



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

TRABAJO DE FIN DE GRADO
GRADO EN DERECHO
UNIVERSIDADE DA CORUÑA
CURSO ACADÉMICO 2021/2022

ALUMNO: **JORGE VENEGAS NAVEIRO**
TUTOR: IVÁN VIZCAÍNO RAMOS

ÍNDICE

I. ABREVIATURAS

II. INTRODUCCIÓN

III. DESARROLLO DE LAS CUESTIONES

1. Análisis del concepto de falso autónomo y de la posible responsabilidad de la empresa en la que Pablo trabajaba derivada de esta situación
2. ¿Puede Pablo acumular las tres pretensiones en un único procedimiento?
3. ¿Es compatible la gran invalidez con cierta autonomía de la persona?
4. Diferencias y correlaciones entre el grado de discapacidad, dependencia e incapacidad laboral
5. ¿Es accidente laboral todo incidente sucedido en el puesto de trabajo? ¿qué determina esta calificación? elementos probatorios del nexo causal y presunciones. ¿Es accidente laboral todo incidente sucedido en el puesto de trabajo?
6. ¿Puede Pablo iniciar una actividad laboral después de concedida la gran invalidez? En caso de ser así ¿perdería su derecho a pensión? ¿Podría ejercer de arquitecto o estar relacionado su trabajo con el que realizaba antes de la incapacidad?
7. El dinero que mensualmente le dan sus padres ¿debería de ser considerado a cuenta de 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.

IV. BIBLIOGRAFÍA

I. ABREVIATURAS

Art. (s)	Artículo(s)
BOE	Boletín Oficial del Estado
ECLI	Identificador Europeo de Jurisprudencia
ET	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
GRUMICO	Grupo de Personas con Discapacidad de A Coruña
IDMT	Informe de Diagnóstico del Mercado de Trabajo
IL	Incapacidad Laboral
IMSERSO	Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IP	Incapacidad Permanente
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LETA	Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo
LISOS	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
LGSS	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
OM	Orden Ministerial
RD	Real Decreto
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
SS	Seguridad Social
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TRADE	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

II. INTRODUCCIÓN

Para comenzar a desarrollar las cuestiones jurídicas que se van a exponer a lo largo del presente trabajo sería conveniente en primer lugar, realizar una breve introducción a modo de contextualización respecto de la materia que se analizara posteriormente partiendo del siguiente supuesto de hecho:

Pablo trabajaba desde 2005 en un estudio de arquitectura; primero por cuenta ajena y luego a petición de su jefe por cuenta propia no habiendo una interrupción laboral entre estas modalidades y sus aspectos (número de horas, uso del material de la oficina, modus operandi que debe de seguirse etc.). Debido a la relación de amistad que ambos mantenían desde hace años y confiando en la buena fe de su jefe renunció a cobrar una indemnización por despido improcedente y no firmó nada.

En 2018, un día Pablo al abrir la puerta de su despacho sintió un intenso dolor repentino en las piernas que perduró durante toda la mañana hasta el punto en el que su jefe y compañeros de trabajo le recomendaron que se fuese a casa a descansar. Ya en su domicilio Pablo perdió por completo la movilidad de sus piernas y llamó a una ambulancia para ser trasladado hasta el hospital donde permaneció ingresado durante un año hasta que le dieron el alta tras diagnosticarle una “lesión medular dorsal con paraplejía incompleta sensitiva, espasticidad, intestino y vejiga neurógena” y la necesidad de desplazarse en silla de ruedas. Transcurrido un tiempo consigue manejar con soltura la silla de ruedas en entornos adaptados, pero pese a ello, solicita una incapacidad laboral. En un primer momento se le concede una “incapacidad total” pero tras un recurso administrativo se le concede una “incapacidad absoluta”.

Una vez conocida la resolución acude a la vía judicial para reclamar la “gran invalidez”, “a la vez que solicita la declaración de “discapacidad”, resolviendo el tribunal en una concesión del 68% y en el reconocimiento de la necesidad de una tercera persona y de dependencia en Grado III.

La demanda judicial interpuesta, junto con el reconocimiento de la “gran invalidez” persigue a mayores el reconocimiento de que su incapacidad deriva de un accidente laboral alegando como motivo que la hernia causante de la lesión medular estalló en su lugar de trabajo habitual y dentro de su jornada laboral, así como ser reconocido como “falso autónomo”.

Desde el verano de 2020, es socio y colabora voluntariamente en la Asociación de Personas con Discapacidad de A Coruña, donde recibe rehabilitación. Desea poder retomar algún tipo de actividad laboral para completar así la pensión estatal que recibe por su incapacidad ya que, les han ofrecido diversos empleos adaptados a sus circunstancias actuales. Por otro lado, sus padres quieren que tenga un nivel de vida lo más adecuado posible a sus condiciones físicas actuales y deciden suministrarle mensualmente una paga para contribuir así a su pensión. Su hermana al considerar que Pablo recibe un trato preferente por parte de sus padres solicita un anticipo de la herencia.

En el presente trabajo se va a dar respuesta al caso expuesto, que corresponde principalmente en su mayoría al ámbito laboral, aunque contiene también elementos pertenecientes a otras ramas del derecho, como por ejemplo de Derecho Civil o Derecho de Sucesiones.

A lo largo del presente trabajo, se evalúa y analiza cual es la situación jurídica en la que Pablo se encuentra ante múltiples situaciones diferentes. Siendo, en su mayoría, todas ellas cuestiones laborales candentes, tanto por su propia naturaleza a veces contradictoria o de difícil apreciación, así como por la frecuencia con la que muchas de ellas se pueden llegar a originar en el mundo laboral. Desde el análisis de la situación del falso autónomo a la que las empresas tienden a recurrir, hasta otras situaciones muy variadas entre sí como la controversial compatibilidad entre la gran invalidez y la autonomía de la persona, o el marco legal de los accidentes laborales y las consecuencias jurídicas que se derivan de ello. Pasando por la visión de otras cuestiones de suma importancia laboral, como si se puede desempeñar un trabajo después de ser concedida la gran invalidez. Al ser históricamente esta compaginación, una cuestión que originó en su momento y sigue provocando a día de hoy, controversia entre la doctrina del Tribunal Supremo, debido a lo compleja que la determinación de esta circunstancia puede llegar a resultar a efectos prácticos. Derivando, consecuentemente el seguimiento de todas estas situaciones distintas, en un largo proceso de investigación tan intrigante como el que se realiza para comprobar las coartadas de todos los posibles sospechosos relacionados con la comisión de un crimen.

Por otra parte, en un plano secundario, pero no por ello menos importante, se sitúan las cuestiones relativas a otros campos del derecho, como sería el caso de la disputa en materia sucesoria que aparece en ciernes a las aportaciones económicas que los padres de Pablo le confieren mensualmente, la dramática intervención de su hermana ante dicha situación, así como el estudio de un régimen de derecho especial contemplado para las personas discapacitadas.

Finalmente, cabe resaltar que, en determinados casos como el expuesto, el interesado se trata de una persona perteneciente a uno de los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad, por la especial dureza de las condiciones que ya de por sí solo padece, y que, provocan de manera inevitable un desequilibrio en el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en relación con el resto de ciudadanos. En este sentido, es tarea del derecho enunciado a lo largo de este trabajo, no solo salvaguardar la protección de que estas personas se encuentren equiparadas de manera equitativa al resto de individuos, sino que, tiene además una función integradora e informadora acerca de esta realidad social que afecta a muchísimas más personas de las que uno se imagina y que, por esta misma razón, es importante como miembros de una sociedad de derecho ser conscientes y brindar todo lo que esté en nuestras manos para poder proporcionar el bienestar social de todos nosotros.

III. DESARROLLO DE LAS CUESTIONES

1. Análisis del concepto de falso autónomo y de la posible responsabilidad de la empresa en la que Pablo trabajaba derivada de esta situación

El falso autónomo es la situación que se origina cuando un trabajador presta sus servicios profesionales de acuerdo con las funciones propias de un trabajador por cuenta ajena pero que, en apariencia, está dado de alta en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) como un trabajador autónomo¹. Estando, por tanto, obligado a cumplir con las obligaciones propias de los autónomos recogidas en el Art.1.5 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (en adelante LETA), obligaciones tributarias, de afiliación a la Seguridad Social etc.

Al ser considerado a efectos legales como un trabajador autónomo², quedaría excluido del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³ (en adelante ET), ya que, en su Art.1.1 se recoge que dicha ley será aplicable únicamente a los trabajadores por cuenta ajena que presten de forma voluntaria sus servicios a una empresa de la que son dependientes⁴.

En otras palabras, el ET es la ley encargada de regular los contratos laborales que se establecen entre los trabajadores por cuenta ajena y los empresarios⁵, entendiéndose como trabajadores por cuenta ajena a aquellos que prestan sus servicios profesionales voluntariamente a una empresa de la que dependen a cambio de la percepción de un salario por los bienes o servicios prestados.

Partiendo de esta definición de trabajador por cuenta ajena, sentencias como la STS 2885/2009, de abril de 2009 (ES: TS: 2009: 2885) expone que, cuando concurren las circunstancias descritas en el Art.1.1 ET, se presumirá la laboralidad de la relación existente entre las partes⁶ resaltando como condiciones sine qua non para ello, a la dependencia y a la ajenidad.

Condiciones que, de acuerdo con la STS 8549/2009, de 23 de noviembre de 2009 (ECLI:ES:TS:2009:8549) calificarán a dicha relación como un contrato de trabajo: *“Cuando concurren, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral”*.

¹ Cavas Martínez, F. (2004). Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo. Revista Doctrinal Arazandi Social, 14, p.3.

² Art.1.1 LETA: *“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”*.

³ Art.1.3 g) ET: *“Se excluyen del ámbito regulado por esta ley, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado I”*.

⁴ Art.1.1 ET: *“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

⁵ Art.1.2 ET: *“A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”*.

⁶ STS 2885/2009, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 30 de abril de 2009 [ECLI: ES: TS: 2009:2885]: *“La relación es laboral porque concurren los requisitos que el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores establece al efecto”*.

De acuerdo con los argumentos aportados por las sentencias previamente citadas se podrían resumir estas dos notas de la siguiente forma:

- La ajenidad hace referencia a cómo el trabajador se mantiene ajeno a determinadas circunstancias de las que responde en su lugar el empresario; como de los beneficios derivados del trabajo producido a cambio del cual se entrega el correspondiente salario o de las obligaciones relativas a la toma de decisiones, incurrimento en gastos, riesgos económicos etc.
- La dependencia implica que el trabajador debe cumplir todas las pautas impuestas por el empresario para el correcto desarrollo del trabajo⁷ (protocolos de actuación establecidos, horario laboral, tareas que deben de ser realizadas etc.). Por otra parte, implica que el empresario está obligado también a aportar una serie de servicios y elementos (proporcionar un espacio de trabajo, medios, materiales y herramientas necesarios...) para garantizar que los servicios ejecutados por el trabajador sean lo más productivos posible.

Concordante con estas notas extraídas de los pronunciamientos previamente citados, cabría hacer mención al apartado 6 del IDMT, resolución de 27 de julio de 2018, que corrobora tanto las notas de ajenidad y dependencia del falso autónomo, como el hecho de que en ellos concurren las características de las relaciones laborales de los trabajadores por cuenta ajena⁸.

En relación con esto, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de diciembre de 2014 (ECLI:EU:C:2014:2411) dispone que los trabajadores autónomos son un fraude de ley porque no actúan de forma independiente en el mercado laboral, sino que, dependen plenamente de una entidad que asume por ellos los costes económicos y demás consecuencias derivadas de sus actividades. Razón por la que, concluye que: *“la calificación de «prestador autónomo» no excluye que la misma persona deba ser calificada de «trabajador» si su independencia sólo es ficticia y disimula lo que a todos los efectos es una relación laboral”*⁹.

Siendo en la práctica esta figura todo un problema para el falso autónomo porque, al no estar sujeto al ET, carece de los mismos derechos que un trabajador por cuenta ajena. De acuerdo con RODRÍGUEZ ELORRIETA, algunos de estos derechos serían: *“Tener que darse de alta en el RETA para cotizar a la Seguridad Social, exclusivamente a su cargo, tener que pagar el IVA de las facturas que emita, no tiene vacaciones retribuidas, no dispone de un salario mínimo, no cuenta con una indemnización por despido...”*¹⁰.

A raíz de esta situación, sentencias como la STS 381/2018, de 10 de abril de 2018 (ECLI: ES:TS:2018:1773) han tratado de delimitar una serie de matices para identificar cuando estaríamos frente a esta figura, concretando que, cuando en un supuesto se aprecien las notas calificativas de la relación laboral previstas en el citado Art.1.1 ET, se

⁷ Art.20.1 ET: *“El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue”*.

⁸ Apartado 6 del Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

⁹ STJUE de 4 de diciembre de 2014 [ECLI:EU:C: 2014: 2411]

¹⁰ Rodríguez Elorrieta, N. (2016). EL falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 7, p.1.

deberá de presuponer de acuerdo el Art.8.1 ET¹¹ la laboralidad de la relación en cuestión. Además, recapitula la sentencia que, cuando en atención a los criterios expuestos, el contenido de la relación entre las partes sea de naturaleza laboral este prevalecerá sobre la denominación que le hayan otorgado las partes, aunque esta sea de distinta naturaleza¹².

Teniendo esto en cuenta, cabe observar como este argumento expuesto está presente en otras sentencias como la STS 608/2018, de 24 de enero de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:608) que cita que: *“los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo”*¹³.

Un caso distinto al del falso autónomo, sería el supuesto de los TRADE (Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes) contemplado en el Art.11 LETA. Puede confundirse a simple vista como una figura similar al falso autónomo, pero en realidad se trata de otra completamente distinta. Un TRADE es un trabajador autónomo que lleva a cabo una actividad económica que asume de forma personal y directa, aunque esta, esté dirigida a una persona en concreto, un empresario, del que dependen económicamente porque obtienen de él como mínimo el 75% de los ingresos derivados de la actividad o servicio que prestan¹⁴.

Sus diferencias radican en que, de acuerdo al 1.2 LETA, un TRADE para ostentar dicha condición, debe de reunir una serie de condiciones que son contrarias a las notas que caracterizan a la figura del falso autónomo.

Un claro ejemplo, sería el hecho de que los TRADE deben de contar con su propio centro de trabajo y materiales para poder llevar a cabo, sus actividades¹⁵, así como que deben de realizarlas en base a sus propios criterios y no los que establezca el cliente¹⁶, difiriendo, por tanto, de la nota de dependencia de los falsos autónomos que previamente analizamos porque, a diferencia de los TRADE, los falsos autónomos no solo están sometidos a la dirección del empresario, sino que, es este quién les proporciona, entre otras cosas, un centro de trabajo y materiales propios para que pueden desempeñar sus servicios profesionales.

Otro aspecto a tener en cuenta, es que un TRADE recibe directamente una contraprestación económica de acuerdo con los resultados originados de su actividad, asumiendo de esta forma, sus propios riesgos económicos¹⁷, chocando este requisito,

¹¹ Art.8.1 ET: *“El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”*.

¹² STS 381/2018, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 10 de abril de 2018 [ECLI: ES:TS:2018:1773]: *“los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo”*.

¹³ STS 608/2018, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 24 de enero de 2018 [ECLI:ES:TS:2018:608].

¹⁴ Art.11.1 LETA.

¹⁵ Art.11.2 c) LETA.

¹⁶ Art.11.2 d) LETA.

¹⁷ Art.11.2 e) LETA.

con el concepto de ajenidad del falso autónomo que ni asume sus propios riesgos económicos, ni su salario depende directamente de la cantidad de trabajo realizado, sino que se configura como una contraprestación que obtiene del empresario a cambio de los beneficios que sus actividades suponen para este último.

En resumen, teniendo presente que el TRADE no cumple con las notas de ajenidad y dependencia características de la relación laboral en la que está el falso autónomo, este no podría ser encuadrado como tal. No solo se trata de un concepto diferente, sino que, además es una figura que está legalizada y cuenta con su propia regulación en el LETA, a diferencia, del fraude de ley que supone el falso autónomo al ser una herramienta empleada para encubrir relaciones laborales.

Una vez identificada la figura del falso autónomo conviene puntualizar dos aspectos a tener en cuenta: por un lado, qué puede hacer el trabajador ante esta situación; y, por otro, cuáles son las consecuencias a las que tendrá que hacer frente el empresario.

En primer lugar, cuando un trabajador se ve afectado por esta situación cuenta con dos vías para poder denunciar su estado de falso autónomo y que se reconozca así su relación como laboral.

Por una parte, si persiste en su actividad como falso autónomo podrá, en rigor del Art.20.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio¹⁸, denunciar su caso ante la Inspección de Trabajo y SS, debiendo de aportar en el escrito de denuncia una serie de datos concretos¹⁹ enumerados en el Art.9.2 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Por otra parte, en caso de que hubiese cesado su actividad como falso autónomo previamente al momento de querer denunciar dicha circunstancia, deberá reclamar que estuvo inmerso en una relación laboral mediante la interposición de una demanda de despido frente al Juzgado de lo Social. La razón de esto reside en que, al reconocerse la naturaleza laboral de su relación su cesamiento podrá calificarse como un despido²⁰.

En segundo lugar, la figura del falso autónomo es un fraude de ley, al que el empresario recurre para evitar tener que someterse a las disposiciones del ET, y a las obligaciones y costes que suponen las relaciones laborales por cuenta ajena. Teniendo esto cuenta, el Art.6.4 CC, menciona que, se considerará fraude de ley a los actos realizados con ánimo de eludir la aplicación de una norma cuando estos sean contrarios a nuestro ordenamiento o persigan fines prohibidos, no impidiendo estos actos, la aplicación de la normativa que trataban de evitar.

En consecuencia, de ahí se deduce que el empresario al tratar de camuflar una relación laboral como si de un verdadero autónomo se tratase estaría incurriendo en diversas responsabilidades de las que tendría que hacer frente.

¹⁸ Art.20.3 Ley 23/2015, de 21 de julio: “La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará de oficio siempre, en virtud de denuncia o por propia iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme a criterios de eficacia y oportunidad, todo ello en los términos que reglamentariamente se determinen”.

¹⁹ Art.9.2 RD 928/1998, de 14 de mayo: “El escrito de denuncia deberá contener, además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción en materias para las que resulte competente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes”.

²⁰ Rodríguez Elorrieta, N. (2016). EL falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 7, p.12.

En el caso de la empresa para que la trabajaba Pablo, esta deberá de responder de las siguientes infracciones:

- Incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación inicial o dar de alta en el régimen de la SS a los trabajadores que se incorporen en la empresa, siendo esta una infracción grave de acuerdo con el Art.22.2 LISOS, que es castigada con una sanción pecuniaria que puede oscilar entre 3750 y 12.000 euros²¹. Por otro lado, frente a esta infracción el Art.167.2 LGSS contempla que, el empresario será responsable del pago de prestaciones que correspondan a aquellos trabajadores que no hubiese dado de alta²².
- Incumplimiento de la obligación de pagar las cuotas de la SS. Catalogada como una infracción muy grave por el Art.23.1 b) LISOS, se castiga con una multa cuya cuantía puede variar entre el 100,01 y el 150% del importe de las cuotas que no fueron abonadas²³.

²¹ Art.40.1 e) del 9 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 (LISOS).

²² Art.167.2 del 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 (LGSS).

²³ Art.40.1 d).2 LISOS.

2. ¿Puede Pablo acumular las tres pretensiones en un único procedimiento?

A modo de introducción de esta cuestión, sería conveniente precisar a qué se refiere el término pretensión. Autores como PÉREZ-CRUZ MARTÍN, entienden que este término consiste en la situación que se produce cuando un sujeto activo realiza una solicitud o queja ante un órgano jurisdiccional, para exigir de este una actuación contra un sujeto pasivo sobre un derecho o bien específico²⁴.

En relación con la acumulación de pretensiones, cabe mencionar a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS en adelante) que regula la acumulación de pretensiones en su Art.25 y siguientes como una herramienta a la que se recurre para agilizar los trámites procesales²⁵.

En el caso en ciernes, Pablo reclama en la demanda interpuesta que se le concedan tres pretensiones a tener en cuenta: el reconocimiento de una incapacidad permanente (IP en adelante) en grado de “gran invalidez”; que la IP se originó a causa de un accidente laboral; y que se encontraba en un régimen de falso autónomo. Para poder resolver el conflicto que se nos plantea, habrá que identificar previamente en qué consisten cada una de las pretensiones señaladas de manera individual.

Para comenzar, nos hallamos ante una solicitud de reconocimiento de una Gran Invalidez (A partir de ahora GI). Regulada en la Disposición transitoria 26ª de la LGSS, la GI es la situación en la que un trabajador adolece una IP por la cual requiere de la asistencia de una tercera persona para poder realizar actividades cotidianas del día a día como vestirse o comer, a causa de sufrir considerables pérdidas físicas o psíquicas que inhabilitan sus capacidades funcionales²⁶. En el supuesto práctico, Pablo mediante la demanda interpuesta pretende que la incapacidad absoluta que le ha sido concedida tras un recurso administrativo sea revisada y aumentada en grado. Esta posibilidad de revisión está reconocida en el Art.200.2 LGSS, que recoge que toda resolución reconocedora de una IP, en cualquiera de sus grados, contará con un plazo a partir del que se podrá solicitar una revisión de dicho grado ya sea por mejoría o agravación del estado del incapacitado²⁷.

Regresando a la regulación de la GI, el Art.1.1 del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, dispone que es competencia del Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS) analizar, conceder o modificar el grado de IP, así como determinar las razones causantes de la misma y el reconocimiento de las prestaciones económicas de la SS que se derivan por estas circunstancias²⁸. En base a lo dispuesto en este precepto, sería competencia del INSS por tanto determinar o no la concesión del grado de GI, así como si el origen de la IP que alega Pablo radica o no en un accidente laboral.

²⁴ Pérez-Cruz Martín, A. J. (2015). *Constitución y Poder Judicial: Vol. p.349* (2ª Edición). Atelier Libros Jurídicos.

²⁵ Vicente Andrés, R. (2021). *Accidentes de Trabajo: Vol. p.110* (1ª Edición). S.A. BOSCH.

²⁶ Disposición transitoria vigésima sexta sobre la calificación de la incapacidad permanente de la LGSS.

²⁷ Art.200.2 LGSS.

²⁸ Art.1.1 Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Siguiendo con este hilo, la petición para solicitar el reconocimiento de la GI podrá ser iniciada por el trabajador²⁹, siempre y cuando, cubra el modelo oficial de la solicitud que aparece en la página oficial de la SS y aporte la documentación necesaria. Una vez presentada, la petición será examinada en la Dirección Provincial del INSS, correspondiente al lugar donde se hubiese presentado la solicitud, por los Equipos de Valoraciones de Incapacidades³⁰, que emitirán un dictamen-propuesta sobre la situación del trabajador. Finalmente, corresponderá a los directores provinciales del INSS dictar resolución expresa sobre la solicitud presentada³¹.

En cuanto al reconocimiento de su situación como falso autónomo, reiterando a lo expuesto en la primera cuestión, existen dos vías legales para ello; presentar una denuncia ante la ITSS o recurrir a los Juzgados de lo Social.

El procedimiento a seguir en la primera opción, está regulado por el RD 928/1998, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la SS. En su Art.9.1 f), se establece que el procedimiento podrá ser iniciado por cualquier persona conocedora de hechos constitutivos de infracción en el orden social, mediante un escrito de denuncia que deberá contener los datos y hechos relacionados con la infracción³², y que, deberá de ser presentado en la sede provincial de la ITSS correspondiente a la provincia en la que se sitúe el centro de trabajo³³.

Respecto a la segunda opción, se iniciará de acuerdo con el Art.80 LRJS mediante demanda por escrito que deberá de cumplir con los requisitos de contenido enumerados en el mismo artículo, y deberá de presentarse bien en el juzgado competente del domicilio del demandante o el del lugar de prestación de los servicios³⁴. En caso de ser admitida la demanda, podrá concertarse la realización de un protocolo denominado como actos de conciliación y juicio³⁵ al que se recurre con la finalidad de que las partes puedan llegar a un acuerdo. Si se lograrse dicho acuerdo, el Art 84.1 LRJS articula que, este tendría carácter de conciliación judicial y las partes se ahorrarían tener que inmiscuirse en un proceso judicial. Por el contrario, si las partes no consiguieran llegar a un acuerdo previo, se procedería a la celebración de un juicio³⁶ cuyo procedimiento está regido por el Art.85 LRJSS y siguientes.

Después de haber sido examinadas las pretensiones es conveniente pasar al análisis de si el caso particular es o no susceptible de acumular acciones.

Sobre esta materia el Art.25.4 LRJS alumbra que en las reclamaciones por accidentes de trabajo podrán ser objeto de acumulación todas las pretensiones de resarcimiento de

²⁹ Art.4.1 b) Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio.

³⁰ Art.3.1 a) Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio.

³¹ Art.6.1 Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio.

³² Art.9.2 Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo: *“El escrito de denuncia deberá contener, además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción en materias para las que resulte competente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes”*.

³³ ¿Cómo presentar una denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social? (s. f). Inspección de Trabajo y de Seguridad Social. Recuperado 27 de octubre de 2021, de https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html.

³⁴ Art.10.1 LRJS.

³⁵ Art.82.1 LRJS.

³⁶ Art.85.1 LRJSS.

daños y perjuicios siempre que deriven de un mismo hecho, incluso las mejoras voluntarias.

En el campo relativo a las acumulaciones de pretensiones sobre materia de SS, el Art.26.6 LRJSS establece que con carácter general no son acumulables entre sí las pretensiones en materia de SS, salvo que tengan la misma causa de pedir o cuando se alegue en la demanda interpuesta la lesión de derechos fundamentales o libertades públicas³⁷ que aparece prevista en el Art.140.1 LRJS.

Con motivo de esta excepción prevista en el artículo citado, sería aconsejable matizar qué se entiende por pretensiones con la misma causa de pedir. Autores como VICENTE ANDRÉS las conciben como todas aquellas acciones que tengan su origen en los mismos hechos enjuiciados³⁸.

Acudiendo a la jurisprudencia, sentencias como la STS 2528/2016, de 12 de mayo de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:2528) reconocen como causa de pedir al incumplimiento empresarial, señalando que, a pesar de que, las pretensiones que persigue la demanda (la responsabilidad directa de la empleadora respecto a la totalidad de las prestaciones y la subsidiaria de la Seguridad Social respecto, exclusivamente, a las causadas por contingencia profesional) procedan de contingencias distintas ambas se basan en la misma causa, en “*los graves incumplimientos empresariales en materia de cotización*”³⁹, procediéndose en este supuesto a la acumulación de acciones porque se basan en la misma causa.

Otro ejemplo de esta situación, sería el caso expuesto en la STS 6424/2013, de 18 de diciembre de 2013 (ECLI:ES:TS:2013:6424) donde la acción se dirige contra una pluralidad de partes (Una empresa incumplidora, el INSS y la Tesorería General de la SS) residiendo el nexo común de las pretensiones en el incumplimiento empresarial cometido por cada una de estas entidades al no cumplir con su obligación de abono de las cuotas de la SS⁴⁰.

Por otra parte, teniendo en cuenta las pretensiones que se pretenden acumular en el supuesto resulta interesante considerar los fundamentos abordados por la STS 1296/2006, de 26 de enero de 2006 (ECLI:ES:TS:2006:1296). En este pronunciamiento, el actor reclama en su demanda una revisión para el aumento de grado de su IP, que dicha incapacidad se originó a causa de un accidente profesional, así como que se reconozca la laboralidad de dicho accidente, ya que, cuando se produjo él como autónomo en ese momento no contaba con una protección específica para esta contingencia⁴¹, reiterando a otras sentencias similares, el Tribunal finalmente llegó a la siguiente conclusión:

En este caso concreto, dado que la IP del actor ya había sido reconocida y declarada en primera instancia, lo relevante para el supuesto de hecho no es determinar si la contingencia causante de la incapacidad es o no de carácter laboral por las siguientes razones:

³⁷ Art.26.6 LRJS.

³⁸ Vicente Andrés, R. (2021). Accidentes de Trabajo: Vol. p.112 (1ª Edición). S.A. BOSCH.

³⁹ STS 2528/2016, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2016 [ECLI:ES:TS:2016:2528].

⁴⁰ STS 6424/2013, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 2013 [ECLI:ES:TS:2013:6424].

⁴¹ STS 1296/2006, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 26 de enero de 2006 [ECLI:ES:TS:2006:1296].

- En primer lugar, al ya haber sido declarada la IP previamente para el Tribunal lo que resulta fundamental es determinar si dicha incapacidad es o no susceptible de ser aumentada en grado.
- En segundo lugar, se destaca que resulta irrelevante si la naturaleza de la contingencia causante de la incapacidad es o no de naturaleza laboral porque independientemente de ser calificado el hecho como accidente laboral o común, ambas contingencias cuentan con sus respectivos procedimientos para el acceso a determinadas prestaciones de carácter económico siendo esta la causa de pedir que persiguen las pretensiones alegadas.
- Finalmente, se concluye que, dado que la acumulación de pretensiones persigue un móvil puramente económico el reconocimiento de la laboralidad no se podría calificar en sí como una pretensión en sentido estricto, sino que, se trataría en su lugar de una acción meramente declarativa. Esta, pese a estar recogida de forma expresa en la demanda no se entendería como una pretensión susceptible de acumulación sino como una acción de carácter secundario que acompaña a la principal (reclamación para el acceso a prestaciones económicas) razón por la cual, no resulta acumulable.

Recapitulando lo extraído de la jurisprudencia empleada y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Art.26.6 LRJS, se podría llegar a la conclusión de que en el supuesto de hecho planteado, Pablo de acuerdo con las pretensiones que alega en su demanda podría acumular, en virtud del principio de la misma causa de pedir, la revisión y aumento de su IP para la obtención de una GI y la reclamación por el accidente sufrido (cuya naturaleza será calificada por el Tribunal) para el acceso a sus correspondientes prestaciones económicas siendo esta la causa común que persiguen ambas pretensiones. En cuanto a la declaración como falso autónomo, esta no sería objeto de acumulación porque como se observó en la última sentencia mencionada, la búsqueda del reconocimiento de la laboralidad se trata de una mera acción declarativa que acompaña a la acción principal, la cual, persigue reclamar el derecho de acceso a una pensión por GI junto con el derecho a adquirir determinadas prestaciones económicas a consecuencia del accidente sufrido.

3. ¿Es compatible la gran invalidez con cierta autonomía de la persona?

La GI, en base a la citada Disposición transitoria 26ª de la LGSS, es el grado máximo de IP que se distingue del resto porque exige la asistencia de una tercera persona para que el incapacitado pueda realizar sus actividades diarias esenciales para el desarrollo funcional de su vida cotidiana. A modo de introducción, sería conveniente especificar qué se entiende como los actos esenciales que cita la LGSS en su definición de GI. El TS, en pronunciamientos como la STS 9573/1989, de 13 de marzo de 1989 (ECLI: ES: TS: 1989:9573), los contempla como los actos indispensables para satisfacer las necesidades primarias para poder subsistir o para garantizar una adecuada seguridad, dignidad e higiene para la vida en sociedad⁴².

En relación con esta cuestión, el Art.198.2 LGSS recoge que la percepción de una pensión vitalicia por GI no impedirá el desarrollo de las actividades, sean o no lucrativas, que sean compatibles con el estado del incapacitado y que no supongan una alteración para su capacidad laboral⁴³. Ahora bien, desde hace décadas la posible compatibilidad entre estar dotado de una IP y gozar al mismo tiempo de cierta autonomía ha sido una cuestión muy controversial dentro de nuestro ordenamiento jurídico, generando interpretaciones diferentes y contradictorias entre sí que procederemos a revisar.

Las interpretaciones más restrictivas del TS, tradicionalmente consideraban, en sentencias como la SSTS 07/07/86 (RJ 1986\3975), de 17 de julio de 1986, que la posibilidad de trabajar articulada por la LGSS no se refiere al ejercicio funcional de una profesión u oficio en sí ya que este se vería limitado por la situación de GI, sino al desarrollo de tareas y labores de carácter marginal⁴⁴. Por actividades marginales se entendía por autores como PUEBLA MARTÍN, a aquellas actividades que no son susceptibles de ser objeto de contrato en el mercado laboral por diversas razones, incluidas las circunstancias especiales padecidas por el trabajador que condicionen o afecten a la forma en la que la prestación debe de realizarse⁴⁵.

Prosiguiendo con esta idea, otros pronunciamientos como la STS 26/01/89 (RJ 1989/299), de 26 de enero de 1989 recalcan que la calificación de marginal se refiere únicamente a los trabajos de tipo intrascendente y de carácter parcial, cuya significación sea mínima y su realización no requiera de gran esfuerzo, porque de no ser así, en rigor del Art.198.2 LGSS, no serían susceptibles de poder ejecutarse porque sería incompatible con el estado del incapacitado⁴⁶. En consonancia con lo aportado por la sentencia citada, cabe mencionar al Art.18.4 de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1996 para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social en el que se regula que, la dirección provincial del INSS podrá acordar la suspensión del abono de la pensión por incapacidad cuando quién la perciba realice actividades laborales que se excedan de los

⁴² STS 9573/1989, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 13 de marzo de 1989 [ECLI: ES: TS: 1989:9573].

⁴³ Art.198.2 LGSS.

⁴⁴ SSTS 07/07/86 (RJ 1986\3975), Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 7 de julio de 1986.

⁴⁵ Puebla Martín, E. (2016). La Protección Social de la Incapacidad Permanente para el Trabajo, p.122. (1ª Edición). COMARES.

⁴⁶ STS 26/01/89 (RJ 1989/299), de 26 de enero de 1989.

límites permitidos por la LGSS, al ser en este caso incompatible la percepción de la pensión con la realización del trabajo pertinente⁴⁷.

En contraposición a las interpretaciones restrictivas, posteriormente surgen otras interpretaciones de índole más permisiva que apoyándose en el Art.35 CE, consideraban que el trabajo es un derecho constitucional y un deber común para todos los españoles, de manera que ningún ciudadano podría ser privado de él pese a encontrarse en situación de GI. Esta nueva interpretación más flexible fue respaldada en su momento por la legislación de la época como sería el caso de la derogada Ley 13/1982, de 7 de abril, en la que, en su disposición final quinta se disponía que: “*La gran invalidez no implica necesariamente la incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo*”⁴⁸. Otro ejemplo a mencionar sería el Art.24.4 de la OM de 15 de abril de 1969 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social, donde se recoge que la percepción de una pensión vitalicia por GI será compatible con el ejercicio de todas las actividades que no interfieran con el estado del inválido⁴⁹. Este último precepto citado además fue mencionado por la STS 02/03/79 (RJ 1979/954), de 2 de marzo de 1979, en la que el TS dictaminó que el incapacitado de GI podía realizar sin límite alguno, todas aquellas actividades laborales que fuesen compatibles con su estado, sin que en ningún caso estas pudiesen limitarse únicamente al desempeño de prestaciones marginales, superfluas o de carácter esporádico⁵⁰.

Como consecuencia de la existencia de interpretaciones tan dispares entre sí, el propio Tribunal Supremo según SEMPERE NAVARRO mediante la sentencia de casación unificadora, STS 1849/2008, de 30 de enero de 2008 (ECLI: ES:TS:2008:1849), trató de disuadir las diferencias entre las interpretaciones existentes y enumerar una serie de argumentos a tener en cuenta sobre la compatibilidad entre el ejercicio de una profesión a tiempo completo y la percepción de una pensión vitalicia por GI⁵¹. Algunos de esos argumentos aportados por la sentencia serían los siguientes⁵²:

- **Literalidad del precepto.** Tomando como referencia el Art.198.2 LGSS, el tribunal alegó que el propio artículo no especifica qué actividades son aquellas que se entienden como incompatibles con el estado del inválido, de forma que será necesario evaluar cada caso concreto de manera individual para determinar si las actividades ejecutadas en cuestión son o no susceptibles de ser compaginadas simultáneamente con una pensión por GI.

- **Reiteración a Jurisprudencia anterior.** Para justificar la posible simultaneidad entre ambas prestaciones, el TS hizo referencia a la ya citada STS 02/03/79 (RJ 1979/954), de 2 de marzo de 1979 haciendo hincapié en qué todas las actividades profesionales que sean compatibles con el estado del incapacitado podrán ser realizadas por este, sin que quepa limitación alguna a la mera ejecución de actividades de naturaleza trivial a media jornada.

⁴⁷ Art.18.4 OM de 18 de enero de 1996.

⁴⁸ Disposición final quinta de Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

⁴⁹ Art.24.4 Orden de 15 de abril de 1969.

⁵⁰ STS 02/03/79 (RJ 1979/954), de 2 de marzo de 1979.

⁵¹ STS 1849/2008, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 30 de enero de 2008 [ECLI:ES:TS:2008:1849].

⁵² Sempere Navarro, A. V. (2008). Compatibilidad de la pensión de gran invalidez. Revista Doctrinal Arazandi Social, 12, ps.1 y 9.

• **Derechos Constitucionales del ciudadano.** El Tribunal considera que la incompatibilidad contemplada por las interpretaciones más estrictas, supondría una vulneración del derecho constitucional al trabajo (Art.35.1 CE) de la misma manera en la que lo contemplaban las interpretaciones más flexibles. Además, teniendo en cuenta que la propia Constitución regula la obligación de los poderes públicos de remover todos los obstáculos que impidan la participación equitativa de los ciudadanos en diferentes ámbitos de la vida cotidiana⁵³, y por otra parte, la obligación de los mismos de garantizar la integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos para asegurar que disfrutan de los mismos derechos que el resto de la población⁵⁴, carecería de sentido privar al gran inválido de la posibilidad de trabajar puesto que en base a los artículos enumerados sería contrario a la Constitución.

• **Rehabilitación e integración sociolaboral.** Como consecuencia del punto anterior, el Tribunal señaló que rechazar por completo la compaginación discutida generaría un efecto desmotivador sobre la reinserción sociolaboral de las personas incapacitadas por GI. Además, añadió también que la suspensión de la pensión por incapacidad del gran inválido por el desempeño de un empleo por el mismo, no sería aconsejable por las dificultades económicas que podría ocasionarle al incapacitado.

• **Expansión de las nuevas tecnologías.** Otro argumento empleado por el TS es que el desarrollo de las nuevas tecnologías mediante múltiples recursos informáticos ha hecho posible la creación del teletrabajo a jornada completa, siendo esta una modalidad que permite una mayor adaptación y flexibilidad en cuanto al cumplimiento de la actividad laboral para el gran inválido. Siendo esta modalidad de gran relevancia en la actualidad debido a la pandemia mundial producida por el COVID-19 hasta el punto de que cuenta con su propia legislación, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La razón de ser de los argumentos expuestos por la última sentencia citada era facilitar la resolución de este tipo de supuestos, y establecer pautas generales a tener en cuenta a la hora de juzgar si cabe o no la percepción por el gran inválido de una pensión vitalicia con el ejercicio simultáneo de una actividad profesional a jornada completa. La relevancia de estas contribuciones es tal, que a día de hoy se siguen reiterando sus motivos por la jurisprudencia para la resolución de procedimientos sobre esta materia como se observa en la STS 1285/2019, de 20 de marzo de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:1285), que versa sobre el derecho del actor a compatibilizar la actividad de programador informático con la percepción de una pensión por IP⁵⁵. Asimismo, su impacto también se aprecia en las menciones que recibe por parte de artículos doctrinales recientes acerca de la valoración de la IP en la Seguridad Social⁵⁶ o la compatibilidad de la IP con el trabajo por cuenta ajena cuando este no sea perjudicial para el estado del trabajador⁵⁷.

⁵³ Art.9.2 CE.

⁵⁴ Art.49 CE.

⁵⁵ STS 1285/2019, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 20 de marzo de 2019 [ECLI:ES:TS:2019:1285].

⁵⁶ Rodríguez Iniesta, G. (2021). Aportaciones de Aurelio Desdentado Bonete a la valoración de la Incapacidad Permanente en la Seguridad Social. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum, n° Extraordinario.

⁵⁷ Romero Ródenas, M. J. (2019). Compatibilidad de la incapacidad permanente con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, al no ser perjudicial o inadecuado al estado del trabajador. Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), 4.

Otras notas recientes que la jurisprudencia ofrece sobre esta materia que cabría añadir son las siguientes:

- En primer lugar, en cuanto a la calificación de la GI el Tribunal Supremo en la STS 2920/2021, de 14 de julio de 2021 (ECLI:ES:TS:2021:2920), indica que para su obtención será suficiente el hecho de que el inválido sea incapaz por su propia cuenta de realizar un solo “acto esencial de la vida” salvo que sea mediante ayuda externa. Recalcando que, lo determinante para la apreciación de la GI no es la dificultad que presente el afectado para realizar el acto en sí, sino la necesidad que posee de asistencia para ello de un tercero, aunque esta ayuda no deba de ser constante a lo largo del día⁵⁸.
- Otro aspecto a tener en cuenta es uno de los fundamentos aportados por el auto ATS 13110/2021, de 5 de octubre de 2021 (ECLI:ES:TS:2021:13110A) que establece que, aunque el gran inválido a largo plazo atendiendo a sus capacidades y circunstancias (personales, temporales, cognitivas etc.) sea capaz de llegar a adquirir ciertas habilidades que le permitan de algún modo realizar sin ayuda ajena permanentes concretos actos esenciales, ello no excluirá que se siga apreciando una situación de GI⁵⁹. La sentencia citada en el punto anterior coincide con el argumento expuesto por el auto, añadiendo a mayores que otra razón por la que no se podrá excluir la condición de GI en estos supuestos es porque implicaría un efecto desmotivador para la reinserción socio-laboral del incapacitado que estuviera en esas condiciones⁶⁰.
- Como última observación, el TS remarca en el pronunciamiento STS 2926/2021, de 13 de julio de 2021 (ECLI:ES:TS:2021:2926) el hecho de que cuando se reconozca una GI y el afectado realice una actividad laboral que no se perjudicial ni contraria a su estado de salud y circunstancias personales, en principio no existirá razón alguna que impida que el gran inválido pueda seguir trabajando⁶¹.

Con base a lo expuesto a lo largo de esta cuestión, se podría concluir que la gran invalidez sí resulta compatible con la existencia de cierta autonomía ya que, como bien se ha observado, tanto las interpretaciones más recientes de la jurisprudencia como la propia LGSS coinciden en que la GI será compatible con el ejercicio de todas las actividades que sean compatibles y no alteren al estado del incapacitado. La causa de esto radica en que, a pesar de que el inválido pueda o pudiera a lo largo del tiempo adquirir cierta capacidad propia para realizar ciertas actividades vitales esenciales esto no impediría que se mantuviera su calificación de GI, porque de ser así atentaría contra los derechos constitucionales del incapacitado y dificultaría su reintegración social y laboral.

⁵⁸ STS 2920/2021, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 14 de julio de 2021 [ECLI:ES:TS:2021:2920].

⁵⁹ATS 13110/2021, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 5 de octubre de 2021 [ECLI:ES:TS:2021:13110A].

⁶⁰ STS 2920/2021, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 14 de julio de 2021 [ECLI:ES:TS:2021:2920].

⁶¹ STS 2926/2021, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 13 de julio de 2021 [ECLI:ES:TS:2021:2926].

4. Diferencias y correlaciones entre el grado de discapacidad, dependencia e incapacidad laboral

En consonancia con las dos preguntas anteriores, cuando se indaga a fondo en el estudio de la gran invalidez como incapacidad permanente, se la suele relacionar con frecuencia con otras figuras como la discapacidad o la dependencia, que pueden parecer muy similares a simple vista pero que como observaremos se tratan ambas de conceptos diferentes.

En una primera aproximación, la discapacidad aparece definida en el Art.2 a) del RD 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, donde se contempla como la situación que adolecen todas aquellas personas que presentan deficiencias previsiblemente permanentes que reducen e impiden que los individuos afectados estén en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en respecto a su participación plena en la sociedad⁶². Más adelante, el propio RD establece en su Art. 4 que se entenderá como discapacitados a quienes padezcan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales generalmente permanentes que delimiten y dificulten su integración en la sociedad⁶³, así como a todas las personas a las que se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento⁶⁴.

A la vista de esta definición, autores como GARCÍA SABATER aprecian como la discapacidad se trata de un concepto distinto a la incapacidad laboral (IL en adelante) porque mientras que la primera se encarga de regular las deficiencias o limitaciones de las capacidades de las personas en relación con su desempeño como ciudadanos dentro de la sociedad, la segunda se encarga de evaluar la capacidad profesional de las personas en edad laboral⁶⁵. Esto viene a significar que, a diferencia de la IL que se centra únicamente en resolver los supuestos de quienes por motivos de salud son incapaces o se ven limitados para el ejercicio de una actividad laboral, la discapacidad se ocupa de ayudar a todos aquellos que se encuentren en desventaja frente al resto, tanto en el ejercicio de sus derechos como ante el peligro de exclusión social por esa misma razón. De tal manera que, la finalidad que persigue la discapacidad es garantizar que los ciudadanos discapacitados no se vean excluidos por su condición, de los mismos derechos y oportunidades que el resto de ciudadanos, siendo como ya citamos anteriormente (Arts. 9.2 y 49 CE) una obligación de los poderes públicos asegurar las medidas y el apoyo necesario que se requiera para hacer efectiva esta realidad. Un ejemplo de la finalidad integradora que pretende perseguir la discapacidad sería la reciente Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica, cuyo objeto principal es garantizar y promover el apoyo a las personas con discapacidad para que puedan ejercer y disfrutar de sus derechos y libertades fundamentales en las mismas condiciones de igualdad que el resto de ciudadanos.

⁶² Art.2 a) Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre.

⁶³ Art.4.1 Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre.

⁶⁴ Art.4.2 Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre.

⁶⁵ García Sabater, A. (2019). El tribunal supremo vuelve a establecer la necesaria distinción entre discapacidad e incapacidad permanente laboral. Revista Española de Derecho del Trabajo parte Estudios, num.221/2019, ps.4-5.

De esta manera, aunque ambas figuras sean similares porque se basan en la protección de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad en comparación con el resto de la población, porque ven afectada su capacidad laboral o tienen deficiencias permanentes que dificultan la vida en sociedad ambas son figuras distintas que persiguen intereses distintos y cada una cuenta con sus normas y procedimientos propios. La IL, concretamente en caso de gran invalidez como ya se vio en la segunda cuestión, de acuerdo con el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio en materia de incapacidades laborales del sistema de la SS, corresponde al INSS la competencia para determinar la calificación de IL conteniendo el propio RD el procedimiento a seguir en estos casos. Por su parte, el RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, contiene el procedimiento para la declaración de la discapacidad correspondiéndole esa facultad, bien a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma correspondiente en caso de que se les hubiese atribuido dicha competencia, o bien a los equipos de valoración del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)⁶⁶.

Al margen de la discapacidad existe también otra figura que se suele confundir con la IP, la dependencia. Regulada en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se define en su Art.2.2 como el estado permanente en el que se encuentran quienes por diversas razones (edad, enfermedad, falta o pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial) requieren de la asistencia de otras personas o de ayudas u otros apoyos para poder realizar actividades básicas de la vida diaria⁶⁷. Esta definición puede resultar similar a la ofrecida por la Disposición transitoria 26ª de la LGSS en cuanto a la GI, no obstante, nuevamente nos encontramos ante conceptos jurídicos distintos.

La base de esta diferenciación reside en que la IL es una figura que se instaura como causa de la alteración o ausencia de las capacidades laborales del trabajador para poder cumplir con su actividad laboral y las obligaciones que se derivan de la misma, por lo que, se aplica en exclusiva al ámbito laboral en materia de cuestiones relacionadas con la pérdida o disminución de la capacidad laboral del trabajador. En cambio, la dependencia es la circunstancia que se produce sobre quienes sufren una pérdida permanente total o parcial de su autonomía, hasta el grado de que, tienen la necesidad de recurrir a la ayuda externa de otros para poder llevar a cabo actividades elementales de la vida diaria que por su propia cuenta no podrían realizar. Esto significa que las personas dependientes se caracterizan por presentar una clara y permanente ausencia de autonomía alguna, en mayor o menor medida, para poder ejecutar cualquier acto elemental rutinario del día a día, a diferencia de los incapacitados que únicamente ven afectadas sus capacidades laborales y qué como se estudió en la tercera pregunta pueden aun así adquirir ciertas habilidades o a distinción también de los discapacitados cuyo problema no es la falta en sí de capacidades o de autonomía sino las desventajas socio personales de las que pueden ser víctima por su condición.

Adicionalmente, otra nota que corrobora a la dependencia como una figura propia y separada de las otras dos analizadas es que cuenta con su propia regulación en la Ley de Dependencia 39/2006, de 14 de diciembre, donde figura que corresponderá a las Comunidades Autónomas determinar a los órganos encargados de valorar los grados de dependencia⁶⁸, valoración que se realizará conforme a un baremo⁶⁹. Este baremo se

⁶⁶ Art.6.1 Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

⁶⁷ Art.2.2 Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

⁶⁸ Art.27.1 Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

encuentra en el RD 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que contiene los criterios necesarios para la valoración del grado de dependencia. La valoración del grado, según UTRERA MARTÍN se realizará atendiendo al nivel de ayuda que la persona necesite para poder realizar las actividades básicas de la vida diaria⁷⁰.

Con arreglo a lo expuesto previamente, nos situaríamos frente a tres figuras distintas:

- La Incapacidad laboral que versa sobre la falta o reducción de la capacidad laboral del trabajador para poder desempeñar su empleo, de modo que se aplica únicamente al ámbito laboral.
- La Discapacidad que repercute en las dificultades de inclusión social que pueden sufrir los que la adolecen, siendo necesario para evitar esta situación garantizar unas medidas y recursos para que estén en situación de equidad con el resto de ciudadanos en cuanto al ejercicio de sus derechos, el acceso a prestaciones, que gocen de las mismas oportunidades etc.
- La Dependencia es la condición que se da a lugar por la falta autonomía personal total o parcial hasta el punto de que, las personas dependientes exigen la necesidad de la ayuda de terceros para poder ejecutar las tareas más elementales de la vida diaria.

Ahora bien, pese a tratarse de conceptos distintos debido a la similitud que en apariencia pueden presentar, dentro de nuestro ordenamiento jurídico se han llevado a cabo diversos intentos de tratar de determinar si existen puntos de conexión entre estas figuras. Una de las principales problemáticas que este proyecto de unificación plantea es que, en la práctica cada vez resultaba más habitual que aquellos sujetos cuya condición de inmersos en alguna de estas figuras estaba reconocida pretendían, a mayores, el reconocimiento de cualquiera de las otras, para así beneficiarse de las ayudas y prestaciones económicas que su concesión puede implicar. Algunos ejemplos de estos intentos podrían ser la Resolución de 23 de mayo de 2007 del IMSERSO por la que se publica el acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, por el que se establecen los acuerdos en materia de valoración de la situación de dependencia, y el RD 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.

La Resolución del IMSERSO de 23 de mayo de 2007 en su anexo segundo contempla la posibilidad de homologar entre sí a estas figuras, es decir que quién tenga reconocida previamente alguna de estas podrá acceder a otra mediante esta pasarela legal, concretamente: *“quienes tengan reconocida la pensión de GI tendrán reconocido el requisito de encontrarse en situación de dependencia, con el grado y nivel que se determine mediante la aplicación del IVD. Así como, quienes según el procedimiento recogido en el anexo 2 del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre tengan reconocida una discapacidad, tendrán reconocido el requisito de encontrarse en situación de dependencia”*⁷¹.

⁶⁹ Art.27.2 Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

⁷⁰ Utrera Martín, E. (2018). El valor de los reconocimientos de las situaciones de discapacidad y dependencia en los procesos de Seguridad Social. Cuadernos Digitales de Formación, 51, p.9.

⁷¹ Anexo segundo de la Resolución de 23 de mayo de 2007 del IMSERSO.

Prosiguiendo con lo dispuesto por la resolución, el problema principal que plantea es que pretende equiparar conceptos jurídicos de distinta naturaleza que persiguen finalidades diferentes y que poseen procedimientos y órganos de calificación propios con competencias muy dispares entre sí, de manera que, tratar de unificar todos estos conceptos de forma homogénea, no solo resultaría en la práctica de extrema complejidad, sino que, además requeriría de una regulación legal más completa que la escasa aportación realizada por esta resolución. Sobre esta posible homologación el TS pronunció en su sentencia 2562/2020, de 9 de julio de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:2562) qué una cosa es que el legislador tuviera la voluntad inicial de buscar puntos de cohesión para relacionar, situaciones jurídicas diferentes y otra muy distinta, es tratar de equiparar realidades distintas como lo son las estudiadas en esta cuestión, no pudiendo en ningún caso la dependencia o la discapacidad ser situaciones que impliquen el reconocimiento automático de una incapacidad laboral y viceversa, obteniéndose únicamente esta equiparación en caso de que el gran inválido reciba la calificación de dependiente o discapacitado tras ser examinado por los órganos competentes para dictar tales condiciones, y con arreglo a los requisitos y procedimientos legales establecidos para cada una de estas figuras⁷².

En lo relativo al RD 1/2013, de 29 de noviembre, este en su Art.4.2 estima que se reconocerá automáticamente un grado de discapacidad igual o superior al 33% a todos aquellos incapacitados laborales que tengan reconocida una pensión por IP en el grado de total, absoluta o de gran invalidez⁷³. Frente a esta situación, el TS dictó en la STS 4446/2018, de 29 de noviembre de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:4446) que las disposiciones contenidas en dicho RD carecían de efecto jurídico alguno. La razón de esto reside en que, este Real Decreto fue dictado por el Gobierno en virtud de una delegación de la facultad de dictar normas por parte de las Cortes Generales⁷⁴. La delegación legislativa se deberá de otorgar mediante ley de bases⁷⁵ cuya única finalidad en este caso, era la de refundir varios textos legales en un único documento, por lo que en este supuesto el Gobierno carecía de autorización para dictar o modificar el contenido de las leyes que integraban ese texto refundido, siendo esta la causa por la que el tribunal considera como ineficaces las disposiciones contenidas en dicho RD⁷⁶.

En consecuencia, de todo lo establecido anteriormente, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

La primera sería que nos situamos frente a cuestiones jurídicas de distinta naturaleza que persiguen la protección de intereses diferentes, ya que, mientras la IL se encarga de proteger a los trabajadores que ven anulada o reducida su capacidad para desempeñar una actividad laboral, la discapacidad se ocupa de garantizar a sus afectados las mismas oportunidades y medios que el resto para que así se encuentren en situación de igualdad en cuanto al ejercicio de sus derechos e integración social. Por otro lado, la dependencia persigue la atención y cuidado que requieren las personas que de forma permanente carecen de la autonomía suficiente para poder realizar por sí mismas cualquier actividad básica para la subsistencia y cuidado personal.

⁷² STS 2562/2020, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 9 de julio de 2020 [ECLI:ES:TS:2020:2562].

⁷³ Art.4.2 RD 1/2013, de 29 de noviembre.

⁷⁴ Art.82.1 CE.

⁷⁵ Art.82.2 CE.

⁷⁶ STS 4446/2018, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 29 de noviembre de 2018 [ECLI:ES:TS:2018:4446].

Además, cabe resaltar que cómo se ha visto, cada una de estas figuras cuenta con su propia regulación, procedimientos, criterios de valoración, órganos competentes propios etc. Todo esto, pone de manifiesto no solo el hecho de que se traten de materias que reflejan y regulan realidades distintas, sino también, la necesidad que existe de que cada una de ellas cuente con sus propias normas y su proceso individual y diferenciado.

En segundo lugar, podemos afirmar que tratar de buscar enlaces entre estos conceptos puede ser posible como bien se ha intentado en los ejemplos citados que buscan la equiparación entre las figuras analizadas. No obstante, para que esto fuese factible se requeriría una regulación que fuese más precisa y estricta que la presentada, que no diera lugar a ningún tipo de ambigüedad, y que garantizase un vínculo entre estas figuras más definido y con un desarrollo normativo en mayor profundidad. La causa de esta necesidad reside en que todas estas figuras existen para salvaguardar los derechos de personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad en distintos campos de su vida (laboral, social o personal) razón por la cual, en caso de querer crear pasarelas entre estas circunstancias, la finalidad primordial debería de ser preservar ante todo los derechos y el bienestar de todos los que padezcan alguna de estas condiciones, en vez de centrarse en homologar conceptos jurídicos tan heterogéneos entre sí, porque de este modo, mucha gente trataría de beneficiarse de este reconocimiento automático para obtener las ayudas que la concesión de estas ideas supone, perjudicando así a quienes realmente están realmente adolecidos y necesitan una mayor atención y ayuda para defender sus derechos.

5. ¿Es accidente laboral todo incidente sucedido en el puesto de trabajo? ¿qué determina esta calificación? elementos probatorios del nexo causal y presunciones

El Art.156.1 LGSS entiende como accidente laboral a todas aquellas lesiones corporales que el trabajador haya sufrido durante o a causa del trabajo que estuviera ejecutando por cuenta ajena⁷⁷. En base a la definición contenida en este precepto, se puede observar que existen tres elementos que deben concurrir para que se configure dicho accidente: la lesión corporal sufrida, el trabajo realizado y la relación entre el accidente y la ejecución del trabajo.

De entrada, lo primero que se observa en la definición del precepto señalado es la necesidad de la existencia de una lesión corporal, concepto que engloba tanto la causa que origina el daño como las secuelas que este genera en el trabajador, entendiéndose como lesión a todo padecimiento físico o psíquico producido por un golpe, una herida o una enfermedad siempre que estos se iniciaran por motivo o como consecuencia del ejercicio de la actividad laboral⁷⁸.

Otro de los requisitos exigidos, es que el trabajador afectado ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, entendiéndose el Art.7.1 a) LGSS como tal a aquel que *“preste sus actividades laborales de acuerdo a las disposiciones del Art.1.1 LGSS, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral”*⁷⁹. Para el caso de los accidentes de trabajo sufridos por trabajadores autónomos, este supuesto aparece regulado en el Art.26.1 c) LETA⁸⁰.

Por último, será necesario que exista una relación de causalidad entre el trabajo realizado y la lesión ocasionada, es decir, se exige que la lesión corporal sufrida por el trabajador haya sido provocada con ocasión o por consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena. Con ocasión del trabajo, se hace referencia a que el accidente en sí no se hubiera producido en el supuesto de que el trabajador no hubiera estado trabajando, en cuyo caso se habría podido evitar la producción de la lesión. Análogamente, por consecuencia del trabajo se supone que el origen de la lesión reside en la propia realización del trabajo, siendo este la causa del mal sufrido⁸¹.

⁷⁷ Art.156.1 LGSS.

⁷⁸ Redacción Francis Lefebvre. (2016). Memento Práctico Seguridad Social. Lefebvre-El Derecho, S.A., p.330.

⁷⁹ Art.7.1 a) LGSS.

⁸⁰ Art.26.1 c) LETA: *“se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo económicamente dependiente toda lesión corporal que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate”*.

⁸¹ Redacción Francis Lefebvre. (2016). Memento Práctico Seguridad Social. Lefebvre-El Derecho, S.A., p.332.

Atendiendo a los elementos expuestos previamente, y en vista de lo dispuesto por el Art.156.1 LGSS, solo podrán recibir la calificación de accidentes de trabajo aquellos supuestos en los que concurran simultáneamente todos estos requisitos.

Una vez analizados los elementos que constituyen el concepto de accidente de trabajo, cabría mencionar al Art.156.2 LGSS donde se recogen los supuestos que tienen la consideración de accidentes de trabajo⁸²:

1. Los accidentes in itinere. Son aquellos que tienen lugar al ir o volver del lugar de trabajo y que para que se den a lugar es necesario según la doctrina del TS que concurran una serie de requisitos⁸³:

- Elemento geográfico: El accidente debe de producirse en el trayecto normal y diario que se suele realizar desde el domicilio hasta el lugar de trabajo o viceversa.
- Elemento teleológico: Implica que la finalidad del trayecto realizado en el que se sufrió el accidente tenga su razón en la realización del trabajo.
- Elemento de idoneidad del medio: El desplazamiento deberá de realizarse mediante el transporte habitual que se suele utilizar para el recorrido del trayecto.
- Elemento cronológico: El accidente deberá de producirse dentro del espacio de tiempo que generalmente se destina en la realización del trayecto.

Como ejemplo de este tipo de accidente de trabajo, podríamos mencionar a la STS 5124/2014, de 14 de octubre de 2014 (ECLI: ES: TS: 2014:5124), donde el TS calificó como accidente laboral al robo con violencia sufrido por una empleada de un estanco porque se produjo en el trayecto de vuelta entre su lugar de trabajo y su domicilio⁸⁴.

2. Los accidentes por cargos de carácter sindical. Engloba los accidentes que el trabajador sufra por o como consecuencia del ejercicio de cargos electivos de carácter sindical, así como a todos los que se ocasionen durante el trayecto de ida o vuelta del lugar en el que desempeñe dichos cargos, como sería el caso de la sentencia 125/2010 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 19 de enero de 2010 (ECLI: ES: TSJCV: 2010:5599), donde se calificó como accidente de trabajo, al infarto de miocardio generado mientras el trabajador realizaba el trayecto comprendido entre la empresa en la que trabajaba y el sindicato del que formaba parte, y al que se dirigía a recoger documentación necesaria para una reunión que tenía al día siguiente.

3. Los accidentes sufridos con ocasión o por consecuencia de las órdenes del empresario. Son todos aquellos cuyo origen se encuentra en la realización de tareas distintas a las que el trabajador suele realizar dentro de su categoría profesional con ocasión o por consecuencia de cumplir órdenes del empresario, o bien, aquellas que realice el trabajador por su propia voluntad para el beneficio de la empresa. En la sentencia STSJ AND 369/1999 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 4 de febrero de 1999, el tribunal otorgó la calificación de contingencia profesional a la caída

⁸² Art.156.2 LGSS.

⁸³ STS 1588/2018, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 17 de abril de 2018 [ES:TS:2018:1588].

⁸⁴ STS 5124/2014, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 14 de octubre de 2014 [ECLI: ES: TS: 2014:5124].

de seis metros que sufrió un patrón de costa al tratar de ayudar a un operario que estaba realizando una reparación, prestando esta ayuda en interés de la empresa de la que era patrón, ya que, a causa de la avería se estaba retrasando la salida de la embarcación al mar.⁸⁵

4. Los accidentes por actos de salvamento. Aquí se encuadran a los accidentes que se hayan dado a lugar por el desempeño de actos de salvamento o de naturaleza análoga, siempre y cuando todos estos tengan relación con el trabajo. Podemos observar un claro ejemplo de esta situación en la STS 224/2019, de 10 de enero de 2019 (ECLI: ES: TS: 2019:224), donde un marinero del buque de salvamento Don Inda como consecuencia de su trabajo como marinero de salvamento al socorrer a un buque pesquero que se estaba hundiendo en la costa de Cádiz sufrió múltiples lesiones graves que le ocasionaron secuelas físicas⁸⁶.

5. Los accidentes por enfermedades de trabajo. En este caso, se considerará como accidente laboral a todo aquel cuyo origen sea por causa de una enfermedad que el trabajador contraiga por el desempeño de su trabajo y siempre que se pueda probar que la raíz de la enfermedad reside única y exclusivamente en la ejecución del trabajo. En la STS 2267/2012, de 14 de marzo de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:2267) se reconoció como accidente de trabajo al fallecimiento de un hombre que, a pesar de producirse fuera del horario y lugar de trabajo, se dictó que la causa de embolia pulmonar responsable de su muerte pudo desencadenarse como consecuencia de los esfuerzos y tensiones que se derivan por la normal ejecución de la propia actividad laboral⁸⁷.

Dentro de esta categoría, se incluyen también todos los accidentes acaecidos por enfermedades que el trabajador ya padecía con anterioridad, pero que a causa de la lesión corporal constitutiva de accidente de trabajo se agravaron. Un posible ejemplo sería el de la STS 1969/2014, de 29 de abril de 2014 (ECLI: ES: TS: 2014:1969), en la que el tribunal considera como contingencia profesional al ictus sufrido por un trabajador, que a pesar de que su origen residía en una patología previa que ya le había ocasionado problemas de salud con anterioridad, esta se agravó tras el accidente sufrido durante el desempeño de su actividad laboral, deteriorando considerablemente su estado de salud⁸⁸.

6. Las consecuencias derivadas de un accidente de trabajo. Se considerará también como accidente de trabajo a todas las consecuencias que se deriven del accidente del trabajador que empeoren su estado de salud físico o mental o que constituyan cualquier tipo de complicación, así como todas las secuelas que puedan aparecer durante el proceso de recuperación del trabajador. Un caso a citar sería de esta circunstancia, podría ser el de la sentencia STSJ ICAN 604/2017, del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, de 15 de marzo de 2017 (ECLI: ES: TSJICAN: 2017:604), en el que el tribunal proclamó que la depresión y estado psicológico en el que se encontraba un trabajador debían ser apreciados como accidente de trabajo, al producirse estas

⁸⁵ STSJ AND 369/1999, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía Sala de lo Social, de 4 de febrero de 1999 [Arazandi Social Jurisprudencia AS 1999/2712].

⁸⁶ STS 224/2019, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 10 de enero de 2019 [ECLI: ES: TS: 2019:224].

⁸⁷ STS 2267/2012, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 14 de marzo de 2012 [ECLI:ES:TS:2012:2267].

⁸⁸ STS 1969/2014, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 29 de abril de 2014 [ECLI: ES: TS: 2014:1969].

complicaciones como consecuencia de un accidente laboral que el trabajador había sufrido con anterioridad a la aparición de dichas secuelas⁸⁹.

Continuando con el estudio del accidente de trabajo, es importante para entender este fenómeno tener en cuenta al Art.156.3 LGSS porque establece una presunción en base a que la cual se presumirá la laboralidad de todos los accidentes que el trabajador sufra durante el tiempo y en el lugar de trabajo⁹⁰. La existencia de esta herramienta jurídica exime al trabajador de la necesidad de probar la relación de causalidad entre la lesión producida y el trabajo realizado porque es esta misma causalidad la que se va a presuponer siempre que el accidente se produjera durante el tiempo y en el lugar de trabajo⁹¹. Esto supone, que siempre que el trabajador sea capaz de probar que el accidente que sufrió se produjo en su lugar de trabajo y durante su jornada laboral, se presumirá la existencia del requisito de causalidad, según el cual, el accidente se origina con ocasión o por consecuencia del trabajo. Esta presunción de acuerdo con VICENTE ANDRÉS “no solo se aplica a las lesiones producidas por el accidente, sino que también es extensible a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que puedan surgir durante el tiempo y lugar de trabajo”⁹². Continuando con este hilo, cabe matizar que las enfermedades o dolencias *in itinere* no serán objeto de aplicación de la presunción de laboralidad porque esta solo se extiende a los casos de enfermedades cuyo origen se produzca en el tiempo y lugar de trabajo y no a aquellas que pese a ser de la misma naturaleza se manifiesten durante el trayecto de ida o vuelta del trabajo. De forma que, en estos casos corresponderá al trabajador probar que concurren todos los requisitos necesarios para la calificación del accidente como laboral⁹³.

Otro aspecto a tener en cuenta de esta figura, es que se trata de una presunción *iuris tantum*, es decir, se trata de un tipo de presunción, en virtud de la cual, se presupondrá la existencia de un hecho salvo que exista prueba en contrario que pruebe la ruptura de la relación causal lesión-trabajo. Esta prueba en contrario, deberá de ser aportada por el empresario que de forma inequívoca deberá demostrar que la lesión ocasionada y el accidente sufrido no guardan entre sí ninguna relación con el trabajo realizado⁹⁴. En relación con la ruptura del nexo de causalidad, la LGSS contiene los supuestos en los que se da esta circunstancia y que, por lo tanto, no pueden ser calificados como accidentes de trabajo:

- Fuerza mayor: Se entenderá como fuerza mayor a todos aquellos actos que sean de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo realizado cuando se produjo el accidente⁹⁵. Se excluyen de esta consideración los fenómenos meteorológicos o atmosféricos como las insolaciones, tormentas y otras catástrofes naturales.

⁸⁹ STSJ ICAN 604/2017, Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias Sala de lo Social, de 15 de marzo de 2017 [ECLI: ES: TSJICAN: 2017:604].

⁹⁰ Art.156.3 LGSS.

⁹¹ Vicente Andrés, R. (2021). Accidentes de Trabajo: Vol. p.179 (1a Edición). S.A. BOSCH.

⁹² Vicente Andrés, R. (2021). Accidentes de Trabajo: Vol. p.179 (1a Edición). S.A. BOSCH.

⁹³ Redacción Francis Lefebvre. (2016). Memento Práctico Seguridad Social. Lefebvre-El Derecho, S.A., p.344.

⁹⁴ Redacción Francis Lefebvre. (2016). Memento Práctico Seguridad Social. Lefebvre-El Derecho, S.A., p.334.

⁹⁵ Art.156.4 a) LGSS.

- Culpabilidad del accidentado: Cuando la causa del accidente resida en el dolo o imprudencia o imprudencia temeraria del propio trabajador⁹⁶.

Por otra parte, y de igual manera, la LGSS también contiene que cuando la causa del accidente sea por culpa del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de terceros ello no impedirá que se aplique la presunción de laboralidad, salvo que ninguno de estos supuestos tenga relación alguna con el trabajo⁹⁷.

En lo que respecta a la doble exigencia de lugar y tiempo para la presunción de la laboralidad del accidente de trabajo, se establecen las siguientes consideraciones:

• **Tiempo de trabajo.** Cuando se habla de tiempo de trabajo, se hace referencia a la jornada laboral que en virtud del Art.2.1 la Directiva europea 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, se entiende como *“todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”*⁹⁸. No obstante, nuestra jurisprudencia con el paso del tiempo le otorgó una interpretación más amplia al concepto de tiempo de trabajo como se puede ver en la STS 09/12/03 (RJ 2004, 3378), de 12 de diciembre de 2003, en la que el TS dictó que también se incluiría dentro del concepto de tiempo de trabajo a *“los lapsos temporales en los que el trabajador no se halle estrictamente en su puesto de trabajo, pero si realizando tareas indispensables para su incorporación dentro de las que pueden encuadrarse: el descanso para comer, el tiempo transcurrido en los vestuarios o aparcamiento de la empresa, los desplazamientos realizados en servicio de la empresa, los actos preparatorios en cuanto a la toma de posesión de materiales necesarios para la ejecución del trabajo etc.”*⁹⁹. Sin embargo, dado que se trata de un concepto tan amplio y en ocasiones difícil de probar con certeza la calificación o no de estas actividades como parte de la jornada laboral se deberá de evaluar cada caso de manera individual atendiendo a las circunstancias pertinentes.

• **Lugar de trabajo.** Se trata del espacio o centro en el que el trabajador se suele encontrar por razón de la prestación de sus servicios profesionales y donde suele prestar dichos servicios, aplicándose también esta consideración a los lugares en los que se celebren actos o reuniones u aquellos a los que se asista por orden o encargo de la empresa¹⁰⁰. Dentro de este concepto, se encuadraría igualmente al domicilio del trabajador al ser este el lugar de trabajo para los supuestos de teletrabajo o trabajo a distancia de gran relevancia en la actualidad debido a la pandemia del COVID-19 en la que nos hallamos, contando esta modalidad como ya mencionamos con su propia ley, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. En ella, se define a esta situación como la realización de la actividad laboral desde el domicilio del trabajador o el lugar

⁹⁶ Art.156.4 b) LGSS.

⁹⁷ Art.156.5 LGSS.

⁹⁸ Art.2.1 de la Directiva Europea 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993.

⁹⁹ SSTS 09/12/03 (RJ 2004, 3378), Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 12 de diciembre de 2003.

¹⁰⁰ Vicente Andrés, R. (2018). El accidente de trabajo, análisis de la jurisprudencia sobre la determinación de la contingencia como profesional. Revista Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, 42, p.89.

que este elija para prestar dicha actividad¹⁰¹ mediante el uso preferente o exclusivo de medios informáticos y de telecomunicación¹⁰².

En atención a todos los criterios expuestos por la LGSS, podemos concluir que únicamente tendrán la consideración de accidentes de trabajo, todos aquellos en los que concurran los requisitos previstos para su concesión recogidos en el Art.156.1 LGSS, siendo estos la existencia de una lesión corporal, que el trabajador afectado sea dependiente de la empresa (contando los autónomos con su regulación de accidentes particular) y que exista una relación de causalidad entre la lesión producida y el trabajo realizado. Además, en virtud de la presunción contenida en el Art.156.3 LGSS se presumirá también la calificación de accidentes laborales a todos aquellos que se desempeñen en el lugar y durante el tiempo de trabajo, salvo que se consiga probar lo contrario. Por tanto, todos aquellos supuestos en los que no se cumpla alguno de todos estos requisitos mencionados no podrán ser considerados como accidentes de trabajo.

En el caso objeto de estudio, Pablo comenzó a sentir una dolencia al abrir la puerta de su despacho que perduró durante toda su jornada laboral hasta que por recomendación de su jefe se fue a su casa para descansar. Teniendo esto en cuenta, en un primer momento se podría pensar que como la dolencia se manifestó en lugar y tiempo de trabajo podríamos aplicar la presunción *iuris tantum* del Art.156.3 LGSS y presuponer la laboralidad del accidente acontecido. Sin embargo, en este supuesto no podría aplicarse esta presunción porque al originarse la dolencia durante el trayecto hacia el trabajo sería considerado como accidente *in itinere* y, por tanto, no sería susceptible de que le fuera aplicada la presunción de laboralidad, estando en este caso Pablo obligado a probar la existencia de todos los requisitos necesarios para la consideración de un accidente como laboral.

En relación con los requisitos de los accidentes *in itinere*, en el supuesto particular, la dolencia sufrida se produjo en el momento en el que se abrió la puerta del despacho, siendo este un trayecto habitual que se suele hacer para llegar al lugar de trabajo (elemento geográfico) que Pablo realizó con la intención de iniciar su actividad laboral cotidiana (elemento teleológico). Por otra parte, observando que el momento en el que se inició la dolencia fue durante el tiempo destinado a la realización del trayecto habitual hasta el lugar de trabajo se cumpliría también con el criterio cronológico. De tal manera que, cumpliendo con los requisitos citados y, en caso de que fuese capaz de probar la concurrencia del requisito restante de la idoneidad del medio, el accidente sufrido por Pablo podría recibir la calificación de *in itinere* y ser, por tanto, un accidente de trabajo.

¹⁰¹ Art.2 a) Ley 10/2021, de 9 de julio.

¹⁰² Art.2 b) Ley 10/2021, de 9 de julio.

6. ¿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.

Recapitulando la materia analizada en la tercera cuestión de este trabajo, en relación con la compatibilidad de la GI y el ejercicio de una actividad profesional se disponía que esta era posible por las siguientes razones enumeradas:

- En primer lugar, porque como dispone el Art.198.2 LGSS la condición de GI no impedirá el ejercicio de todas aquellas actividades lucrativas o no siempre que estas sean compatibles con el estado del inválido y no representen un cambio en su estado o alteración alguna a efectos de una posible revisión de grado¹⁰³.

- Otro de los motivos sería porque el derecho al trabajo es un derecho constitucional como bien reconoce el Art.35.1 CE, de manera que no podría negarse a quien se encuentre en situación de GI, corroborando otros preceptos constitucionales como los Arts. 9.2 o 49 sobre la obligación de los poderes públicos de garantizar las mismas oportunidades de participación social para todos los ciudadanos¹⁰⁴, así como la obligación de asegurar la integración de las disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales¹⁰⁵.

- Finalmente, el TS establecía también que la incompatibilidad entre estos elementos no era factible porque tendría un cierto efecto desmotivador sobre la reinserción social y laboral de quien se halla en GI. Disponiendo, además que en cuanto a la compaginación entre la percepción de una pensión contributiva de GI y la de los ingresos derivados del trabajo llevado a cabo, no cabría la suspensión de la pensión por GI porque la razón por la que se concede es para poder cubrir con los gastos que genera una persona que necesita atención de otra para la realización los actos esenciales para la vida genera, y que al no trabajar, carecía de los recursos económicos suficientes para poder hacer frente a esta situación¹⁰⁶. Asimismo, en el caso de que el gran inválido tuviera un trabajo tampoco se procedería a la suspensión de la pensión por la misma razón, porque dicha anulación podría suponer un perjuicio económico para el gran inválido y, porque podría dificultar su reinserción social y laboral. Actualmente, esta reinserción es más fácil y flexible gracias al avance de las nuevas tecnologías permiten ejecutar el trabajo desde el domicilio del trabajador¹⁰⁷.

Atendiendo a estos criterios enumerados, Pablo una vez que le hubiese sido concedida la GI podría iniciar una actividad laboral siempre y cuando esta no fuese contradictoria con su estado ni representase ningún peligro u alteración para su estado de salud. Por su parte, en cuanto a si perdería o no su derecho a la pensión por GI, en rigor del Art.198.2

¹⁰³ Art.198.2 LGSS.

¹⁰⁴ Art.9.2 CE.

¹⁰⁵ Art.49 CE.

¹⁰⁶ Rodríguez Iniesta, R. (2016). Sobre la compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente. Revista Española de Derecho del Trabajo parte Estudios, num.184/2016, p.28.

¹⁰⁷ STS 1849/2008, Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 30 de enero de 2008 [ECLI:ES:TS:2008:1849].

LGSS, resulta compatible el percibo de la pensión de GI con el ejercicio de una actividad profesional pudiendo Pablo disfrutar de ambas situaciones, siempre que las actividades que se lleven a cabo sean compatibles con su estado de gran inválido y antes de que, en virtud del Art.198.3 alcance la edad de jubilación momento a partir del que no será compatible la percepción de la pensión con el ejercicio de prestaciones laborales, ya sea por cuenta propia o ajena¹⁰⁸.

En otro orden de ideas, en relación con la reinserción laboral de Pablo se plantea la cuestión, de si podría o no retomar su profesión como arquitecto que realizaba antes de que le fuese concedida la GI u otra similar.

Para iniciar con el estudio de esta situación, lo primero que se debe de tener en cuenta es qué se entiende como profesión habitual, que según la Disposición transitoria 26ª de la LGSS, se trata de la profesión que el trabajador realizaba en el momento en el que fue víctima de un accidente, independientemente de que este sea de carácter laboral o no¹⁰⁹. A pesar de esta definición, autores como RODRÍGUEZ INIESTA consideran que *“la profesión habitual no es exclusivamente la que coincida con el trabajo concreto realizado en un momento concreto, sino aquella para la que el trabajador está cualificado para realizar y a la que la empresa le haya destinado o pueda destinarle, sin perjuicio de las limitaciones que pudiera tenerse por las exigencias de una titulación concreta”*¹¹⁰. Teniendo esto en cuenta, y a la luz del Art.22.2 ET, el concepto de profesión habitual no se reduce en exclusiva al trabajo que se realiza con frecuencia, sino que también se incluye dentro de este al grupo profesional, es decir al conjunto o agrupación que reúne unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de cada prestación particular, pudiendo incluir diversas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador entre otras cosas¹¹¹.

Todas estas tareas, competencias y requerimientos profesionales que enumere el artículo previamente citado, aparecen recogidas en la guía de valoración profesional del INSS cuya finalidad es recoger de forma expresa cuales son las aptitudes profesionales que se exigen para la ejecución de cada profesión. A esta guía se puede acceder mediante el siguiente enlace: [*Microsoft Word - PORTADA PRINCIPAL.docx \(seg-social.es\)](#). Para el caso de los arquitectos, la profesión que Pablo ejercía anteriormente, en la página 213 de la guía aparece el cuadro informativo de esta profesión que incluye las competencias y tareas, los requerimientos profesionales exigidos y los posibles riesgos u otras circunstancias específicas que pueden derivarse de su ejercicio¹¹².

Los criterios contenidos en la guía de valoración profesional, se tomarán como referencia, en lo que concierne a la reincorporación laboral del gran inválido, para comprobar hasta donde llegan las limitaciones orgánicas o funcionales que una lesión o enfermedad haya originado en el trabajador, así como para determinar si estas

¹⁰⁸ Art.198.3 LGSS.

¹⁰⁹ Disposición transitoria vigésima sexta de la LGSS sobre la definición de profesión habitual.

¹¹⁰ Rodríguez Iniesta, R. (2016). Sobre la compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente. Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo parte Estudios, num.184/2016, p.6.

¹¹¹ Art.22.2 ET.

¹¹² Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2014). Guía de Valoración Profesional. Seguridad Social Portal Oficial, p.213. Recuperado 23 de noviembre de 2021, de [*Microsoft Word - PORTADA PRINCIPAL.docx \(seg-social.es\)](#).

limitaciones impiden o no al trabajador afectado desarrollar su profesión habitual¹¹³. Sobre esta materia, el RD 1300/1995, de 21 de julio, recoge en su Art.3.1 c) que será competencia de los Equipos de Valoración de Incapacidad del INSS evaluar la capacidad laboral del trabajador y formular al director provincial del INSS los correspondientes dictámenes-propuesta, acerca del estado y capacidad laboral del trabajador¹¹⁴. Por ende, que Pablo pueda retomar o no su antigua profesión como arquitecto u otra de naturaleza análoga, dependerá de la resolución que emita los Equipos de Valoración de Incapacidad del INSS tras comparar las capacidades laborales que Pablo posea, como gran inválido, con las exigidas en la guía de valoración profesional para la realización de su profesión como arquitecto.

Al margen de su posible reincorporación laboral, otro tema que aborda esta cuestión es si el régimen de la pensión contributiva de GI resulta compatible con la labor de voluntariado que Pablo realiza desde el verano de 2020 con la Asociación de Personas con Discapacidad de A Coruña, de la que es socio desde entonces, y en la que recibe rehabilitación.

Para comenzar el tratamiento de esta materia deberíamos de aclarar cuál es el concepto exacto de voluntariado. El voluntariado está regido por la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, en la que en su Art.3.1 se define como el conjunto de actividades llevadas a cabo por personas físicas siempre que estas tengan carácter solidario, que se realicen de forma voluntaria y sin recibir ninguna contraprestación económica o material y que se ejecuten por medio de entidades de voluntariado y de acuerdo a programas de ayuda concretos ya sea dentro o fuera del territorio español¹¹⁵.

El voluntariado, a efectos legales, no se considera como un trabajo por dos razones: en primer lugar, porque como recoge el previamente mencionado Art.3.1 de la Ley de Voluntariado, la realización de este no implica la obtención de una contraprestación económica, y, en segundo lugar, porque en virtud del Art.3 d) ET no tendrán la consideración de trabajo los actos que se realicen a título de benevolencia¹¹⁶.

En lo que respecta a la compatibilidad del régimen de GI con el ejercicio de funciones de voluntariado esta sería posible porque como estipula el Art.198.2, serán compatibles con la percepción de la pensión por GI todas las actividades sean lucrativas o no (siendo este último caso el del voluntariado) que sean compatibles con el estado del inválido. La condición de Pablo de GI no sería un impedimento para el desarrollo de las funciones como voluntario porque la propia Ley de voluntariado establece en su Art.15.2 que todas aquellas personas que deseen colaborar como voluntarios no podrán ser discriminadas por ningún tipo de razón, garantizándose las mismas oportunidades de participación voluntaria para todos¹¹⁷. Además de esto, otra razón que corrobora la compatibilidad entre estas figuras es que el propio Art.15 en su apartado 1 contempla que recibirán la consideración de voluntarios todas las personas físicas para las que el desarrollo de actividades de voluntariado suponga una mejora en su calidad de vida “ya

¹¹³ Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2014). Guía de Valoración Profesional. Seguridad Social Portal Oficial, p.7. Recuperado 23 de noviembre de 2021, de [*Microsoft Word - PORTADA PRINCIPAL.docx \(seg-social.es\)](#).

¹¹⁴ Art.3.1 RD c) 1300/1995, de 21 de julio.

¹¹⁵ Art.3.1 Ley 45/2015, de 14 de octubre.

¹¹⁶ Art.3 d) ET.

¹¹⁷ Art.15.2 Ley 45/2015, de 14 de octubre.

sea a través del reconocimiento o defensa de sus derechos, la satisfacción de sus necesidades, el acceso a la cultura, la mejora de su entorno o su promoción e inclusión social”¹¹⁸. En el caso presentado, Pablo se beneficia de la rehabilitación que recibe de la asociación de voluntariado de la que es miembro, el Grupo de Personas con Discapacidad de A Coruña (GRUMICO) una asociación sin ánimo de lucro cuya finalidad principal es luchar por la defensa de los derechos e intereses de las personas con disminuciones físicas y mejorar su calidad de vida para garantizar su plena integración social¹¹⁹.

Habida cuenta de los motivos desarrollados previamente, Pablo podría continuar con las actividades que realiza en GRUMICO sin problema alguno debido a que en este caso no nos encontramos ante la realización de un trabajo retribuido para el que se deban de valorar las capacidades laborales de Pablo, sino que, se trata de una acción altruista de carácter voluntario que el sujeto realiza de manera libre y voluntaria, siendo lo único relevante para su ejercicio que esta se preste de forma solidaria y con intención de ayudar a otros. Por otro lado, esta compatibilidad de actividades es posible también porque la participación que el individuo en cuestión realiza en la asociación implica una mejoría en la calidad de su vida, ya que, recibe de ella rehabilitación destinada a su reintegración social, y porque, debido a la finalidad de reinserción y beneficios sociales que la asociación persigue, como prevé el Art.15.2 de la Ley de Voluntariado, no procede la discriminación de los voluntarios por ninguna circunstancia, por lo que, su condición de gran inválido no afectaría en absoluto en su intervención en los programas de dicha institución.

¹¹⁸ Art.15.1 Ley 45/2015, de 14 de octubre.

¹¹⁹ Grupo de Persoas con Discapacidade da Coruña. (2021). ¿Quen Somos? Grupo de Persoas con Discapacidade da Coruña Portal Oficial. Recuperado 23 de noviembre de 2021, de <http://grumico.com/>.

7. 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.

Los padres de Pablo con el propósito de que su hijo pueda tener un nivel de vida adecuado a sus circunstancias personales, deciden darle un dinero mensualmente para contribuir así con la pensión que recibe por GI. A efectos legales se formula la cuestión de si, este dinero recibido por sus padres debería de ser considerado en relación con su futura herencia.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la mensualidad suministrada por los progenitores de Pablo, esta, en virtud del Art.618 CC, se trataría de una donación porque sus padres están decidiendo voluntariamente desprenderse de una parte de sus bienes, en este caso mediante cantidades mensuales, en favor de su hijo sin recibir nada a cambio¹²⁰. Estas donaciones realizadas en vida por los padres del individuo, en base al Art.1035 CC, provocan que Pablo, al concurrir como heredero forzoso de los bienes de sus padres junto con su hermana, estará obligado en el momento en el que se produzca la sucesión a aportar a la masa hereditaria, todos los bienes (o su equivalente valor) que hubiese recibido en vida del causante por donación para que así se puedan tener en cuenta para la determinación de las legítimas y en la cuenta de partición¹²¹.

Según el Art.808 CC, el caudal hereditario se divide en tres tercios, de los cuales, dos están destinados a los hijos y descendientes siendo estas partes las denominadas legítimas, de las que el testador no puede disponer o prescindir porque están reservadas por ley a determinados herederos, los herederos forzosos¹²². Por otra parte, el tercio restante es de libre disposición pudiendo darle el testador el uso que quiera¹²³. No obstante, el mismo artículo 808 recoge que, cuando alguno de los legitimarios se encuentre afectado por alguna discapacidad el testador podrá disponer a su favor la legítima correspondiente al resto de legitimarios que no se hallen en dicha situación, en cuyo caso salvo disposición contraria del testador, el hijo o descendiente que resulte beneficiado de esta situación estará obligado a devolver el valor equivalente de la legítima que recibió y que correspondía a otros¹²⁴. Esto significa que, en base al precepto citado, las donaciones realizadas en vida se considerarán a efectos generales como anticipos de la herencia y que, una vez producida la muerte del causante deberán de ser aportados a la masa hereditaria los bienes que hayan sido donados en vida o su valor equivalente por el donatario, denominándose esta obligación como colación.

Partiendo del concepto de colación, el Art. 818 CC corrobora la necesidad de que para fijar la cuantía de las legítimas es necesario integrar dentro del conjunto de bienes del causante al valor de las donaciones que sean susceptibles de ser colacionables¹²⁵. La interpretación del TS sobre esta materia en la STS 6957/2012, de 11 de octubre de 2012 (ECLI: ES: TS: 2012:6957), hace alusión a este artículo citado disponiendo que, la

¹²⁰ Art.618 CC.

¹²¹ Art.1035 CC.

¹²² Art.806 CC.

¹²³ Art.808 CC.

¹²⁴ Art.808 CC.

¹²⁵ Art.818 CC.

colación de los bienes recibidos a título gratuito inter vivos es un deber que deben cumplir los legitimarios que se hubiesen visto beneficiados en vida de estas donaciones, para que así se pueda proceder al cálculo de la legítima¹²⁶.

A la luz de lo expuesto, en el supuesto de hecho presentado en un primer momento se deduciría que la mensualidad que Pablo percibía mensualmente de sus padres sería susceptible de ser objeto de colación. La razón de esto residiría, en que, en este caso, se cumple con los requisitos necesarios para la apreciación de esta figura: por un lado, la concurrencia de más de un heredero forzoso a suceder, en el supuesto Pablo y su hermana; y, por otra parte, la existencia de la obtención en vida por Pablo de una donación que recibe de sus padres. Ahora bien, a pesar de lo establecido, el propio CC enumera una serie de supuestos que están excluidos de la obligación de colacionar.

En virtud de las disposiciones recogidas en el CC se prescindirá de la obligación de colacionar cuando el donante lo establezca así expresamente, en caso de que el donatario repudie la herencia¹²⁷, y todo lo dejado en testamento salvo que el testador dispusiera lo contrario¹²⁸. La dispensa de colación supondrá por tanto que se prescindirá de la obligación de devolver o reponer el valor de las donaciones adquiridas en vida por uno de los legitimarios. Concretamente, el Art. 1041.2 contiene que no serán objeto de colación los gastos generados por los progenitores para cubrir las necesidades de los hijos o descendientes en situación de discapacidad o de naturaleza análoga.¹²⁹ La dispersión de estos gastos para la colación, se justifica en que estos han sido realizados por los progenitores para cubrir las necesidades básicas para el desarrollo de la vida de la persona afectada, porque su propia condición le dificulta para ello, razón por la que no se debería de exigir las cuentas de aquellas actividades que se hayan realizado con la finalidad de garantizar el bienestar de personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad¹³⁰.

En el caso de estudio, Pablo tiene reconocida una discapacidad del 68% razón por la que, en caso de que sus padres manifestaran su voluntad expresa, como indica el citado Art.1036 CC, de que las donaciones atribuidas no deben de ser susceptibles de ser objeto de colación, ya sea bien en el momento de su realización, u haciendo constancia de ello en el testamento, las mensualidades que Pablo recibe podrían no ser consideradas como un anticipo de la herencia y por ello no tendría que ser colacionadas.

Por otra parte, para concluir con este mismo contexto cuando la hermana de Pablo indignada por creer que su hermano recibe un trato preferente solicita un anticipo de su herencia, dado que, las donaciones son actos que el donatario realiza de forma voluntaria por la razón que estime conveniente su concesión no puede exigirse ni solicitarse, sino que debe de partir única y exclusivamente de la libre decisión y de la buena intención del donante en cuestión. Por lo que, salvo que los padres de Pablo por voluntad propia decidan donar en vida a su hija determinados bienes, hasta el momento de la sucesión no estarían obligados a darle nada en vida en caso de que no quisiesen.

¹²⁶ STS 6957/2012, Tribunal Supremo Sala de lo Civil, de 11 de octubre de 2012 [ECLI:ES:TS:2012:6957].

¹²⁷ Art.1036 CC.

¹²⁸ Art.1037 CC.

¹²⁹ Art.1041.2 CC.

¹³⁰ Pérez De Vargas Muñoz, J. P. (2007). El nuevo párrafo segundo del artículo 1041 del código civil. En G. Díaz Pardo (Ed.), Protección jurídica patrimonial de las personas con discapacidad (p. p.12). Wolters Kluwer.

A propósito de esta materia, otra de las cuestiones que se plantea es la posibilidad de si el dinero que Pablo recibe de sus progenitores podría ser considerado como patrimonio protegido, pero ¿qué es exactamente el patrimonio protegido?

El patrimonio protegido es una figura que se rige conforme a 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. De acuerdo con el Art.1 de esta ley, este mecanismo tiene como finalidad garantizar la reserva de una parte de los fondos patrimoniales con los que cuenta una persona en situación de discapacidad, para destinarlos exclusivamente a cubrir sus necesidades vitales¹³¹. El patrimonio protegido se puede definir como el conjunto de bienes y derechos del discapacitado que está compuesto tanto por las aportaciones realizadas por familiares u otras personas en interés del bienestar del discapacitado, así como por los bienes personales preexistentes del propio incapacitado, siendo la finalidad de esta figura atender a las necesidades vitales del discapacitado y favorecer su independencia económica y manutención para el caso de que el afectado se halle solo tras la muerte de las personas encargadas de su cuidado¹³².

El patrimonio protegido se podrá conceder según el Art.2.2 de la Ley 41/2003, de 18 de noviembre, a todas aquellas personas que ostenten la condición de discapacitado; es decir, a quienes presenten una discapacidad física igual o superior al 65% o a quienes tengan una psíquica igual o superior al 33%, debiendo ambas en todo caso ser acreditadas por un certificado médico o a través de una resolución judicial firme¹³³. La constitución de esta situación, a la luz del Art.3 de la presente ley mencionada, podrá ser iniciada bien por la propia persona discapacitada o por cualquier persona que tenga interés legítimo en el bienestar del discapacitado, siempre que ofrezca una aportación de bienes y derechos que sean suficientes para ese fin¹³⁴. Esta institución deberá de ser constituida mediante documento público o por resolución judicial¹³⁵.

En contemplación de lo previamente expuesto, las aportaciones realizadas por los padres de Pablo no pueden ser consideradas en sí mismas como patrimonio protegido porque, para que estas pudieran integrarse en esta situación, sería necesario que Pablo previamente estuviera configurado dentro de este régimen especial ya sea mediante documento público o a través de resolución judicial. A diferencia, del caso de los anticipos de la herencia donde el donante puede dejar constancia, de si quiere o no que los bienes donados sean susceptibles de colación, en el caso del patrimonio protegido, los padres de Pablo no pueden decidir por su propia voluntad que las cantidades monetarias aportadas a su hijo sean consideradas como patrimonio protegido, porque se trata de un régimen legal especial que cuenta con su propia regulación. Así pues, para que las aportaciones recibidas puedan gozar de este carácter se exigirá que Pablo, que entra dentro de la consideración de discapacitado por esta ley al tener más de un 65% de discapacidad física reconocida mediante sentencia judicial, esté configurado dentro de

¹³¹ Art.1 Ley 41/2003, de 18 de noviembre.

¹³² Escribano Tortajada, P. (2013). El patrimonio protegido de las personas con discapacidad como patrimonio separado. Revista Actualidad Civil, 3, p.5.

¹³³ Art.2.2 Ley 41/2003, de 18 de noviembre.

¹³⁴ Art.3 Ley 41/2003, de 18 de noviembre.

¹³⁵ Art.2.3 Ley 41/2003, de 18 de noviembre.

este régimen especial en la forma prevista de acuerdo con las disposiciones reglamentarias de la propia ley.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Cavas Martínez, F. (2004). Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo. *Revista Doctrinal Arazandi Social*(14), p.3. Recuperado el 20 de Octubre de 2021
- Díaz Pardo, G. (2007). El nuevo párrafo segundo del artículo 1041 del código civil. En J. P. Pérez De Vargas Muñoz, *Protección jurídica patrimonial de las personas con discapacidad* (pág. p.12). Wolters Kluwer. Recuperado el 24 de noviembre de 2021
- Escribano Tortajada, P. (2013). El patrimonio protegido de las personas con discapacidad como patrimonio separado. *Revista Actualidad Civil*(3), p.5. Recuperado el 25 de noviembre de 2021
- García Sabater, A. (2019). El tribunal supremo vuelve a establecer la necesaria distinción entre discapacidad e incapacidad permanente laboral. *Revista Española de Derecho del Trabajo parte Estudios*(num.221/2019), ps. 4-5. Recuperado el 17 de Noviembre de 2021
- Grupo de Persoas con Discapacidade da Coruña. (2021). *¿Quen Somos?* Recuperado el 23 de noviembre de 2021, de Grupo de Persoas con Discapacidade da Coruña Portal Oficial: <http://grumico.com/quienes-somos/>
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. (s.f.). Recuperado el 27 de Octubre de 2021, de https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html
- Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2014). *Guía de Valoración Profesional*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2021, de Seguridad Social Portal Oficial: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/661ab039-b938-4e50-8639-49925df2e6bf/GUIA_VALORACION_PROFESIONAL_2014_reduc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=
- Pérez-Cruz Martín, A. (2015). *Constitución y Poder Judicial*. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos. Recuperado el 26 de Octubre de 2021
- Puebla Martín, E. (2016). *La Protección Social de la Incapacidad Permanente para el Trabajo* (1ª Edición ed.). Granada: COMARES. Recuperado el 2 de Noviembre de 2021
- Redacción Lefebvre. (2016). *Memento Práctico Seguridad Social*. Madrid: Lefevre-El Derecho, S.A. Recuperado el 21 de Noviembre de 2021
- Rodríguez Elorrieta, N. (2016). EL falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección. *Revista Doctrinal Arazandi Social*(7), p.1. Recuperado el 20 de Octubre de 2021
- Rodríguez Iniesta, G. (2016). Sobre la compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*(184/2016), p.6 y 28. Recuperado el 23 de Noviembre de 2021

- Rodríguez Iniesta, G. (2021). Aportaciones de Aurelio Desdentado Bonete a la valoración de la Incapacidad Permanente en la Seguridad Social. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum, N° Extraordinario*. Recuperado el 8 de Noviembre de 2021
- Romero Ródenas, M. (2019). Compatibilidad de la incapacidad permanente con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, al no ser perjudicial o inadecuado al estado del trabajador. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*(4). Recuperado el 8 de Noviembre de 2021
- Sempere Navarro, A. (2008). Compatibilidad de la pensión de gran invalidez. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*(12), ps. 1 y 9. Recuperado el 5 de Noviembre de 2021
- Utrera Martín, E. (2018). El valor de los reconocimientos de las situaciones de discapacidad y dependencia en los procesos de Seguridad Social. *Cuadernos Digitales de Formación*(51), p.9. Recuperado el 20 de Noviembre de 2021, de <https://www.poderjudicial.es/search/publicaciones/>
- Vicente Andrés, R. (2018). El accidente de trabajo, análisis de la jurisprudencia sobre la determinación de la contingencia como profesional. *Revista Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*(42), p.89. Recuperado el 21 de Noviembre de 2021
- Vicente Andrés, R. (2021). Accidentes de trabajo. Madrid: S.A. BOSCH. Recuperado el 21 de Noviembre de 2021
- Vicente Andrés, R. (2021). Accidentes de Trabajo. Madrid: S.A. BOSCH. Recuperado el 26 de Octubre de 2021