social, cuando se han computado cotizaciones diferentes, si bien el complemento, que no forma parte propiamente de la pensión y que tiene distinta función, no puede percibirse doblemente, sino que el beneficiario deberá optar por el régimen que le resulte más apropiado, manteniendo la otra como incapacidad permanente absoluta en régimen de compatibilidad con aquella”.

Al mismo tiempo, en virtud del artículo 7.f) de la Ley 36/2005, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes sobre los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, están exentas de tributación “las

prestaciones reconocidas al contribuyente por la Seguridad Social o por las entidades que la sustituyan como consecuencia de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez”. Como consecuencia, generalmente interesa solicitar el oportuno reconocimiento tanto por la cuantía, como por las ventajas fiscales que conlleva. Por esta razón se reclama hasta cuando no se cumplen los requisitos.

En relación con que el afectado posea cierta autonomía a la hora de solicitar la declaración de gran invalidez, debemos atender a la jurisprudencia, puesto que no existe ningún precepto legal que regule expresamente dicha compatibilidad. Para poder obtener el reconocimiento de gran invalidez, es menester precisar de la asistencia de otra persona para los “actos esenciales de la vida”, los cuales son también mencionados en la ley que define la misma. La STS de 20 de abril de 2016 (*ECLI:ES:TS:2016:2255*) los define como “los encaminados a la satisfacción de una necesidad primaria e ineludible para poder fisiológicamente subsistir o para ejecutar los actos indispensables en la guarda de la seguridad, dignidad, higiene y decoro fundamental para la humana convivencia (así, SSTS de 26/06/88 , 19/01/84, 27/06/84, 23/03/88 y 19/02/90)”. También se recalca que no bastaría la mera dificultad para su realización, es necesario que a la persona con dependencia le resulte imposible ejecutar al menos uno de estos actos por sí mismo, a pesar de que no es necesario que esta ayuda sea constante.

Recientemente, la Sentencia de 22 de junio de 2020 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social (*ECLI:ES:TSJCL:2020:2073*) resuelve un recurso de suplicación, en el que el actor solicita el reconocimiento de una Gran Invalidez teniendo reconocida una incapacidad permanente absoluta. Realza que “necesita ayuda para numerosas actividades básicas de la vida diaria, como arreglarse, vestirse, cortar la comida, ir al retrete o caminar más de 50 metros; debe utilizar silla de ruedas asistida de tercero cuando necesita desplazarse a distancias medias o largas” siendo considerado a través del Índice de Barthel⁶ como totalmente independiente. La Sala recuerda que el Tribunal Supremo en su sentencia de 1 de octubre de 1987 señalaba que, basándose en orientaciones jurisprudenciales, se entiende como gran inválido “a quien, por utilizar silla de ruedas, necesita la ayuda de otro para determinadas necesidades fisiológicas, subir y bajar escaleras, desplazarse por parajes accidentados o superar rampas e incluso para subir y bajarse de la silla de ruedas”. Concretamente, precisa que el “mero hecho de precisar silla de ruedas para trasladarse de un punto a otro basta para considerar la existencia de la gran invalidez (SSTS 13 marzo 1972 y 21 marzo 1977) y, aunque la silla de ruedas permita cierta movilidad, su uso no es suficiente para lograr una completa autonomía del inválido (STS 15 diciembre 1986)”. Alejándose así del anterior criterio jurisprudencial que mantenía un carácter más restringido y exigía que la ayuda para la deambulación fuera precisa incluso para subsistir dentro del propio domicilio.

Por tanto, el Tribunal finalmente se muestra a favor del reconocimiento de la solicitud de Gran Invalidez del actor admitiendo que, la necesidad de utilización de silla de ruedas para efectuar cualquier desplazamiento bastaría para considerar la GI, añadiendo que "aunque ésta permite cierta movilidad, su uso no es suficiente para lograr una completa autonomía de inválido" y que "ese medio auxiliar no puede utilizarse en terrenos de trazado irregular y en pendiente y no es posible acceder con él a determinados transportes, ni superar las denominadas barreras arquitectónicas tan frecuentes en las modernas formas de urbanismo, con lo que subsiste esa necesidad de la asistencia de otra persona que tipifica la situación protegida".

Es preciso destacar la necesidad de valorar el caso concreto, pues el auto de 1 de marzo de 2005 del Tribunal Supremo, Sala Cuarta (*ECLI:ES:TS:2005:2568A*) pone de manifiesto que “como afirma la

⁶ El Índice de Barthel se trata de un instrumento ampliamente utilizado para conocer la evaluación de la discapacidad, mide la capacidad de la persona para la realización de diez actividades básicas de la vida diaria, obteniéndose una estimación cuantitativa del grado de dependencia del sujeto (Cid-Ruzafa y Damián Moreno, 1997)

sentencia de esta Sala de 19 de noviembre de 1991 "las decisiones en materia de invalidez permanente no son extensibles ni generalizables" dado que "lesiones aparentemente idénticas [...] pueden afectar a los trabajadores de distinta manera en cuanto a su incidencia en la capacidad de trabajo". Es decir, a pesar de que se trate de situaciones de hecho sustancialmente iguales las consecuencias no siempre son las mismas.

III.2. Conclusiones.

Tras haber podido observar que puede prosperar la solicitud de GI aun disponiendo la persona dependiente de cierta autonomía, procedemos a analizar si Pablo cumple con los criterios jurisprudenciales que los Tribunales consideran a la hora de conceder o no dicha pretensión. Su diagnóstico concretamente es una "lesión medular dorsal con paraplejia incompleta sensitiva, espasticidad, intestino y vejiga neurógena", añadiendo el informe su necesidad de desplazarse en silla de ruedas, especificando que pasado un tiempo ha conseguido manejarse con autonomía en entornos adaptados, ha solicitado la declaración de "discapacidad", que se resuelve con una concesión del 68% y el reconocimiento de la necesidad de una tercera persona y la dependencia en Grado III.

Conviene mencionar que la discapacidad no está expresamente ligada a la autonomía de la persona. El artículo segundo del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGDPDIS) la define como "una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Es decir, puede tenerse total independencia a pesar de del reconocimiento de dicha situación (De Fuentes, 2016).

Para proceder al reconocimiento de la GI, es imprescindible la asistencia de otra persona para los "actos esenciales de la vida". Como especifica la STS de 20 de abril de 2016 (*ECLI:ES:TS:2016:2255*), teniendo en cuenta que se le ha concedido el reconocimiento de la necesidad de una tercera persona y la dependencia en Grado III, cuyo precepto legal dispone que la persona necesitará ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día, así como el apoyo indispensable y continuo de otra persona (art. 26 LAAD) entendemos que cumple con dicho criterio jurisprudencial, sobre todo si recalamos que no es necesario que esta ayuda sea constante.

Cabe destacar también, que el informe menciona su capacidad de manejarse en autonomía en entornos adaptados. Percibimos con ello que dada la imposibilidad adaptación de cualquier entorno para aquellos que se encuentren en esta situación, en numerosas ocasiones es indispensable el apoyo de otra persona, y citamos nuevamente la STS 22 de junio de 2020 (*ECLI:ES:TSJCL:2020:2073*) en la cual aprecia que "ese medio auxiliar no puede utilizarse en terrenos de trazado irregular y en pendiente y no es posible acceder con él a determinados transportes, ni superar las denominadas barreras arquitectónicas tan frecuentes en las modernas formas de urbanismo, con lo que subsiste esa necesidad de la asistencia de otra persona que tipifica la situación protegida" dicha manifestación reafirma su necesidad de asistencia.

Por todo lo expuesto, consideramos superados los criterios jurisprudenciales requeridos para la concesión de la solicitud de GI. A pesar de que, cierto es, que cada caso debe valorarse atendiendo a sus circunstancias [Auto 1 de marzo de 2005 (*ECLI:ES:TS:2005:2568A*)], nos apoyamos también en el reconocimiento obtenido mediante vía judicial de la necesidad de una tercera persona y la dependencia en Grado III. Llegamos a la conclusión de que en dicho supuesto sí se necesita asistencia

para la realización de actos esenciales, y por tanto procedería el reconocimiento de la pretensión solicitada.

IV. DIFERENCIAS Y CORRELACIONES ENTRE EL GRADO DE DISCAPACIDAD, DEPENDENCIA E INCAPACIDAD LABORAL.

I.1. Consideraciones previas.

I.1. a) La discapacidad.

Retrospectivamente, el término utilizado en España era “minusvalía”, definida por la CIDDM⁷ como “toda situación desventajosa para un individuo determinado, producto de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo, y factores sociales y culturales”. No obstante, la entrada en vigor de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, pone de manifiesto que las únicas denominaciones con validez jurídica real serán “discapacidad” y “persona con discapacidad” (Vicente Herrero, 2018). Conviene mencionar que la Constitución Española en su artículo 49 utiliza el término “disminuidos”, por ello el Consejo de Ministros aprobó en 2018 un anteproyecto de Ley para reformar el presente artículo. Se pretende sustituir la palabra “disminuidos” por “personas con discapacidad”, su objetivo es actualizar el lenguaje para así preservar la dignidad inherente a este colectivo (de Asís, 2020).

Podemos encontrar una definición del concepto de discapacidad en el artículo segundo del 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, el cual entiende que la discapacidad se trata de “una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. De la misma forma, cabe mencionar también el artículo cuarto de la misma ley, que regula los titulares de los derechos. En otras palabras, insta a quienes son consideradas personas con discapacidad, que serían aquellas “que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. Al mismo tiempo se menciona que tendrán dicha consideración aquellos a los que se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la ONU, ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 (en adelante, CID) establece que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Esta convención es el instrumento jurídico internacional de protección de discapacidad de mayor alcance, fue la que inspiró el sustancial cambio normativo en España en la presente materia (De Lorenzo García y Pérez Bueno, 2020).

En lo concerniente al proceso de valoración de la discapacidad, se encuentra regulado en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y

⁷ La CIDDM es la Clasificación Internacional de la Deficiencia, la Discapacidad y la “Minusvalía” publicada por la Organización mundial de la Salud (OMS) en 1980.

calificación del grado de discapacidad. Como establece su artículo primero, tiene por objeto: la regulación del reconocimiento de grado de minusvalía; el establecimiento de nuevos baremos aplicables; la determinación de los órganos competentes para realizar dicho reconocimiento y en último lugar, el procedimiento a seguir.

Ahora bien, se trata de una materia que debido a su carácter transversal se sitúa en casi todas las ramas del Derecho (Derecho civil, Derecho administrativo, Derecho tributario, Derecho del Trabajo, entre otras) lo que comporta la existencia de multitud de normativa relacionada con lo que podríamos denominar “Derecho de la Discapacidad” (De Lorenzo García y Pérez Bueno, 2020). Por ello, es conveniente recalcar el “Código de Discapacidad” publicado en el BOE, que consta de 165 normas y pretende ser un instrumento eficaz para divulgar la normativa relativa a la discapacidad. Cabe aclarar que dicho Código se trata de una mera recopilación sistemática normas agrupadas bajo un título, no estamos ante un “verdadero” Código, como lo son el Civil o el Penal.

Aquellos que cumplan las condiciones estipuladas en el artículo segundo del Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, tendrán derecho a recibir prestaciones sociales y económicas. Dada la antigüedad de este Real Decreto, su redacción aun contiene el término “minúsválido”, actualmente en desuso.

I.1. b) La dependencia.

A efectos de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se entiende por Dependencia “el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”.

Su artículo quinto estipula que los titulares de los derechos de la citada Ley son aquellos españoles que “cumplan los siguientes requisitos: Encontrarse en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos [...]”. Los grados en los que se clasifica la dependencia, como ya indicamos en la tercera cuestión, son tres (Grado I, dependencia moderada; Grado II, dependencia severa y Grado III, gran dependencia) y se encuentran en el artículo 26 de la LAAD. Su valoración se regula de nuevo en la misma ley, concretamente en el artículo 27, que determina tanto los órganos de valoración de la situación de dependencia (las Comunidades Autónomas), como el baremo aplicable, los criterios objetivos de valoración que establecerá, aquello que se valorará y como se realizará dicha valoración.

En efecto, la situación de dependencia se caracteriza por tres notas o elementos: la necesidad de apoyos, que esa necesidad sea frecuente y que se requiera para las AVDB⁸ o para su autonomía en caso de discapacidad intelectual o enfermedad mental. Hay un elemento básico (que requiera apoyo), un elemento cuantitativo (la frecuencia de los apoyos), y un elemento cualitativo (para qué se requiere el apoyo) (Monereo Pérez, 2014).

Las personas en situación de dependencia tienen derecho a una prestación, el artículo 14 de la LAAD dispone que “podrán tener la naturaleza de servicios y de prestaciones económicas e irán destinadas,

⁸ Actividades Básicas de la Vida Diaria, definidas por el artículo 2 de la LAAD como “las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas”.

por una parte, a la promoción de la autonomía personal y, por otra, a atender las necesidades de las personas con dificultades para la realización de las actividades básicas de la vida diaria”. El propio artículo en su apartado segundo pone de manifiesto el carácter prioritario de las de servicios.

La LAAD crea el denominado “Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia” (en adelante, SAAD) que otorga a las CCAA un protagonismo estelar, por un lado, desde un punto de vista orgánico, porque en el “órgano de cooperación” – Consejo Territorial de Servicios Sociales y del SAAD – tendrán la mayoría de representantes; por otra parte, desde un punto de vista prestacional, pues son las Comunidades las encargadas de gestionar las prestaciones del SAAD (Martínez Girón, 2017).

I.1. c) La incapacidad laboral.

A pesar de que la LGSS precisa las definiciones de los tipos de incapacidad laboral (incapacidad temporal e incapacidad permanente), no concreta qué se entiende por incapacidad laboral. El Diccionario de la Real Academia Española la recoge como un término de Derecho, estableciendo que la misma se trata de una “situación de enfermedad o de padecimiento físico o psíquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad profesional y que normalmente da derecho a una prestación de la Seguridad Social”.

Como hemos mencionado en el anterior párrafo, una incapacidad laboral puede ser temporal o permanente. El artículo 169 de la LGSS delimita el concepto de incapacidad laboral estipulando que “tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal: Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo [...]; los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos [...]”.

También señala su periodo máximo de duración y en qué supuestos se considerará la recaída. Asimismo, a tenor del citado precepto, la doctrina ha extraído determinados elementos caracterizadores:

- Existencia de un proceso patológico que implique una alteración de la salud de tal intensidad que incapacite para trabajar.
- El carácter transitorio o previsiblemente temporal de la incapacidad (puede acabar con la curación a través de alta médica o bien con alta médica con propuesta de declaración de invalidez permanente).
- La alteración de la salud ha de ser atendida y controlada por los servicios sanitarios de la seguridad social (Pascual Allén, 2016).

El trabajador tendrá derecho de reserva de su puesto de trabajo, así como a un subsidio, así lo establece el artículo 171 de la LGSS. Una vez extinguida la situación deberá reincorporarse, o bien impugnar el alta médica si estima que su estado salud todavía le impide el desempeño de su trabajo o de otra forma considera que deben iniciarse los trámites para la declaración de invalidez permanente (Pascual Allén, 2016).

En relación con la incapacidad permanente, su definición se encuentra en el artículo 193 de la LGSS y es “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”. En palabras del Tribunal de Justicia Superior de Navarra, en su Sentencia de 21 de septiembre de 2011

(*ECLI:ES:TSJNA:2011:331*), la incapacidad permanente atiende “más que a la índole y naturaleza de los padecimientos determinantes de las limitaciones que ellos generen, a éstas en sí mismas en cuanto impedimentos [...]en el desempeño de su actividad con un mínimo de profesionalidad, rendimiento y eficacia”.

Debemos destacar también el artículo 194 de la misma Ley, que clasifica la incapacidad en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado en los siguientes grados:

- a) Incapacidad permanente parcial.
- b) Incapacidad permanente total.
- c) Incapacidad permanente absoluta.
- d) Gran invalidez.

Las tres últimas son causa de extinción del contrato de trabajo, según el artículo 49.e) del ET. Para ello, la doctrina exige que exista una resolución firme en la que conste la situación de incapacidad permanente total, absoluta o GI del trabajador (Pascual Allén, 2016).

Cabe también mencionar que la incapacidad permanente total se equipara automáticamente a un certificado de discapacidad del 33 por ciento. Aquellas personas en situación de incapacidad permanente tendrán derecho a una prestación económica en los términos establecidos en el artículo 196 de la LGSS.

A la hora de valorar la incapacidad, se tiene en cuenta el origen de la contingencia. Puede ser común, es decir, derivada de enfermedad común o accidente no laboral (conceptos delimitados negativamente, es enfermedad común aquella que no es profesional y viceversa) o bien profesional, en otras palabras, derivada de enfermedad profesional o accidente laboral. Es importante distinguir entre las contingencias comunes y las profesionales, teniendo en cuenta que el régimen jurídico es distinto en ambas, pues la acción protectora obtiene una mayor intensidad en las profesionales (Mercader Uguina y de la Puebla Pinilla, 2007).

I.2. Diferencias y correlaciones.

En reiteradas ocasiones, los términos de discapacidad, dependencia e incapacidad tienden a confundirse, lo cual conlleva a un uso incorrecto de los mismos, a pesar de que, concurren también entre ellos ciertas semejanzas que analizaremos simultáneamente.

Debemos primero indicar, que aquellas personas que se encuentran en situación de dependencia siempre poseen a su vez una discapacidad, pero no todas las personas con discapacidad tienen dependencia, esto se debe a que la discapacidad se asimila a la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, lo que no impide que la persona pueda realizar con autonomía las actividades básicas de la vida diaria. Aquí reside la principal diferencia entre estos dos conceptos, las personas con dependencia necesitan ayuda o apoyo mientras que, encontrarse en una situación de discapacidad no siempre implica que sea necesaria la asistencia para determinados actos.

Conviene destacar que la situación de dependencia o discapacidad no implica por sí misma la incapacitación judicial, pues el artículo 200 del Código Civil insta que las causas de incapacitación “son aquellas enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma”. En caso de que se estimase pertinente solicitar la incapacitación judicial, solo podría establecerse mediante sentencia siempre y cuando se siga el procedimiento estipulado en los artículos 756 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Dentro de este orden de ideas, cabe mencionar, que a pesar de que la Incapacidad Permanente Total (en adelante, IPT) se equipara al certificado de discapacidad del 33 por ciento⁹, tener una discapacidad no entraña una IPT, considerando que ésta última se centra en las secuelas que impiden al trabajador el desempeño de su profesión, al contrario que la discapacidad, que se fija en las actividades sensoriales, físicas o psíquicas, la discapacidad no imposibilita el trabajo (De Lorenzo García y Pérez Bueno, 2020). Por consiguiente, las circunstancias que impidan a un profesional desempeñar su labor no conllevan a que éste se encuentre en una situación de dependencia, dado que no es lo mismo la ejecución de una actividad estrictamente profesional que poder realizar con autonomía las denominadas actividades básicas de la vida diaria.

El carácter de la dependencia y de la discapacidad sería permanente, tal como se establece en la definición reflejada en la LAAD y la LGDPDIS respectivamente. Por otra parte, la incapacidad puede tener carácter transitorio, considerando que así lo estima la LGSS.

En lo relativo a los derechos y prestaciones de las que pueden ser beneficiarias aquellas que se encuentren en cualquiera de estas tres situaciones, las personas con discapacidad tienen a su vez ciertos “beneficios” fiscales, en materia de educación, empleo, ayudas... El objetivo de esto es equiparar las oportunidades; en otras palabras, se procura que los afectados puedan desarrollar su vida con la máxima igualdad. Como contrapartida para poder recibir una pensión tendrán que cumplir con determinados requisitos (acreditar una discapacidad mayor del 65 por ciento y no disponer de otros ingresos) desarrollados en la LGDPDIS y en la Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación. Sin embargo, aquellos en situación de dependencia o incapacidad laboral, no necesitan cumplir con ningún requisito para recibir prestaciones económicas, más que el propio reconocimiento de su posición. Aunque en el supuesto de la incapacidad temporal se trataría, como es evidente, de un subsidio transitorio que finaliza una vez se haya incorporado el nuevamente el profesional a su puesto de trabajo.

En referencia al procedimiento que ha de seguirse para las respectivas acreditaciones de dichas situaciones, en el caso de la discapacidad se otorgará un certificado por la autoridad competente, que será la Comunidad Autónoma (art. 6 LGDPDIS). Lo mismo ocurre con la situación de dependencia, que se determinará mediante resolución del órgano creado por la Comunidad Autónoma tras un procedimiento administrativo (art. 27 LAAD). Antagónicamente, la resolución que reconoce la incapacidad será emitida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos que reglamentariamente se establezcan (art 200 LGSS).

Finalmente, señalar que si procediese el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones, se indicará el grado correspondiente. En el caso de la discapacidad (art. 3 LGDPDIS), se manifiesta mediante un porcentaje, que en todo caso para obtener la pertinente declaración debe ser superior al 33 por ciento. Reiteramos nuevamente que “la discapacidad es atributo inseparable de la dependencia, pero pueden existir diversos grados de discapacidad sin que exista dependencia” (Quejereta González, 2004). Añadimos que como declara la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en su Sentencia de 15 noviembre de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:4234), “la simple preexistencia de determinadas enfermedades o lesiones no permite afirmar la existencia de un grado concreto de discapacidad”.

⁹ Ha sido objeto de controversia [STS núm. 992/2018 (ECLI: ECLI:ES:TS:2018:4446), STS núm. 993/2018 (ECLI: ECLI:ES:TS:2018:4475)]

En lo relativo a la dependencia, se clasificará en tres grados (Grado I, dependencia moderada; Grado II, dependencia severa y Grado III, gran dependencia). Respecto a la incapacidad laboral (art. 194 LGSS), los grados en los que podrá valorarse en caso de que esta fuese permanente serían: Incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, y por último, gran invalidez.

I.3. Conclusiones.

Para dar por concluida la presente cuestión, cabe resaltar que, si bien es cierto que se trata de tres conceptos que tienden a confundirse en la práctica, pues cierto es, que en efecto existen determinadas correlaciones, como la clasificación mediante grados, la permanencia de la dependencia y de la discapacidad y el reconocimiento para su acreditación, o el hecho de que para ser beneficiario de las prestaciones por encontrarse en situación de dependencia o incapacidad laboral no se necesita cumplir con ningún requisito¹⁰. De todas formas, algunas equiparaciones como la relacionada con los derechos entre los pensionistas de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez y el 33 por ciento de grado de discapacidad han sido objeto de controversia [STS de 18 de noviembre de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:4446*), STS de 29 de noviembre de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:4475*), STS de 29 de noviembre de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:4517*)] por considerar que se había realizado una regulación *ultra vires*¹¹ (García Sabater, 2019).

La discapacidad se centra en la equiparación de oportunidades debido a que las personas que se encuentran en dicha situación tienen mayor dificultad para integrarse o dificultades que impiden su participación en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. La dependencia se asocia a una falta de autonomía y la incapacidad tiene su razón de ser en la imposibilidad de desempeñar una determinada actividad laboral. Por ende, los derechos y las prestaciones de las que se puede ser beneficiario pretenden suplir las disparejas circunstancias que trae consigo cada una de estas realidades.

En definitiva, del análisis de las notas esenciales de cada situación, podemos extraer que ni la dependencia ni la discapacidad impiden desempeñar una profesión, al contrario que la incapacidad laboral que inhabilita para una concreta actividad; la discapacidad no tiene por que implicar dependencia, ni como es evidente una incapacitación laboral - de hecho, se fomenta la contratación de personas con discapacidad mediante bonificaciones de las cuotas empresariales de la SS o subvenciones - y por último, las personas dependientes también son consideradas personas con discapacidad, lo cual no obsta a la realización de un trabajo.

Debe prestarse una especial atención a la hora de emplear estos términos, a pesar de que en ocasiones poseen una estrecha vinculación, a que tienen una naturaleza distinta en diversos ámbitos, lo que da lugar a que los aspectos que se procura proteger no sean idénticos. Por consiguiente, basándonos en la interpretación negativa que habitualmente se realiza sobre estas realidades, por motivos históricos y culturales, conviene saber distinguir las para así seguir avanzando, con la finalidad de que todos aquellos que se encuentran en las citadas situaciones puedan superar las limitaciones a las que se enfrentan, gracias a las medidas de protección y derechos con los que se pretende lograr una equiparación de oportunidades. Como propugna la Constitución Española en su artículo 14 “los

¹⁰ Teniendo en cuenta que es menester haber obtenido el reconocimiento de la situación que daría lugar a la prestación y, que la misma varía dependiendo del grado en que se califique.

¹¹ Principio jurídico que considera nulos los actos de las entidades públicas o privadas que rebasan el límite de la Ley, y cuyo objetivo es prevenir que una autoridad administrativa o entidad de derecho privado o público actúe más allá de su competencia o autoridad.

españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

V. ¿ES ACCIDENTE LABORAL TODO INCIDENTE SUCEDIDO EN EL PUESTO DE TRABAJO? ¿QUÉ DETERMINA ESTA CALIFICACIÓN? ELEMENTOS PROBATORIOS DEL NEXO CAUSAL Y PRESUNCIONES.

V.1. Delimitación general de las contingencias profesionales.

Para comenzar, conviene señalar “en cuanto a las contingencias protegidas, primero recordar el concepto de contingencia como, el acontecimiento más o menos hipotético que, cuando se realiza provoca un daño o situación de necesidad de naturaleza económica” (González Jiménez, 2020).

El artículo 42 de la LGSS pone de manifiesto que la acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá, entre otros: “La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo y la recuperación profesional”.

Como hemos afirmado en la anterior cuestión, debemos tener en cuenta las diferencias que supone que el origen de la contingencia sea común o profesional. Es necesario delimitar cuando nos encontramos sobre todo ante esta última, pues es más favorable considerando que varían tanto la cuantía de las prestaciones dispensadas y sus requisitos de acceso¹², como la necesidad de un periodo de carencia, solo exigido en la enfermedad común (Cervilla Garzón y Jover Ramírez, 2015).

En resumidas cuentas, dentro de las contingencias comunes se engloban el accidente no laboral y la enfermedad común, cuya definición se encuentra en el artículo 158 de la LGSS, en virtud del cual “se considerará accidente no laboral el que [...] no tenga el carácter de accidente de trabajo. Se considerará que constituyen enfermedad común las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales [...]”. Se trata pues, de una delimitación negativa del concepto. Mientras que las contingencias profesionales serían las enfermedades profesionales y los accidentes laborales, de los que daremos cuenta más adelante.

V.2. La enfermedad profesional.

En la actualidad el artículo 157 define dicho concepto en la LGSS, considerando que se entenderá por enfermedad profesional “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional” teniendo en cuenta que “en tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo” y que “dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad”.

Son tres los elementos que integran el concepto de enfermedad profesional: trabajo por cuenta ajena y relación de causalidad y que esté especificada concretamente en el cuadro o lista. En relación con qué es específicamente una “enfermedad” en palabras del Catedrático González Ortega:

La enfermedad actúa como agente lesivo que origina un detrimento corporal que se manifiesta de forma lenta, larvada y disimulada a través de un proceso patológico

¹² A modo de ejemplo, aquellos casos en los que la contingencia derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional se presume el alta del trabajador.

[SSTS de 25 enero 1991 (Recurso en interés de ley 373/1990) y 11 junio 1987]. En ello se diferencia del accidente de trabajo típico en que el evento dañoso causado por la acción de la lesión se produce de forma súbita (González Ortega, 2017).

Es menester diferenciar entre la llamada “enfermedad del trabajo”, en otras palabras, la enfermedad calificada como accidente laboral, de las EP listadas dado que, para estas no se requiere la prueba de nexo causal entre lesión y trabajo (Moreno Márquez, 2017) que detallaremos posteriormente. Pues la relación de causa-efecto pretendida es entre “la acción de determinadas sustancias y el desencadenamiento de la enfermedad profesional” (Mercader de Uguina y de la Puebla Pinilla, 2007). De no probarse que determinada enfermedad ha tenido por causa exclusiva la ejecución del propio trabajo sería inevitable calificarla como común (González Ortega, 2017).

En relación con el cuadro de enfermedades profesionales, se encuentra en el Anexo I del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación u registro y se completa con el “cuadro complementario” que contiene el Anexo II del propio Real Decreto. Ambos han sido elaborados basándose en la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales (Martínez Girón, 2017).

No obstante, reciente jurisprudencia del TS afirma que no es necesario que la enfermedad aparezca expresamente contenida. La STS número 215/2020 de 10 de marzo (*ECLI:ES:TS:2020:1070*) sostiene que se trata de enfermedad profesional la "tendinitis calcificante hombro izquierdo más cervicalgia" diagnosticada a la actora. A pesar de que la sentencia recurrida [(Sentencia del 12 de julio de 2017 del TSJG (*ECLI:ES:TSJGAL:2017:5417*))] alega que dicha enfermedad no aparece listada en el cuadro de enfermedades profesionales y la demandante en su puesto se ayudaba de medios mecánicos. El Tribunal mantiene que dado el carácter continuado de los movimientos repetitivos y la presunción de laboralidad "a diferencia del accidente de trabajo respecto del que es necesaria la "prueba del nexo causal lesión-trabajo" para la calificación de laboralidad [...] no se exige al trabajador en ningún caso en las enfermedades profesionales listadas” por ello debe ser calificada como enfermedad profesional, pues se cumplen los requisitos de dolencia, agente y actividad, recuerda también que el carácter del RD 1299/2006 no es cerrado, sino indicativo.

Asimismo, se apoya en determinadas resoluciones de la Sala como la STS 5 noviembre 2014 (*ECLI:ES:TS:2014:5221*) considera enfermedad profesional el síndrome de túnel carpiano bilateral que padece una profesional de la limpieza, aunque el catálogo no mencione expresamente esta profesión como una de las causantes de dicha enfermedad. La STS 18 mayo 2015 (*ECLI:ES:TS:2015:3031*) considera enfermedad profesional el síndrome subacromial derecho diagnosticado a una peluquera, aunque la profesión de peluquera no aparezca expresamente listada. La STS 777/2019 de 13 noviembre (*ECLI:ES:TS:2019:3812*) entiende que es profesional la epicondilitis padecida por una gerocultora que presta servicios en residencia de ancianos.

V.3. El accidente laboral.

V.3. a) Consideraciones previas.

La definición de accidente laboral apenas ha sufrido variaciones respecto a la definición fijada en la Ley de Accidentes de 1900, aunque sí ha sido ampliada a través de la jurisprudencia (Macías García, 2020). En palabras del Catedrático Jesús Martínez Girón, la Ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900 es un monumento jurídico, cuyo precedente fueron cuatro sentencias del Tribunal Supremo, las cuales se referían a accidentes de obreros ferroviarios, así como la viuda y los huérfanos

de uno de ellos, carentes tanto de tiempo como de dinero para que el pleito prosiguiese (Martínez Girón, 2017).

Según el artículo 156 de la LGSS “se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

En sentido estricto o propio, el accidente de trabajo presupone una lesión corporal (golpe o herida) provocada súbitamente por un agente externo. Siempre en este sentido estricto, se trata de un presupuesto que el accidente de trabajo comparte con el accidente no laboral o mero accidente común (Martínez Girón, 2017).

Es necesario que concurren tres elementos para poder proceder a la calificación de la contingencia como accidente laboral: Lesión corporal, trabajo por cuenta ajena y relación de causalidad entre el trabajo desarrollado y la lesión. Asimismo, la jurisprudencia añade un cuarto requisito que sería una doble relación de causalidad, además de la mencionada entre trabajo y lesión, exige otra entre la lesión y la situación invalidante protegida [STS de 27 febrero 2008 (*ECLI:ES:TS:2008:1172*)].

La lesión corporal se define como una alteración de la salud, de forma que debe existir un daño objetivo, súbito, repentino e inesperado, derivado de un suceso externo y violento. Puede ser cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional [(STS de 27 octubre 1992 (*ECLI:ES:TS:1992:8003*)]. En este sentido, son especialmente problemáticas las situaciones de acoso o estrés laboral, trastornos mentales, etc. El TSJG en su sentencia de 24 de enero del 2000 (*ECLI:ES:TSJGAL:2000:291*) calificó como accidente laboral el acoso sexual producido a una trabajadora por parte de su jefe, que le ocasionó un síndrome depresivo ansioso. En este mismo sentido se pronuncia el TSJ del País Vasco en su sentencia número 1172/2016 (*ECLI:ES:TSJPV:2016:1899*) considerando como accidente de trabajo una enfermedad psíquica derivada de factores laborales.

En referencia al trabajo por cuenta ajena, la protección del accidente de trabajo se ha ido extendiendo con el paso del tiempo por lo que podría caber su extensión a trabajadores por cuenta propia o autónomos (Blaso Lahoz, 2019). Según el artículo 316 de la LGSS “Se entenderá como accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial [...]. También se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales”.

Cabe destacar que en el caso de los trabajadores autónomos no existe la presunción *iuris tantum* por lo que es necesaria la prueba de conexión a pesar de que éste se ocasione durante el tiempo y en el lugar del trabajo [STJS Madrid núm 489/2018 de 28 mayo (*ECLI:ES:TSJM:2018:5831*)].

V.3. b) Elementos probatorios del nexo causal y presunciones.

El artículo 156 de la LGSS en sus apartados segundo y tercero regula aquellos supuestos que pueden ser considerados o presumirse accidente de trabajo, los cuales analizaremos para conocer que elementos probarían el nexo causal, así como las pertinentes presunciones.

Accidentes sufridos durante el tiempo y en el lugar del trabajo

Se establece en el apartado tercero del artículo 156 de la LGSS que “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”. En concordancia, nos encontramos ante una presunción *iuris tantum* de la relación causa-efecto entre la lesión y el accidente, siempre que ésta se haya ocasionado en el lugar y tiempo de trabajo.

En otras palabras, para que dicha presunción sea de aplicación ha de cumplirse con esta doble exigencia. Por ello una vez cumplida, el trabajador queda eximido de probar la relación de causalidad. La sentencia núm. 5369/2012 de 8 noviembre del TSJG (*ECLI:ES:TSJGAL:2012:9160*) dispone que “esta presunción exime al accidentado de la prueba de la existencia de relación de causalidad entre el trabajo realizado y la lesión sufrida. Por el contrario, quien alegue que el accidente ocurrido durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo no guarda relación con el trabajo desarrollado debe acreditar de modo inequívoco la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la lesión, una prueba que ha de ser cierta y convincente”.

Dado que la presunción opera cuando el suceso ocurre en el lugar y tiempo de trabajo, conviene delimitar que entiende la jurisprudencia enmarcado dentro de ambos conceptos. Esta presunción es prácticamente inatacable ya que, siempre que ocurra un suceso de forma súbita, violenta e inesperada durante el tiempo y en el lugar de trabajo se entenderá que estamos ante un accidente laboral. (González Ortega, 2017). La reciente sentencia 34/2021 del Juzgado de lo Social de A Coruña, de 1 de febrero de 2021 (*ECLI:ES:JSO:2021:718*), entiende como accidente laboral la lesión sufrida por un trabajador cuando se encontraba pintando un cartel publicitario y éste cayó sobre su mano, por lo que dicho suceso concurre durante el lugar y tiempo de trabajo. Del mismo modo, aquellos casos en los que los primeros síntomas se manifiestan en el lugar de trabajo y acontecen durante la jornada, o cuando por sentirse indispuesto las consecuencias más graves ocurren cuando se dirige a su domicilio o al hospital, se proyectaría de nuevo la presunción, como sucede en la STS de 14 de marzo de 2012 (*ECLI:ES:TS:2012:2267*) en la que el trabajador fallece debido a una embolia pulmonar en el trayecto a su casa y se encontraba ya indispuesto en el trabajo.

La resolución 1052/2018 del TS (*ECLI:ES:TS:2018:4435*) da la razón a la actora, que sufre una caída durante su “pausa para tomar café”, puesto que el tiempo de descanso tiene la consideración de tiempo de trabajo legalmente previsto al tratarse en este caso de una jornada superior a 6 horas. El Tribunal entiende que se produce la llamada "ocasionalidad relevante", caracterizada “por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento”. Se considera incluso tiempo de trabajo el infarto sufrido en el vestuario antes del inicio de la jornada y tras haber fichado [STSJ del País Vasco, de 22 de octubre de 2013 (*ECLI:ES:TSJPV:2013:1324*)].

En contraposición con ello, si la dolencia se origina en otro tiempo o lugar, corresponde al trabajador demostrar la relación de causalidad del trabajo con la lesión conforme a la regla general de la carga de la prueba establecida en el artículo 217 de la LEC [(STSJ La Rioja 29 octubre de 2002 (*ECLI:ES:TSJLR:2002:765*)] (Mercader Uguina y de la Puebla Pinilla, 2007).

Por lo que se refiere al lugar del trabajo, el TSJ de la Rioja en su sentencia de 27 de octubre de 2016 (*ECLI:ES:TSJLR:2016:487*) presume su existencia al fallecer un inspector comercial en el edificio de su vivienda tras haber salido de casa para llegar al coche con el que realiza su trabajo, olvidó el móvil y sufrió un infarto cuando regresó a buscarlo. La doctrina del TS entiende que el lugar es aquel donde se desarrolla la actividad laboral, aunque no sea el habitual. Cabe su admisión cuando el accidente de trabajo se hubiera producido, en un hotel tras una cena de negocios [(STS de 6 de mayo de 1987 (*ECLI:ES:TS:1987:3140*))].

Lo mismo ocurre con las enfermedades manifestadas durante el tiempo y en el lugar de trabajo, opera esta presunción de laboralidad aunque sean de etiología común [STS de 25 de abril de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:2164*)]. Y como ocurre en el caso de los accidentes, para la destrucción de la presunción es necesario acreditar lo contrario.

Accidentes en misión

En relación con el anterior apartado, los Tribunales han realizado una interpretación extensiva de los conceptos de tiempo y trabajo que ha dado lugar a los denominados “accidentes en misión”, los cuales han sido definidos por la jurisprudencia como “una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa” (Cervilla Garzón y Jover Ramírez, 2015). La presunción en este caso se amplía a todo el tiempo en el que el trabajador se encuentre sometido a las decisiones de la empresa.

La STS de 23 de junio de 2015 (*ECLI:ES:TS:2015:4364*) señala que “parte de la consideración de que la «misión» integra dos elementos -ambos conectados con la prestación de servicios- que respectivamente son: 1º) el desplazamiento para cumplir la misión; y 2º) la realización del trabajo en que la misión consiste”.

Fallecimiento e incapacidad

En virtud del artículo 217.2 de la LGSS “se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una incapacidad permanente absoluta o la condición de gran inválido.

Si no se da el supuesto previsto en el párrafo anterior, deberá probarse que la muerte ha sido debida al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional. En caso de accidente de trabajo dicha prueba solo se admitirá si el fallecimiento hubiera ocurrido dentro de los cinco años siguientes a la fecha del accidente. En caso de enfermedad profesional se admitirá tal prueba cualquiera que sea el tiempo transcurrido”.

Accidentes *in itinere*

La presunción de laboralidad no opera de la misma forma en los denominados *accidente in itinere*. Como bien recoge el artículo 156 de la LGSS en su apartado 2.a) serán “los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo”.

Actualmente, los más frecuentes son los accidentes de tráfico, los cuales exige la jurisprudencia que se hayan ocasionado durante un trayecto que sea habitual y razonable, por lo no procede su calificación en caso de que haya ocurrido por imprudencia del trabajador, ya sea por saltarse un semáforo, o circular en sentido contrario (Martínez Girón, 2017).

El TS es flexible en lo relativo a paradas o descansos durante ese trayecto habitual, por ejemplo, en la STS de 14 de febrero de 2017 se admite pese a que incluye un pequeño desvío para dejar a dos compañeros de trabajo [STS de 14 de febrero de 2017 (*ECLI:ES:TS:2017:878*)].

Para que pueda proceder su calificación como tal deben concurrir cuatro elementos [STJS de Castilla La Mancha de 11 de mayo de 2017 (*ECLI:ES:TSJCLM:2017:1189*)]: El elemento teleológico, el cual implica que el motivo o causa del desplazamiento esté determinada por el trabajo; el elemento topográfico, como mencionamos anteriormente, que el trayecto sea habitual y razonable; el elemento cronológico, debe producirse en el tiempo prudencial que habitualmente se invierte en el trayecto y

por último el elemento modal o mecánico, el desplazamiento tendrá que realizarse por un medio de transporte permitido por la empresa, ya sea particular o servicio público.

Enfermedades comunes con motivo del trabajo

En ocasiones denominadas como “las enfermedades del trabajo” son aquellas enfermedades que no estén incluidas en la lista de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006, tendrán la consideración de accidente laboral. La presunción operará únicamente si se han ocasionado durante el tiempo y en el lugar de trabajo, en caso contrario será necesario acreditar la relación causa-efecto.

Agravación de enfermedades anteriores

Las enfermedades reguladas en el artículo 156.2 f) de la LGSS son aquellas en las que el traumatismo actúa como elemento desencadenante.

La categoría de accidente de trabajo que el precepto contempla hace referencia a aquellos supuestos en que el trabajador sufre un accidente de trabajo que viene a incidir en el previo proceso morboso de etiología común o profesional de que es portador, actuando ese suceso externo en que consiste el accidente laboral como elemento detonante de la alteración del curso normal de la previa enfermedad padecida por mismo, bien empeorándola, ya acelerando su proceso evolutivo, o haciendo brotar o salir de su estado silente la sintomatología que le es propia con entidad invalidante y hasta entonces se había mantenido silente o con manifestaciones clínicas no incapacitantes para el trabajo (Blanco Lahoz, 2019).

Será necesaria la concurrencia de dos requisitos: en primer lugar, que exista una enfermedad, se produzca un accidente y como consecuencia la lesión que ocasione agrave la enfermedad. En segundo lugar, si se trata de una recaída en una lesión que provocó anteriormente una baja por accidente laboral, procede la misma calificación (Aremendi Sánchez et al., 2021).

Enfermedades intercurrentes

En palabras del artículo 156.2 f) de la LGSS “las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación”.

La STSJ de la Rioja de 22 de febrero de 2018 (*ECLI:ES:TSJLR:2018:4*) pone de manifiesto la necesidad de que una vez producido el accidente “se produzca una relación causal unitaria entre las consecuencias del accidente y la aparición de otras enfermedades o dolencias, determinada bien por su vinculación causal con la alteración del estado de salud originada por el propio accidente, ya por su conexión con el proceso de curación del accidentado”. Además, afirma el Tribunal la importancia de que no basta con la concurrencia de una simple coincidencia temporal.

Otros supuestos

El artículo 156 establece a su vez otros tres supuestos que son considerados como accidentes laborales: “Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos; los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del

empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa; los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo”.

V.3. c) Excepciones.

El apartado cuarto del artículo 156 recoge también dos supuestos en los que el accidente no tendrá la consideración de laboral: “Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente, en ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza; los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado”. Tal es el caso que resuelve la STS de 18 septiembre 2007 (*ECLI:ES:TS:2007:6549*) en el que un trabajador tiene un accidente como consecuencia de no respetar un semáforo.

Por otra parte, también recoge el citado precepto en su apartado quinto dos supuestos que “no impedirán la calificación de un accidente como de trabajo: La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira; la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo”.

V.4. Conclusiones.

En atención a lo expuesto, respondiendo a la cuestión acerca de si todo incidente sucedido en el puesto de trabajo es accidente laboral, las contingencias profesionales engloban tanto la enfermedad profesional como el accidente laboral. Para determinar la pertinente calificación debemos atender a los elementos que integran ambos conceptos. En la enfermedad profesional serían trabajo por cuenta ajena y relación de causalidad, y que esté especificada concretamente en el cuadro o lista; mientras que en el accidente de trabajo son la lesión corporal, trabajo por cuenta ajena y relación de causalidad entre el trabajo desarrollado y la lesión.

La calificación del incidente como accidente laboral o enfermedad profesional podría dar lugar a determinados mecanismos de reparación, entre ellos el derecho a percibir una prestación (cuestión que abordaremos en la siguiente pregunta). Si el accidente se hubiese producido por falta de medidas de prevención de riesgos laborales, en virtud del artículo 164 de la LGSS el trabajador tendrá derecho a un recargo en las prestaciones que correrá a cargo del empresario, es decir, la prestación podrá ser incrementada. A su vez, podría también tener derecho al abono de mejoras voluntarias¹³.

En caso de que el trabajador demandase al responsable, podría percibir una indemnización por responsabilidad civil empresarial causada por el accidente¹⁴ (arts. 1902 y 1903 CC) incluso la indemnización podría ser derivada de responsabilidad criminal cuando la infracción de las normas de prevención de riesgos haya supuesto un grave peligro (arts. 316 y 317 CP) o responsabilidad administrativa, mencionada anteriormente, cuando la empresa carezca de las medidas de protección necesarias aumentarán las prestaciones causadas por un accidente laboral o enfermedad profesional de un 30 a un 50 por ciento según su gravedad, además dicha responsabilidad recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de ningún tipo de seguro.

¹³ Mejoras directas de las prestaciones o establecimiento de tipos de cotizaciones adicionales.

¹⁴ Tendrá que cumplir con determinados requisitos como daños derivados del accidente, acción u omisión que suponga un incumplimiento, culpa o negligencia del empresario y relación de causalidad.

En lo relativo a los elementos probatorios del nexo causal y las presunciones, centrándonos en el presente caso, la hernia que causó la lesión medular de Pablo estalló durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo habitual. Opera pues la presunción *iuris tantum* de la relación causa-efecto entre la lesión y el accidente. Sin embargo, el presente supuesto presenta controversia en relación con la dispensa de probar la relación de causalidad, dado que dependerá de si finalmente es reconocida su pretensión como “falso autónomo”. En caso de que así fuese, quedaría eximido de probar la relación de causalidad, correspondería al empresario acreditar de modo inequívoco una ruptura de la citada relación [STS de 8 noviembre de 2012 (*ECLI:ES:TSJGAL:2012:9160*)].

Si su pretensión no fuese estimada por el Tribunal y fuese Pablo considerado trabajador autónomo, le concernirá a él probar la conexión entre la lesión medular y el trabajo, aunque se haya producido ésta durante el tiempo y en el lugar del trabajo [STJS Madrid núm. 489/2018 de 28 mayo (*ECLI:ES:TSJM:2018:5831*)]. Pues en el caso de los trabajadores autónomos no opera la presunción de laboralidad de la misma forma.

En última instancia mencionar, que reflexionamos en virtud de la STS de 14 de marzo de 2012 (*ECLI:ES:TS:2012:2267*) que con demostrar que los primeros síntomas se manifiestan en el lugar de trabajo y acontecen durante la jornada, sí podría calificarse como accidente laboral a pesar de que en el presente caso pueda existir la posibilidad de recaiga sobre el trabajador la pertinente acreditación.

VI. ¿PUEDE PABLO INICIAR UNA ACTIVIDAD LABORAL DESPUÉS DE CONCEDIDA LA GRAN INVALIDEZ? EN CASO DE SER ASÍ ¿PERDERÍA SU DERECHO A LA PENSIÓN? ¿PODRÍA EJERCER DE ARQUITECTO O ESTAR RELACIONADO SU TRABAJO CON EL QUE REALIZABA ANTES DE LA INCAPACIDAD? ¿PODRÍA SEGUIR SU LABOR DE VOLUNTARIO? RÉGIMEN DE COMPATIBILIDADES DE LA PERCEPCIÓN DE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA.

VI.1. Régimen de compatibilidades de la percepción de la pensión contributiva.

VI.1. a) Consideraciones previas.

Antes de comenzar, aclarar, que la diferencia entre las pensiones contributivas y no contributivas tiene su razón de ser en que las primeras, reciben dicha denominación porque son financiadas con cargo a cotizaciones sociales (Carril Vázquez, 2017). Son prestaciones económicas de duración indefinida cuya concesión está supeditada al cumplimiento de determinados requisitos. Dentro de las pensiones contributivas se incluyen de la pensión por jubilación, por incapacidad permanente y por fallecimiento (Seguridad Social, 2021). Dicho esto, nos centraremos en analizar las prestaciones por incapacidad permanente pues son las relativas al caso que nos atañe.

El artículo 195 de la LGSS regula quienes tendrán derecho a una prestación económica por incapacidad permanente. Aparte de obtener la calificación como tal, es menester según el citado artículo estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta¹⁵, aunque esta regla se exceptúa en los casos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. En lo referente a la cotización previa el precepto establece unos mínimos de cotización¹⁶, sin embargo, solo será exigible cuando la contingencia derive de una enfermedad común, además varía dependiendo del grado de incapacidad. Un último requisito

¹⁵ Determinadas situaciones que producen los efectos del alta efectiva, por ello los que se encuentren en alguna de esas situaciones continúan comprendidos en el campo de aplicación del Régimen en el que estén encuadrados.

¹⁶ La LGSS contiene determinadas reglas adicionales relativas a la situación de alta o asimilada al alta.

sería que el causante no tenga la edad prevista para el acceso a la pensión de jubilación (Carril Vázquez, 2017).

La cuantía de estas prestaciones derivadas de incapacidad permanente se calcula aplicando unos porcentajes diferentes dependiendo de la prestación, sobre una base reguladora que se calculará en virtud de los salarios percibidos por el accidentado durante el año anterior (Aremendi Sánchez et al., 2021).

VI.1. b) Pensiones contributivas y actividades laborales.

Concretamente vamos a examinar el régimen de compatibilidades de la pensión contributiva con la Gran Invalidez. Como ya hemos indicado en anteriores ocasiones, la GI es la situación en la que se encuentran aquellas personas que necesitan asistencia para las actividades básicas de la vida diaria. En primer lugar mencionar que a la GI le resulta aplicable lo dispuesto para Incapacidad Permanente Absoluta (en adelante, IPA) en materia de pensiones, no obstante como manifiesta la Sentencia del TSJ de Galicia de 7 de noviembre de 2019 (*ECLI:ES:TSJGAL:2019:6066*) es un grado independiente y no es preciso que dicha calificación haya partido de un reconocimiento anterior de IPA.

Una especialidad con respecto a la Gran Invalidez es la existencia de un complemento cuyo objetivo es remunerar a la persona que atienda al afecto de GI, así lo establece el artículo 196.4 de la LGSS. Además, dispone que “el importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45 por ciento de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador”.

La cuantía máxima de pensión fijada para el año 2021 es de 2.707,49 €/mes; 37.904,86 €/año sin computar el incremento. Mientras que las cuantías mínimas son: Con cónyuge a cargo 17.871,00 €/año, 1.276,50 €/mes; sin cónyuge 14.484,40 €/año, 1.034,60 €/mes; con cónyuge no a cargo 13.746,60 €/año, 981,90 €/mes (Aremendi Sánchez et al., 2021).

En lo concerniente a las compatibilidades de la prestación, el artículo 198.2 de la LGSS pone de manifiesto que “las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión”. Asimismo, la pensión no será incompatible con el salario atendiendo a lo establecido en el apartado primero del mismo precepto “en caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total”. En este sentido debemos destacar la STS de 30 de enero de 2008 (*ECLI:ES:TS:2008:1849*), dado que retrospectivamente existió controversia con respecto a cuáles eran las actividades laborales que podían ser desempeñadas.

Antes de la citada resolución la posición doctrinal era más restrictiva, entendiendo que solo podían desempeñarse actividades laborales de carácter marginal puesto que se consideraba que la finalidad de las pensiones era suplir las rentas que se dejaba de percibir por el trabajo. Tras la STS de 2008 se flexibiliza la doctrina, alegando entre otros que debe hacerse tanto una interpretación menos rigurosa de los conceptos de IPA y GI como una más literal del artículo 142.2 LGSS (actualmente art. 198.2 LGSS), se alude a su vez al artículo 35 de la CE teniendo en cuenta que a nadie se le puede negar el derecho al trabajo que recoge el mencionado precepto. Asimismo, propugna que debemos adecuarnos

al contexto social prestando especial atención a las nuevas tecnologías, que suponen nuevas modalidades de trabajo, además en palabras del Tribunal “la suspensión de la percepción de la pensión supondría dejar sin motivación ni estímulo económico una actividad que supone un considerable esfuerzo psicofísico por parte del trabajador inválido” (Olarte Encabo, 2009).

En resumen, la compatibilidad de la pensión con la realización de una actividad laboral dependerá de que la misma no resulte incompatible con el estado del incapacitado y mientras no se presente una mejora en la capacidad el INSS no podrá modificar la calificación [(STS de 23 abril de 2009 (*ECLI:ES:TS:2009:3264*)). Algunos trabajos con los se ha considerado compatible la IPA o la GI serían informático [STS de 20 de marzo de 2019 (*ECLI:ES:TS:2019:1285*)], trabajadora social (STS de 14 de octubre de 2009 (*ECLI:ES:TS:2009:6967*)), profesor de formación vial teórica [STSJ País Vasco núm. 2360/2005 de 11 octubre (*ECLI:ES:TSJPV:2005:4041*)]. Cabe señalar, que la STS de 24 de abril de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:1805*) establece que en caso de estar desarrollando una actividad incompatible (por el estado de la persona incapacitada) las cotizaciones que se hayan efectuado durante el periodo de suspensión por la realización de dicha actividad tendrán que ser computadas para recalcular el importe de la base reguladora cuando cese la actividad.

Ahora bien, en virtud del artículo 2 del Real Decreto 1071/1984, de 23 de mayo, por el que se modifican diversos aspectos en la normativa vigente en materia de incapacidad permanente en la Seguridad Social, habrá que informar a la Entidad gestora el comienzo de un trabajo cuando se vaya a simultanear con la percepción de la pensión, de no hacerlo podrían imponerse sanciones.

Por último, mencionar que, el artículo 198.3 de la LGSS estipula una incompatibilidad referida al disfrute de las pensiones de IPA o GI una vez se alcance la edad de jubilación, pues no será compatible con el desempeño de un trabajo.

VI.1. c) Pensiones contributivas y voluntariado.

El voluntariado social se enmarca en las figuras afines a los contratos. Las prestaciones de servicios se realizan sin que se cree una relación laboral entre las partes. Su regulación se encuentra en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

En virtud del artículo 3.3 c) de la citada Ley, no serán consideradas actividades de voluntariado “las que se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o de cualquier otra mediante contraprestación de orden económico o material”. En otras palabras, son actividades no lucrativas¹⁷ por lo que entrarían dentro de las compatibilidades dispuestas en el artículo 198.2, ya que dicho precepto no impide la realización de las presentes actividades.

Cabe considerar, por otra parte, que uno de los valores en los que se basará y desarrollará la acción voluntaria según su artículo 5 será “la accesibilidad de las personas con discapacidad, de las personas mayores y de las que están en situación de dependencia”. Así como en su artículo octavo se indica la obligación por parte de las entidades de voluntariado de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y a la accesibilidad universal de los voluntarios con discapacidad o en situación de dependencia e insta que “se deberán llevar a cabo en formatos adecuados y de acuerdo con sus capacidades y circunstancias personales, siguiendo las pautas marcadas por los principios de accesibilidad universal y diseño para todos, de manera que les resulten accesibles, usables y comprensibles”.

¹⁷ El artículo 3 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, establece como requisito “que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material”. Asimismo, según el artículo 11 es un deber de los voluntarios “Rechazar cualquier contraprestación material o económica”.

En cuanto a la obligación de comunicación del ejercicio de actividades a la Entidad gestora que dispone el artículo 2, del Real Decreto 1071/1984, de 23 de mayo, por el que se modifican diversos aspectos en la normativa vigente en materia de incapacidad permanente en la Seguridad Social, entendemos que no sería necesario en el caso de voluntariado, pues se trata de una figura que no genera una relación laboral entre las partes, ni puede percibirse ningún tipo de remuneración por la realización de estas actividades.

VI.2. Conclusiones.

Focalizándonos en las cuestiones, en relación con si se puede iniciar una actividad laboral después de concedida la Gran Invalidez y si se perdería el derecho a la pensión por ello, debemos hacer alusión al artículo 198.2 de la LGSS. Éste permite la realización de actividades sean o no lucrativas, siempre que sean compatibles con el estado de la persona afectada y no impliquen un cambio en su capacidad laboral. Por consiguiente, Pablo sí podría desarrollar una nueva actividad laboral que sea compatible con su situación y no perdería su derecho a la pensión, pues lo que ésta pretende suplir no solo son las rentas dejadas de percibir por razón de trabajo o la pérdida de capacidad laboral, sino ese “mínimo de profesionalidad, rendimiento y eficacia” [STSJ de Navarra de 21 de septiembre de 2011 (*ECLI:ES:TSJNA:2011:331*)] que su situación dificulta, así como preservar el derecho al trabajo que propugna la Constitución entre otros.

Dentro de este orden de ideas, en lo tocante a su labor de voluntario también sería posible continuar con su actividad, dado que se enmarca en el precepto antes mencionado al tratarse de una actividad no lucrativa. Es más, como se ha venido diciendo, la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, fomenta la participación de las personas con discapacidad y dependencia, así como su accesibilidad e igualdad de oportunidades. Consideramos que sería discordante permitir la realización de actividades laborales permitiendo la percepción de un salario y no de tareas relacionadas con el voluntariado, que además impiden la aceptación de una contraprestación económica. Sobre todo, teniendo en cuenta que, dicha contraprestación en el caso del desempeño de un trabajo era una de las razones por las que la doctrina mayoritaria antes de la STS de 30 de enero de 2008 (*ECLI:ES:TS:2008:1849*) se inclinaba por impedir la compatibilización de la prestación de una IPA o GI con el salario del trabajador.

En última instancia, con respecto a la cuestión sobre sí podría ser arquitecto o estar su trabajo relacionado, bajo nuestro punto de vista resultaría contradictorio que el receptor de una pensión, que tiene su razón de ser en la imposibilidad del desempeño de su trabajo habitual, pueda seguir dedicándose a la misma actividad laboral y percibir tanto la pensión por incapacidad laboral como el salario por razón de la citada actividad que en teoría no puede realizar.

Concretamente la definición de incapacidad permanente contenida en el artículo 193 de la LGSS utiliza los términos “disminuir” o “anular” su capacidad laboral, por lo que entendemos que carece de capacidad para el desempeño de su anterior trabajo. A su vez, debemos tener en cuenta lo establecido en el artículo 198.1 de la LGSS, según el mismo para que sea pertinente la compatibilidad del salario con la pensión las funciones no pueden ser las mismas a aquellas dieron lugar en su momento a la incapacidad, lo que no obsta a que el trabajador pueda permanecer en la misma empresa si sus tareas no coinciden con las desarrolladas anteriormente, como ocurre en la Sentencia de 27 noviembre 2020 (*ECLI:ES:JSO:2020:602*) del Juzgado de lo Social de Murcia, en la que se permite a la trabajadora permanecer en la misma empresa desempeñando funciones diferentes.

Tampoco sus ocupaciones podrán estar relacionadas, en palabras de la STSJ de Cataluña de 8 de abril (*ECLI:ES:TSJCAT:2002:4591*) “lógicamente esta nueva actividad que desempeña no puede

corresponder con la profesión que habitualmente venía desempeñando hasta la declaración de la situación de incapacidad permanente o con otra que precise iguales o superiores requerimientos ergonómicos”. Según la Sentencia núm. 783/2005 de 20 junio (*ECLI:ES:TSJM:2005:7309*) existe una incompatibilidad entre la percepción de la pensión por incapacidad y la realización de actividades por cuenta propia de la misma naturaleza que su profesión habitual.

A modo de conclusión, ha de valorarse el avance de las nuevas tecnologías y el auge del teletrabajo, que puede permitir a Pablo trabajar en un ambiente adaptado a su situación, así como facilitar la presencia una persona que le asista a la hora de realizar las actividades básicas de la vida diaria, a pesar de que su profesión no pueda ser la de arquitecto ni relacionadas, por haber sido la que desempeñaba anteriormente.

VII. EL DINERO QUE MENSUALMENTE LE DAN SUS PADRES ¿DEBERÍA SER CONSIDERADO A CUENTA DE SU FUTURA HERENCIA? ¿PODRÍA SER CONSIDERADO ESE DINERO COMO PATRIMONIO PROTEGIDO? ANÁLISIS DE INSTITUCIONES COMO LA COLACIÓN, MEJORA, ANTICIPO DE LA HERENCIA O HERENCIA EN VIDA.

VII.1. Consideraciones previas.

Antes de comenzar con el análisis de la cuestión conviene indicar que en España conviven distintos sistemas normativos. La Constitución Española en su artículo 149.1.8ª dispone “el Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: Legislación civil, sin perjuicio de la conservación, modificación y desarrollo por las Comunidades Autónomas de los derechos civiles, forales o especiales, allí donde existan”. Entendemos que, en el presente supuesto, el afectado reside en A Coruña, pues se revela que colabora con la Asociación de Personas con Discapacidad de A Coruña. En concordancia tendremos que atender a la normativa autonómica, la Ley 2/2006, de 14 de junio, de derecho civil de Galicia (en adelante, LDCG).

En materia sucesoria los Derechos forales son muy importantes. La raíz de muchas de sus peculiaridades es el modelo de familia rural troncal, cuyo objetivo era destinar el máximo posible de la herencia a solo uno de los hijos, para preservar la unidad de la explotación agrícola familiar (Fajardo Fernández, 2019). La ley aplicable en la sucesión dependerá del conflicto, si es internacional será la ley nacional, en caso de que sea interregional se aplicará la de su vecindad civil, en el momento de la apertura de la sucesión, según el artículo 9.8 CC.

VII.2. El patrimonio protegido de las personas con discapacidad.

La Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad (en adelante, LPPPD) es la que regula el patrimonio protegido.

Su propósito es intentar satisfacer las necesidades vitales de las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos relativos al grado de la misma (Escribano Tortajada, 2012). Autores como Gallego Domínguez lo definen como:

Aquel conjunto de bienes y derechos de titularidad del discapacitado, ya tenga su origen en atribuciones a título gratuito por terceros, ya en una especial afección de bienes preexistentes del discapacitado, que queda, así como sus frutos, especialmente

destinado a la atención de las necesidades vitales de su titular, para lo cual la ley articula un específico régimen de administración (Gallego Domínguez, 2006).

Dicha Ley en su artículo primero expone que “el objeto de esta ley es favorecer la aportación a título gratuito de bienes y derechos al patrimonio de las personas con discapacidad y establecer mecanismos adecuados para garantizar la afección de tales bienes y derechos, así como de los frutos, productos y rendimientos de éstos, a la satisfacción de las necesidades vitales de sus titulares. Tales bienes y derechos constituirán el patrimonio especialmente protegido de las personas con discapacidad”. Así como su aplicación preferente sobre lo dispuesto en el Título XI del Libro I del Código Civil.

Los artículos 2, 3 y 4 establecen quienes podrán ser beneficiarios, la constitución y las aportaciones, respectivamente. Con referencia a los beneficiarios, únicamente serán aquellas personas que presenten una discapacidad psíquica igual o superior al 33 por ciento o las que presenten una discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por ciento. Debemos destacar que las aportaciones han de ser realizadas por cualquier persona con interés legítimo, con el consentimiento de la persona con discapacidad con el apoyo que requiera y a título gratuito. Habrá que acudir a las reglas establecidas para ello en el CC o bien en la legislación foral o especial aplicable, por si hubiese alguna limitación. Su administración, extinción, supervisión y constancia registral se desarrollan en los artículos 5, 6, 7 y 8, destacamos que, se sujetará a las reglas establecidas en el documento público de constitución. Los demás preceptos versan sobre modificaciones de otras leyes.

En el presente caso la asistencia se trata de un dinero mensual, generalmente podrán ser de aportación cualquier tipo de bienes o derechos, como “dinero o depósitos en cuentas corrientes. Otros bienes que pueden generar rendimientos patrimoniales, como una obra de arte” (López-Galiacho Perona, 2011).

A pesar de que los beneficios fiscales son algo escasos, el patrimonio protegido no está sujeto al IRPF, pues así lo manifiesta el artículo 33.3 e) no existirá ganancia o pérdida patrimonial “con ocasión de las aportaciones a los patrimonios protegidos constituidos a favor de personas con discapacidad”. El artículo 54 de la citada Ley establece también ciertas reducciones siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el mismo. Asimismo, tiene ciertas ventajas con respecto al Impuesto sobre Sociedades y el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

VII.3. La colación.

El artículo 1035 del CC regula la institución de la colación, concretamente dispone que “el heredero forzoso que concurra, con otros que también lo sean, a una sucesión deberá traer a la masa hereditaria los bienes o valores que hubiese recibido del causante de la herencia, en vida de éste, por dote, donación u otro título lucrativo, para computarlo en la regulación de las legítimas y en la cuenta de partición”.

Dicho de otra forma, uno de los coherederos recibe en vida del causante una serie de aportaciones gratuitas, lo cual perjudica al resto de herederos al producirse una disminución del patrimonio. Se consideran las citadas aportaciones como un “anticipo”, como consecuencia el que hubiese sido favorecido deberá aportar simbólicamente a la masa hereditaria el valor de lo que le fue donado en vida, esta operación se lleva a cabo mediante la denominada colación. En virtud del artículo 1036 del CC se puede ser dispensado de la misma si se dispone expresamente por el donante o el donatario repudiase la herencia (Oliva Blázquez, 2021).

Cabe añadir que el Tribunal Supremo ha manifestado en su Sentencia de 20 de julio de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:2756*) sobre un supuesto relacionado con la colación de una donación

remuneratoria¹⁸ que “aunque el donante/causante no lo ordene expresamente, la referencia a la remuneración de servicios, junto a otros datos, puede revelar la voluntad implícita de que no se colacione [...] puede ser suficiente una voluntad no ambigua que resulte con claridad de la interpretación de la voluntad”.

Por tanto, los efectos que produce esta operación serán que el donatario tomará de menos en la masa hereditaria y sus coherederos el equivalente, y si fuese posible bienes de la misma especie, naturaleza y cantidad (art. 1047 CC) o en todo caso tendrán derecho a que los bienes sean igualados de las formas señaladas en el artículo 1048 CC¹⁹. Recapitulando, es necesario que se den dos presupuestos para que se de la obligación de colacionar: En primer lugar, tendrán que concurrir varios herederos (forzosos o legitimarios), incluidos aquellos descendientes que hayan heredado por derecho de representación.

Por otro lado, se tiene que haber recibido en vida una aportación, son colacionables tanto las donaciones propias (art. 618 CC) como las impropias²⁰. El artículo 1041 CC establece determinadas excepciones “no estarán sujetos a colación los gastos de alimentos, educación, curación de enfermedades, aunque sean extraordinarias, aprendizaje, ni los regalos de costumbre. Tampoco estarán sujetos a colación los gastos realizados por los progenitores y ascendientes para cubrir las necesidades especiales de sus hijos o descendientes requeridas por su situación de discapacidad”. El precepto siguiente estipula que en el caso de los gastos relacionados con la carrera profesional o artística si no se dispone, no se traerán a colación.

En cuanto al modo de realizar la colación, el artículo 1045 CC expone que “no han de traerse a colación y partición las mismas cosas donadas, sino su valor al tiempo en que se evalúen los bienes hereditarios. El aumento o deterioro físico posterior a la donación y aun su pérdida total, casual o culpable, será a cargo y riesgo o beneficio del donatario”.

Con respecto a la herencia en vida y el anticipo de la herencia, no son instituciones como tal, sino que se trataría de donaciones, pues la herencia siempre es una transmisión *mortis causa* (art. 657 CC). Determinadas donaciones son consideradas como un anticipo de la herencia debido a que se entiende que el causante pretende favorecer a todos los herederos por igual, por lo que lo que transmita a uno de ellos en vida se entiende como anticipo, en concordancia, salvo disposición contraria o excepciones, tendrá que llevarse a cabo la colación.

Las donaciones se regulan en los artículos del 618 al 656 CC, éste primero las define como “acto de liberalidad por el cual una persona dispone gratuitamente de una cosa en favor de otra, que la acepta”. Según el artículo 634 CC no se podrán donar los bienes que el donante no disponga en ese momento, ni más de lo que pueda dar o recibir por testamento, en tal caso la donación será inoficiosa en todo lo que exceda de esta medida (art. 636 CC).

¹⁸ Un sector de la doctrina afirma (ALONSO PÉREZ, SANCHO REBULLIDA) que también quedan exentas de la colación las donaciones remuneratorias, pues al ser éstas la expresión de agradecimiento o admiración frente a unos determinados servicios, perdería su naturaleza si la liberalidad se computase en la cuota sucesoria (Oliva Blázquez, 2021).

¹⁹ Art. 1048 CC “Los coherederos tendrán derecho a ser igualados en metálico o valores mobiliarios al tipo de cotización; y, no habiendo dinero ni valores cotizables en la herencia, se venderán otros bienes en pública subasta en la cantidad necesaria. Cuando los bienes donados fueren muebles, los coherederos sólo tendrán derecho a ser igualados en otros muebles de la herencia por el justo precio, a su libre elección”.

²⁰ Suponen enriquecimiento del beneficiado por ellas, sin efectiva y simultánea transmisión de bienes [SAP Málaga núm 426/2017 (ECLI:ES:APMA:2017:2507)].

Particularidades de la Ley de derecho civil de Galicia

No existen normas de aplicación sobre la colación, no obstante, podrían considerarse aplicables las normas de valoración de donaciones. Concretamente el artículo 244 de la LDCG determina las siguientes reglas:

- “Se computarán todos los bienes y derechos del capital relicto por el valor que tuvieran en el momento de la muerte del causante, con deducción de sus deudas. Dicho valor se actualizará monetariamente en el momento en que se haga el pago de la legítima.
- Se añadirá el valor de los bienes transmitidos por el causante a título lucrativo, incluidos los dados en apartación, considerado en el momento de la transmisión y actualizado monetariamente en el momento de efectuarse el pago de la legítima. Como excepción, no se computarán las liberalidades de uso”.

Esto supone no sólo un criterio económico de mero valor, sino que refleja que es al estado de los bienes en ese momento a lo que ha de atenderse, con independencia de las mejoras, deterioros o rendimientos que posteriormente hayan podido producirse, que jugarán a favor o en contra de la herencia y, por tanto de los herederos, pero a las que los legitimarios son totalmente ajenos (Rebolledo Varela, 2008).

Otra de las particularidades de la LDCG son los llamados “pactos de mejora y pactos de apartación” Son un medio de transmisión de bienes o derechos antes del fallecimiento del causante, popularmente son conocidos como “herencia en vida” (García Fernández, 2020). Disposición contraria a la establecida en el artículo 1271 CC “sobre la herencia futura no se podrá, sin embargo, celebrar otros contratos que aquéllos cuyo objeto sea practicar entre vivos la división de un caudal y otras disposiciones particionales, conforme a lo dispuesto en el artículo 1056”.

Según el artículo 211 de la LDCG, los pactos sucesorios han de ser constituidos en escritura pública, en caso contrario no producirán efectos. Concretamente serían nulos de pleno derecho, así se han pronunciado sentencias como la STSJ de Galicia de 13 de mayo (*ECLI:ES:TSJGAL:2014:5168*) (Busto Lago, 2015).

Los pactos de mejora se encuentran en los artículos 214 a 218 de la LCDG y “son aquellos por los cuales se conviene a favor de los descendientes la sucesión en bienes concretos”, así lo manifiesta el artículo 214 de la LCDG. No tienen nada que ver con la institución de la mejora que analizaremos posteriormente.

El objeto de los pactos de apartación es que “a cambio de la percepción actual de un bien o derecho, el legitimario renuncia a esta condición en la herencia del transmitente. Se trata por lo tanto de un anticipo de la legítima en vida” (Busto Lago, 2020). Se regula en los artículos 224 a 227 LDCG.

Dado que la transmisión de los bienes es a título gratuito se han de traer al cálculo de las legítimas, pueden ser objeto de reducción por inoficiosa o traídos a colación, salvo dispensa (Rebolledo Varela, 2008).

VII.4. La mejora.

El Código Civil tanto en el artículo 808.2 como en el 823 establece que “el padre o la madre podrán disponer en concepto de mejora en favor de alguno o algunos de sus hijos o descendientes, ya lo sean por naturaleza, ya por adopción, de una de las dos terceras partes destinadas a legítima”, es por tanto una facultad ya que nada obliga a su ejercicio (Ruiz-Rico Ruiz-Morón, 2019).

Se caracteriza por la existencia de una voluntad de atribuir los bienes de forma desigual entre herederos; por concurrir una pluralidad de herederos, pues con un único legitimario no se puede

ejercitar; por la limitación cuantitativa del testador, como máximo dispondrá de un tercio y en última instancia por no haber mejora cuando el padre o la madre no disponen del tercio destinado a ello (Serrano Fernández, 2021).

Por otra parte, en lo que atañe a la forma, según el artículo 825 del CC “ninguna donación por contrato entre vivos, sea simple o por causa onerosa, en favor de hijos o descendientes, que sean herederos forzosos, se reputará mejora, si el donante no ha declarado de una manera expresa su voluntad de mejorar”. La mejora tácita es admitida por la jurisprudencia de los Tribunales, el TSJG expone en su Sentencia de 24 de abril de 2012 (*ECLI:ES:TSJGAL:2012:4858*) “los legados [...] que superen su legítima estricta, se han de imputar a mejora porque precisamente el título más frecuente de mejora es el legado y lo legado se recibe además de lo recibido vía cualidad de heredero”.

El artículo 825 del CC versa sobre que ninguna donación *inter vivos* se reputará mejora si no se ha manifestado expresamente, de la norma se infiere que estas donaciones son colacionables en principio, “pero, al ser imputables al tercio de mejora o a la parte libre y, en último término, al tercio de legítima estricta, no reducen como regla lo que le corresponda al donatario en la partición” (Pérez Álvarez, 2013). En otras palabras, solo será imputable al tercio de mejora si se manifiesta inequívocamente. A su vez la mejora puede ser atribuida a título de herencia y virtud del artículo 827 CC puede ser hecha en capitulaciones matrimoniales, en cuyo caso no será revocable.

Cabe destacar los artículos 828 y 829 del CC, el primero establece que solo se reputará el legado como mejora cuando el testador lo haya declarado expresamente o no haya tercio de libre disposición. En cuanto al artículo 829 dispone que “la mejora podrá señalarse en cosa determinada. Si el valor de ésta excediere del tercio destinado a la mejora y de la parte de legítima correspondiente al mejorado, deberá éste abonar la diferencia en metálico a los demás interesados”. El artículo 832 CC guarda relación con éste último, haciendo alusión a la mejora en cuota estipulando que “cuando la mejora no hubiere sido señalada en cosa determinada, será pagada con los mismos bienes hereditarios [...]”.

En lo concerniente a la LCDG, indicar que la Audiencia Provincial de A Coruña en su sentencia núm.104/2012 (*ECLI:ES:APC:2012:649*) sostiene que “en el actual sistema sucesorio de Galicia no existe el tercio de mejora. No rige la concepción clásica de los tres tercios del Código Civil. Por lo que, si bien se conserva el nombre por tradición, no hace referencia al tercio de mejora”.

VII.5. Conclusiones.

En respuesta a las cuestiones, en primer lugar, se plantea si el dinero suministrado mensualmente a Pablo por parte de sus padres podría ser considerado a cuenta de su futura herencia, en virtud del artículo 1041 CC “tampoco estarán sujetos a colación los gastos realizados por los progenitores y ascendientes para cubrir las necesidades especiales de sus hijos o descendientes requeridas por su situación de discapacidad”. Debemos entender dicho precepto a luz de la LPPPD, en cuyo artículo 13 incorpora una disposición adicional cuarta al Código Civil “la referencia que a personas con discapacidad se realiza en los artículos 756, 822 y 1041, se entenderá hecha al concepto definido en la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad [...]”.

Respecto a la exención del artículo 1041 CC ha de tenerse en cuenta que el hecho de la discapacidad no es suficiente para que todos aquellos gastos relacionados con la persona que la posee queden fuera de la colación. El sentido de dichas exclusiones es que no se trata de verdaderas liberalidades “sino de la satisfacción de deberes impuestos en virtud de las relaciones jurídico-familiares o de simple cumplimiento de usos social”, así lo dispone la Audiencia Provincial de Málaga en su sentencia núm 426/2017 (*ECLI:ES:APMA:2017:2507*).

Ahora bien, Pablo es sin duda beneficiario de la norma en la medida en que, tiene una calificación del 68% de discapacidad física y el artículo 2 de la Ley 41/2003 marca el límite en el 65%. Además, ha quedado acreditado que precisa de cuidados especiales, pues una de sus pretensiones como hemos mencionado en varias ocasiones, es obtener la declaración de Gran Invalidez por la imposibilidad de realizar por si mismo las actividades básicas de la vida diaria. Consecuentemente, estimamos que el dinero suministrado no debería ser considerado a cuenta su futura herencia.

En relación con la consideración del dinero que ha recibido como patrimonio protegido, sostenemos que a pesar de que Pablo cumple varios requisitos como el dispuesto en el artículo 2 de la LPPPD relativo al grado de discapacidad, la aportación es realizada por personas con interés legítimo y la misma se trata de dinero, lo cual sería pertinente. E incluso el propósito de sus padres se enmarca en el objeto de la LPPPD, pues uno de sus objetivos es la “satisfacción de las necesidades vitales de sus titulares” y lo que pretenden en el presente caso los padres de Pablo es que su hijo pueda tener un nivel de vida más adecuado a sus necesidades actuales. Ahora bien, no se cumple con requisitos formales como que se haya constituido en documento público (art. 5 LPPPD), por ello no podría considerarse el dinero recibido como patrimonio protegido conforme a lo establecido en la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad.

Por el incumplimiento del mismo requisito de forma, no podría ser estimado el dinero que recibe mensualmente como “pacto de mejora o apartación” - característicos de la LDCG - la cual sería aplicable a Pablo entendiendo que reside en A Coruña. Pues el artículo 211 de la LDCG, establece que los pactos sucesorios han de ser constituidos en escritura pública, o de lo contrario no surtirán efectos.

CONSIDERACIONES FINALES

I. La situación de “falso autónomo” carece de una regulación específica en nuestro ordenamiento, a pesar de que el Ministerio de Trabajo pretende reforzar las actuaciones tendentes a su detección. No obstante, atendiendo a los criterios aportados por la jurisprudencia tanto nacional, como de la Unión, podría considerarse que Pablo se enmarca en esta figura. Por consiguiente, la empresa incurriría en responsabilidad pudiendo enfrentarse a sanciones económicas, pues los “falsos autónomos” no están dados de alta en la Seguridad Social.

II. Consideramos que las tres pretensiones solicitadas – reconocimiento de la Gran Invalidez, reconocimiento de que la incapacidad fue derivada de accidente laboral y ser reconocido como “falso autónomo” – sí pueden ser acumulables, en virtud de la excepción dispuesta en el artículo 26 de LRJS y la doctrina unificada del Tribunal Supremo que señala que cuando dos pretensiones tienen la misma causa de pedir – reconocimiento de la GI y de incapacidad derivada de accidente laboral – a ello no obsta tener que decidir sobre una cuestión conexas, como sería en este caso, el reconocimiento como “falso autónomo”.

III. La solicitud de Gran Invalidez puede prosperar aun disponiendo el afectado de cierta autonomía. Teniendo en cuenta que Pablo necesita ayuda para realizar las denominadas actividades básicas de la vida diaria y que se le ha concedido el reconocimiento de la necesidad de una tercera persona y la dependencia en Grado III, a pesar de su capacidad para manejarse con autonomía en entornos adaptados, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, no sería un impedimento para obtener el reconocimiento de Gran Invalidez.

IV. La discapacidad, la dependencia y la incapacidad laboral son tres conceptos que con frecuencia se confunden. La principal distinción sería que la discapacidad se asocia las dificultades que impiden su participación en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás, la dependencia a una falta de autonomía y una necesidad de apoyo, mientras que la incapacidad laboral tiene su razón de ser en la imposibilidad de desempeñar una determinada actividad profesional. A su vez, existen varias correlaciones como la calificación en grado, procedimiento de reconocimiento o el hecho de poder ser beneficiarios de prestaciones.

V. No todos los incidentes sucedidos en el puesto de trabajo son accidentes laborales, dado que, dentro de las contingencias profesionales también se encuentran las enfermedades profesionales. Para la determinación de su calificación habrá que analizar si concurren los elementos necesarios, pues en caso de que el accidente o enfermedad sea considerado laboral, dará lugar a ciertos mecanismos de reparación, como prestaciones. Asimismo, el empresario podría incurrir en responsabilidad civil, penal o administrativa dependiendo de la infracción y su gravedad.

VI. Pablo sí podría iniciar una actividad laboral después de concedida la GI y no perdería su derecho a la pensión, siempre y cuando, sea compatible con su estado y no implique cambios en su capacidad laboral (art.198.2 LGSS). Sin embargo, no podrá ejercer como arquitecto, ni estar relacionado con su anterior profesión (art.198.1 LGSS), lo cual no implica que no pueda continuar trabajando para la misma empresa desempeñando nuevas funciones. Según lo establecido en la Ley de Voluntariado, también podría continuar con su labor como voluntario, es más, la propia ley fomenta la accesibilidad de las personas con discapacidad.

VII. En virtud del artículo 1045 del CC, el dinero recibido mensualmente por parte de los padres de Pablo no está sujeto a colación, su motivación reside en que se trata de un gasto realizado por sus progenitores para cubrir necesidades especiales requeridas por su situación de discapacidad. No

obstante, en lo relativo a su consideración como patrimonio protegido no sería posible, pues no cumple con el requisito formal de su constitución en documento público.

BIBLIOGRAFÍA

- Monografías, manuales y revistas

ÁLVAREZ LATA, N; BUSTO LAGO, J.M; PEÑA LÓPEZ F., *Curso de Derecho Civil de Galicia*, Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2015, p. 408

ARUFE VARELA, A; CARRIL VÁZQUEZ, X.M; MARTÍNEZ GIRÓN, J., *Derecho de la Seguridad Social*, Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2017, pp. 95-113, 133-153, 200-205, 346-347

BLASO LAHOZ, J.F., *Las contingencias profesionales de la seguridad social: un estudio sistemático del accidente de trabajo y la enfermedad profesional (trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, p. 175

BOROBIA FERNÁNDEZ, C; MERCADER UGUINA J.R; DE LA PUEBLA PINILLA A., *Valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral*, La Ley, Madrid, 2007, pp. 50-55

BUSTO LAGO, J.M., “Aproximaciones al pacto sucesorio de apartación en el Derecho civil propio de Galicia como instrumento de ordenación sucesoria del patrimonio familiar”, *RJIB Revista jurídica de les Illes Balears* Núm. 18 (2020), p. 15

CALVO VÉRGEZ, J., “La problemática de los llamados "falsos autónomos" en el mercado laboral español”, *Revista Aranzadi Doctrinal* num.8/2020, (2020), p. 13

CAMINO FRÍAS, JJ. “El trabajo falsamente autónomo como especie del trabajo no declarado. Tendencias actuales”, *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*, nº 128 (2017) pp. 161-182

CAVAS MARTÍNEZ, F., “Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm.14 (2004), p. 3

CERVILLA GARZÓN, MJ; JOVER RAMÍREZ, C., “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 3, núm. 4 (2015), pp. 5-7

DE ASIS, R., “De nuevo Constitución y Discapacidad”, *Revista Universitas*, nº3 (2020) pp. 52-64

DE FUENTES, C., “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios”, *Revista Española de Discapacidad*, núm 4 (2) (2016), pp. 81-99

DE LORENZO GARCÍA, R; PÉREZ BUENO, L.C., *Fundamentos del Derecho de la Discapacidad*, Editorial Aranzadi S.A.U, Navarra, 2020, p. 63

ESCRIBANO TORTAJADA, P., *El patrimonio protegido de las personas con discapacidad*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012 p.88

FAJARDO FERNÁNDEZ, J., *Derecho de sucesiones*, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A), Madrid, 2019, pp. 20, 21

GALLEGO DOMÍNGUEZ, I. et al., *Protección Jurídica Patrimonial de las personas con discapacidad*, La Ley, Madrid, 2006, p. 119

GONZÁLEZ ORTEGA, S., *Las enfermedades profesionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, pp. 5-8

GARCÍA PEREA, P; ROMÁN, C., *Caracterización del empleo no asalariado en España desde una perspectiva europea*, Boletín Económico 2/2019, Artículos analíticos, 2019, p. 8

GARCIA SABATER, A., “El tribunal supremo vuelve a establecer la necesaria distinción entre discapacidad e incapacidad permanente laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.221/2019 (2019), p. 10

GONZÁLEZ JIMÉNEZ J.M., *Cálculo de prestaciones de la Seguridad Social*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Área de Educación, Madrid, 2020, pp. 5-7

LOPEZ-GALIACHO PERONA, J., *La encrucijada de la Incapacitación y la Discapacidad*, La Ley, Madrid, 2011, p. 630

LOUSADA AROCHENA, J.F., “La acumulación de acciones, procesos, recursos y ejecuciones en la ley reguladora de la jurisdicción social”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, num.3/2012 (2012), p.4

MACÍAS GARCÍA, M.C., *Un recorrido histórico, jurídico y jurisprudencial de la noción del accidente trabajo: de la Ley de 1900 a la actual LGSS*, Ediciones laborum, Murcia, 2020, p. 382

MERCADER DE UGUINA, J.R, et al. M.J, et al., *Procedimiento y Jurisdicción Social, Practicum Social 2015*, Lex Nova, Valladolid, 2015, pp. 36-45

MONEREO PÉREZ, J.M, MORENO VIDA, M.N, MALDONADO MOLINA, J.A, GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., *Manual de Derecho de la Dependencia*, Editorial Tecnos, Madrid, 2014, p. 64

MORENO MÁRQUEZ, A., *El tratamiento jurisprudencial de la enfermedad profesional. Las enfermedades profesionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, p. 17

OLARTE ENCABO, S., “Gran Invalidez de Derecho del Trabajo: Paradojas del Derecho de la Seguridad Social”, *Revista Temas Laborales*, núm. 98/2009 (2009) pp. 213-227

OLIVA BLÁZQUEZ, F; SERRANO FERNÁNDEZ, M; et al. *Derecho de Sucesiones*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 137-140, 223-225

PASCUAL ALLÉN, C., *Incapacidades laborales. Análisis práctico de su regulación*, Editorial Aranzadi S.A.U, Navarra, 2016, p. 426

PÉREZ ÁLVAREZ, M.A., *Curso de Derecho Civil (V), Derecho de Sucesiones*, Colex, A Coruña, 2013, pp. 300, 301

REBOLLEDO VARELA, A.L., “Derecho civil de Galicia: Presente y futuro”, *Revista Jurídica de Navarra* Julio-Diciembre, núm 46 (2008), pp. 36, 37

REBOLLEDO VARELA, A.L et al. *Comentarios a la Ley de Derecho Civil de Galicia, Ley 2/2006, de 14 de junio*, Editorial Aranzadi S.A.U, Navarra, 2008, p. 52

RODRÍGUEZ ELORIETA, F., “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7 (2016), p. 2

RUIZ-RICO RUIZ-MORÓN, J; et al., *Curso de Derecho Civil IV. Derechos de familia y sucesiones*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, p. 655

VIZCAÍNO RAMOS, I., “Notas acerca del impacto del estatuto del trabajo autónomo (Ley 20/2007) sobre el deporte profesional autónomo”, *Actualidad laboral*, nº9 (2009), pp. 1031-1037

VIZCAÍNO RAMOS, I, “Sobre el evidente error dogmático cometido por la sentencia del pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa a los «riders» de Glovo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57 (2020), pp. 718-722

- Otras fuentes

AREMENDI SÁNCHEZ, P. et al., *Memento Práctico Social 2021*, Francis Lefebvre, Madrid, 2021

CANDAMIO, J. (2018), Falso autónomo: Figuras, consecuencias, últimas modificaciones normativas, cómo denunciar esta situación y formularios de interés, *Iberley*. [Consultado el 26 de marzo de 2021]. Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/falso-autonomo-figura-consecuencias-denunciar-situacion-formularios-interes-23>

Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social. [Consultado el 29 de marzo de 2021]. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/Nota_Afiliacion-trabajo-autonomo_marzo_2020.pdf

Estadísticas Eurostat. [Consultado el 29 de marzo de 2021]. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es&oldid=144404

GARCIA FERNÁNDEZ, J., “La llamada ‘herencia en vida’ en Galicia: así son los pactos sucesorios de mejora y apartación”, *Garrigues Comunica* [Consultado el 1 junio de 2021]. Disponible en: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/llamada-herencia-vida-galicia-asi-son-pactos-sucesorios-mejora-apartacion

Real Academia Española [Consultado el 24 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.rae.es/>

Seguridad Social [Consultado el 6 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>

VICENTE-HERRERO MT, TERRADILLOS GARCÍA MJ, AGUADO BENEDÍ MJ, CAPDEVILA GARCÍA L, RAMÍREZ IÑIGUEZ DE LA TORRE MV, AGUILAR JIMÉNEZ E., *Incapacidad y Discapacidad. Diferencias conceptuales y legislativas*, 2020 [Consultado el 2 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://www.aeemt.com/>

APÉNDICE JURISPRUDENCIAL

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STJUE de 4 de diciembre de 2014, Recurso C-413/2013 (*ECLI:EU:C:2014:2411*)

Auto del TJUE de 22 de abril de 2020, Asunto C-692/19 (*ECLI:EU:C:2020:288*)

- Tribunal Supremo

STS de 6 de mayo de 1987 (*ECLI:ES:TS:1987:3140*)

STS de 27 octubre 1992 (*ECLI:ES:TS:1992:8003*)

STS de 6 de mayo de 1994 (*ECLI:ES:TS:1994:3346*)

STS de 27 octubre 2004 (*ECLI:ES:TS:2004:6899*)

STS de 18 septiembre 2007 (*ECLI:ES:TS:2007:6549*)

STS de 30 de enero de 2008 (*ECLI:ES:TS:2008:1849*)

STS de 27 febrero 2008 (*ECLI:ES:TS:2008:1172*)

STS de 23 abril de 2009 (*ECLI:ES:TS:2009:3264*)

STS de 14 de octubre de 2009 (*ECLI:ES:TS:2009:6967*)

STS de 18 de diciembre de 2013 (*ECLI:ES:TS:2013:6424*)

STS de 19 de febrero de 2014 (*ECLI:ES:TS:2014:1404*)

STS de 5 noviembre 2014 (*ECLI:ES:TS:2014:5221*)

ATS de 1 de marzo de 2005 (*ECLI:ES:TS:2005:2568A*)

STS de 18 enero 2007 (*ECLI:ES:TS:2007:647*)

STS de 14 de marzo de 2012 (*ECLI:ES:TS:2012:2267*)

STS de 8 noviembre de 2012 (*ECLI:ES:TSJGAL:2012:9160*)

STS de 14 de marzo de 2012 (*ECLI:ES:TS:2012:2267*)

STS de 18 mayo 2015 (*ECLI:ES:TS:2015:3031*)

STS de 23 de junio de 2015 (*ECLI:ES:TS:2015:4364*)

STS de 20 de abril de 2016 (*ECLI:ES:TS:2016:2255*)

STS de 14 de febrero de 2017 (*ECLI:ES:TS:2017:878*)

STS de 15 noviembre de 2017 (*ECLI:ES:TS:2017:4234*)

STS de 24 de enero de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:449*)

STS de 24 de abril de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:1805*)
STS de 25 de abril de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:2164*)
STS de 20 de julio de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:2756*)
STS de 18 de noviembre de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:4446*)
STS de 29 de noviembre de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:4475*)
STS de 29 de noviembre de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:4517*)
STS de 13 de diciembre de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:4435*)
STS de 20 de marzo de 2019 (*ECLI:ES:TS:2019:1285*)
STS de 13 noviembre de 2019 (*ECLI:ES:TS:2019:3812*)
STS de 10 de marzo de 2020 (*ECLI:ES:TS:2020:1070*)
STS de 25 de septiembre de 2020 (*ECLI:ES:TS:2020:2924*)

- **Tribunal Superior de Justicia**

STSJ de Galicia de 24 de enero de 2000 (*ECLI:ES:TSJGAL:2000:291*)
STSJ de Cataluña de 8 de abril de 2002 (*ECLI:ES:TSJCAT:2002:4591*)
STSJ de La Rioja 29 octubre de 2002 (*ECLI:ES:TSJLR:2002:765*)
STSJ de Madrid de 20 junio de 2005 (*ECLI:ES:TSJM:2005:7309*)
STSJ País Vasco de 11 octubre de 2005 (*ECLI:ES:TSJPV:2005:4041*)
STSJ de Navarra de 21 de septiembre de 2011 (*ECLI:ES:TSJNA:2011:331*)
STSJ de Galicia de 24 de abril de 2012 (*ECLI:ES:TSJGAL:2012:4858*)
STSJ de Galicia de 8 noviembre de 2012 (*ECLI:ES:TSJGAL:2012:9160*)
STSJ del País Vasco de 22 de octubre de 2013 (*ECLI:ES:TSJPV:2013:1324*)
STSJ de Galicia de 13 de mayo de 2014 (*ECLI:ES:TSJGAL:2014:5168*)
STSJ de Madrid de 4 de noviembre de 2014 (*ECLI:ES:TSJM:2014:15397*)
STSJ del País Vasco de 7 de junio de 2016 (*ECLI:ES:TSJPV:2016:1899*)
STSJ de Cataluña de 29 de junio de 2016 (*ECLI:ES:TSJCAT:2016:6901*)
STSJ de La Rioja de 27 de octubre de 2016 (*ECLI:ES:TSJLR:2016:487*)
STJS de Castilla La Mancha de 11 de mayo de 2017 (*ECLI:ES:TSJCLM:2017:1189*)
STSJ de Galicia de 12 de julio de 2017 (*ECLI:ES:TSJGAL:2017:5417*)
STSJ de la Rioja de 22 de febrero de 2018 (*ECLI:ES:TSJLR:2018:4*)

STJS de Madrid de 28 mayo de 2018 (ECLI:ES:TSJM:2018:5831)

STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (ECLI:ES:TSJAS:2019:1607)

STSJ de Galicia de 7 de noviembre de 2019 (ECLI:ES:TSJGAL:2019:6066)

STSJ de Castilla y León de 22 de junio de 2020 (ECLI:ES:TSJCL:2020:2073)

- **Audiencia Provincial**

SAP de A Coruña de 2 de marzo de 2012 (ECLI:ES:APC:2012:649)

SAP de Málaga de 6 de septiembre de 2017 (ECLI:ES:APMA:2017:2507)

- **Juzgado de lo Social**

SJSO de Murcia de 27 noviembre 2020 (ECLI:ES:JSO:2020:602)

SJSO 34/2021 de A Coruña de 1 de febrero de 2021 (ECLI:ES:JSO:2021:718)

APÉNDICE LEGISLATIVO

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (ELI: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con))

Constitución Española (ELI: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con))

Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1984/02/01/383>)

Real Decreto 1071/1984, de 23 de mayo, por el que se modifican diversos aspectos en la normativa vigente en materia de incapacidad permanente en la Seguridad Social (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1984/05/23/1071>)

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/12/23/1971/con>)

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>)

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2000/01/07/1/con>)

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>)

La Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/11/18/41/con>)

Ley 36/2005, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes sobre los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/11/28/35/con>)

Ley 2/2006, de 14 de junio, de derecho civil de Galicia (ELI: <https://www.boe.es/eli/es-ga/l/2006/06/14/2/con>)

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación u registro (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/11/10/1299/con>)

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>)

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>)

Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/02/23/197/con>)

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>)

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 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>)

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/07/21/23/con>)

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/14/45/con>)

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 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>)

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 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>)

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>)