



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

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

-

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

-

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

TRABAJO DE FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

CURSO 2020/2021

ALUMNA: MARIA MIRALLES GASCÓN

TUTORA: MARÍA DEL CARMEN GARCIMARTÍN MONTERO

ÍNDICE

1. ABREVIATURAS	3
2. ANTECEDENTES DE HECHO	5
3. RESOLUCIÓN DE CUESTIONES JURÍDICAS	7
1. Análisis de la situación del falso autónomo.....	7
i. Trabajador por cuenta ajena versus Trabajador autónomo.	7
ii. Trabajador autónomo económicamente dependiente.....	8
iii. Análisis jurisprudencial	9
iv. Consecuencias jurídicas para la empresa	11
2. Gran invalidez.....	12
i. Análisis de los elementos esenciales presentes en la gran invalidez.....	12
ii. Compatibilidad de la gran invalidez con la actividad laboral.	15
3. El grado de discapacidad, dependencia e incapacidad	17
i. El grado de discapacidad.....	17
ii. El grado de dependencia	18
iii. Incapacidad	18
iv. Diferencias y correlaciones entre el grado de discapacidad, dependencia e incapacidad laboral.	19
a) Incapacidad y dependencia.	19
b) Incapacidad y Discapacidad.	21
4. Accidente laboral	23
i. Concepto y Regulación jurídica	23
ii. Supuestos que se consideran accidente de trabajo. Especial referencia al accidente in itinere.	24
5. Análisis de las cuestiones hereditarias	29
i. Patrimonio Protegido	29
ii. Anticipo de la herencia o herencia en vida	30
La Colación.....	31
La Mejora.....	33
6. Acumulación de acciones	35
i. Concepto y regulación jurídica.	35
ii. Análisis de la jurisprudencia aplicable al caso.....	36
4. CONCLUSIONES	39
5. BIBLIOGRAFÍA	41
1. Monografías, manuales y revistas	41
2. Apéndice jurisprudencial.....	43
3. Apéndice legislativo	44

1. ABREVIATURAS

ABVD: Actividades Básicas de la Vida Diaria

ART: Artículo

CC: Código Civil

CE: Constitución Española

ET: Estatuto de los Trabajadores

IMSERSO: Instituto de Mayores y Servicios Sociales

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

IPA: Incapacidad Permanente Absoluta

LAAD: Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia

LAP: Ley de la Autonomía Personal

LEC: Ley de Enjuiciamiento Civil

LETA: Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo

LGDPDIS: Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LPPPD: Ley de Protección Patrimonial de las Personas con Discapacidad

LRCSVM: Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en Circulación de Vehículos a Motor

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

OMS: Organización Mundial de la Salud

PIA: Programa Individual de Atención

RDLET: Real Decreto Legislativo del Estatuto de los Trabajadores

SAAD: Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia

SAP: Sentencia de la Audiencia Provincial

SS: Seguridad Social

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social

TRADE: Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

TSJG: Tribunal Superior de Justicia de Galicia

2. ANTECEDENTES DE HECHO

Pablo, natural de A Coruña, en el año 2005, cuando tan solo tenía 26 años, inicia su primer trabajo en el estudio de Arquitectura “Sueños SL”. En un inicio, es contratado por su jefe, el Señor Alexandro Sanz, como asalariado. Posteriormente, cuando tan solo llevaba un año en el puesto, el Señor Sanz le pide que siga trabajando en su empresa, pero en lugar de continuar siendo asalariado, como trabajador autónomo. Como consecuencia de ello, es despedido de su puesto de trabajo, sin cobrar indemnización ni finiquito, siendo este despido del todo improcedente. A partir de ese momento, Pablo se da de alta en el Régimen General de Autónomo. En esta “nueva relación laboral”, ni se fija la continuidad en el modo en que se presta, ni un horario, ni Pablo hace uso material de las instalaciones de la empresa.

En el año 2018, cuando Pablo contaba con 39 años, acude a trabajar al estudio, a su propio despacho, el cual se sitúa en la primera planta del edificio. Estando cumpliendo con su jornada laboral, empezó a tener un dolor repentino en sus piernas. Continuó trabajando, pero conforme avanzaba la jornada, empezó a notar que en las piernas tenía movilidad reducida. En ese momento, su jefe y el resto de los compañeros de trabajo, le insisten en que acuda a urgencias, pero Pablo prefiere acabar su jornada. Al llegar a casa, la situación empeora y no le queda más remedio que acudir al hospital. Tras varias pruebas, le detectan una lesión medular dorsal, la cual derivará en una paraplejia incompleta sensitiva, con espasticidad, intestino y vejiga neurógena.

Tras un año de hospitalización, es dado de alta con el diagnóstico mencionado anteriormente. En el informe de alta, se establece que el paciente necesitará una silla de ruedas para poder llevar a cabo sus desplazamientos y en su día a día. Paulatinamente, logra adaptarse a su nueva vida, logrando desenvolverse con la silla de ruedas en entornos adaptados. Tras verse en esta situación, decide solicitar la incapacidad para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo. El organismo gestor de la SS le reconoce una incapacidad total para el cumplimiento de todas las tareas o aquéllas que se consideran fundamentales en su puesto de trabajo. Esta incapacidad lleva consigo el abono de una prestación mensual vitalicia. No contento con la situación, interpone recursos administrativos contra la SS, ya que pretende que se le reconozca la incapacidad permanente absoluta, que inhabilitaría por completo al trabajador para toda realizar toda profesión u oficio.

Nuevamente, Pablo sigue sin estar convencido y decide interponer otra demanda, en este caso en vía judicial, para reclamar lo siguiente: por una parte, la gran invalidez, que conlleva de forma intrínseca el pago de un extra sobre la pensión y que se le reconozca y se le declare la discapacidad que sufre. Por otro lado, quiere que se le reconozca que esa gran invalidez que tiene fue a raíz de un accidente laboral ocurrido dentro de su horario de trabajo y como consecuencia de las funciones que venía desempeñando, pues la hernia que padecía se vio agravada por el esfuerzo y horas de dedicación al trabajo, lo que produjo la lesión medular. Por otra parte, quiere que se le reconozca la condición de “falso autónomo” pues era un trabajador por cuenta ajena de pleno derecho al que su jefe obligó a darse de alta como autónomo. La sentencia dictada en proceso judicial le reconoció una discapacidad del 68% y una dependencia de grado III, lo cual implicaría que Pablo necesita la ayuda de una tercera persona en su día a día.

Para combatir el desasosiego que le produjo su accidente laboral, Pablo comienza a colaborar con la Asociación de Personas con Discapacidad de A Coruña, de la cual es

socio. Además, los integrantes de dicha asociación le prestan ayuda en lo relativo a su rehabilitación. En dicha asociación presta servicios de asesoramiento a otros miembros, por lo que le proponen varios puestos de trabajos adaptados a su situación. Tras reflexionar la propuesta, considera que es una buena opción. De esta manera, podrá compaginar el puesto de trabajo con la prestación obtenida.

Finalmente, y hasta que la situación se arregle, Pablo recibe la ayuda de sus padres, en forma de prestación económica, para poder tener un buen nivel de vida y cubrir de este modo las necesidades básicas derivadas de su estado. En ese momento, la hermana de Pablo, Elisa, contacta con un despacho de abogados, para saber cómo debe llevar a cabo los trámites para solicitar a sus padres un anticipo de su herencia.

3. RESOLUCIÓN DE CUESTIONES JURÍDICAS

Análisis de la situación de falso autónomo. Posible responsabilidad de la empresa en que Pablo trabajaba derivada de esta situación.

1. Análisis de la situación del falso autónomo.

i. Trabajador por cuenta ajena versus Trabajador autónomo.

Para tratar la figura del falso autónomo es necesario, previamente, hacer unas consideraciones que nos permitan entenderla mejor. Dentro del ámbito de las relaciones jurídicas laborales se han diferenciado dos figuras jurídicas: el trabajador por cuenta ajena y el autónomo.

El trabajador por cuenta ajena es aquél que cumple con una prestación de carácter laboral, de manera personal retribuida y por cuenta de otro, dentro del ámbito de organización y dirección del empresario (Hernández Nieto, 2010)¹. Es decir, en dicha relación laboral, se dan dos de las notas diferenciadoras esenciales: la ajenidad y la dependencia o subordinación. Además, la relación jurídica surgida entre empresario/empleador y trabajador se regulará por el 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 (en adelante, RDLET). En su artículo 1 señala que *“esta ley se aplicará 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”* (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). Podemos observar de la literalidad del artículo subyacente, los dos elementos esenciales para definir a un trabajador por cuenta ajena: la **ajenidad**, característica por la cual es el empresario o empleador es quien recibe el fruto del trabajo realizado por el trabajador, y la **dependencia**, puesto que el mismo empresario o empleador dirige y organiza el trabajo que realiza el trabajador. Eso implica que cuando faltan estas notas características ya no estamos ante un trabajador por cuenta ajena, sino ante un trabajador autónomo. De hecho, ambos elementos diferenciadores aparecen en reiteradas ocasiones en diversas sentencias como requisitos necesarios para calificar como laboral la relación entre trabajador y empresario. Ejemplo de ello es la STS, de 24 de enero de 2018, y que además añade que se trata de conceptos tan abstractos y difíciles de apreciar, que habría que analizar en cada caso si se dan o no, y que sería independientemente del modo en *“el cual se realice la actividad y el modo de producción”* (STS, de 24 de enero de 2018, ECLI:ES:TS:2018:588).

Los autónomos son, en palabras del art. 1 de la Ley 20/2007 de 11 de Julio, el Estatuto del trabajo autónomo (en adelante, LETA), *“las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”* (art. 1 Ley 20/2007, de 11 de Julio, el LETA). Por lo tanto, podemos ver cómo claramente desaparecen los dos elementos esenciales que definían qué es un trabajador por cuenta ajena, es decir, desaparecen el

¹ HERNÁNDEZ NIETO, J.A., *La desnaturalización del trabajador autónomo: El autónomo dependiente*. Revista universitaria de ciencias del trabajo. Núm. 11. 2010. P 117-194

término cuenta ajena y aparecen los términos ‘por cuenta propia’. Además, se elimina el concepto de subordinación o dependencia, ya que ‘actúa fuera el ‘ámbito de dirección y organización de otra persona’. Ambos matices diferenciadores han tenido que ser interpretados por la jurisprudencia en varias ocasiones y, por ello, no debemos quedarnos en cómo se califican los contratos, sino en las obligaciones que asumen las partes y el objeto de su prestación. Debemos acudir a los hechos o indicios que identifican dependencia y cuáles de ellos son indicios de ajenidad a efectos de que, en cada caso concreto, como hemos señalado anteriormente, podamos establecer si se trata una relación jurídica laboral incluida en el ET o bien en el LETA (Hernández Nieto, 2010)².

ii. Trabajador autónomo económicamente dependiente.

Dentro del propio LETA, cuyo uso ha ido creciendo en los últimos años. Dicha figura ha generado, de igual modo, diversa jurisprudencia. Las más importantes serían la STS, de 23 de septiembre de 2020 (debido a la irrupción de nuevos perfiles profesionales en el mercado laboral) y la del TRADE. Esta segunda, en concreto, afecta al caso práctico que estamos resolviendo, ya que muchos trabajadores son obligados a darse de alta al amparo de dicha figura cuando siguen siendo trabajadores de pleno de derecho, pues en su relación jurídica se dan las notas de ajenidad y dependencia o subordinación, creándose la figura del falso autónomo. Este último sería el caso de Pablo.

El TRADE señala en el artículo 11. 1 del LETA que son trabajadores autónomos económicamente dependientes *“aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”* (art. 11.1. Ley 20/2007, de 11 de julio, LETA).

El Apartado Segundo, continúa diciendo que *“para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:*

- a) *No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.*
- b) *No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.*
- c) *Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.*
- d) *Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.*

² HERNÁNDEZ NIETO, J.A., *La desnaturalización del trabajador autónomo: El autónomo dependiente*. Revista universitaria de ciencias del trabajo. Núm. 11. 2010. P 117-194

- e) *Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla* (art. 11.2 Ley 20/2007 de 11 de julio, LETA).

Por lo tanto, estamos ante un falso autónomo cuando una empresa contrata a un trabajador como autónomo económicamente dependiente, como pasó en el caso concreto de Pablo, que fue despedido como trabajador por cuenta ajena para ser dado de alta como trabajador autónomo, cuando en realidad su relación era la propia de un asalariado. Pablo seguía puntualmente acudiendo a su puesto de trabajo, ya que mantenía su despacho y sus ingresos únicamente provenían de la empresa del señor Sanz. Es decir, su salario era 100% a cargo del estudio de arquitectura, debido a que Pablo no tenía ningún otro cliente. En consecuencia, no se daban los requisitos mencionados en el art. 11 de Ley 20/2007, de 11 de Julio, el LETA.

iii. Análisis jurisprudencial

Si analizamos esta cuestión en la jurisprudencia, la situación de Pablo se asemeja a la situación vivida por parte de los trabajadores denominados “Riders”. Estos fueron dados de alta por empresas como Glovo o Deliveroo bajo la condición de TRADE, cuando realmente, quien asignaba, distribuía los pedidos y organizaba a los trabajadores era la empresa. Es decir, eran trabajadores por cuenta ajena al servicio de las empresas de envío y entrega de comida. La sentencia estableció en su punto nueve los criterios jurisprudenciales que debían seguirse para calificar un contrato como contrato de trabajo y son los siguientes:

1. *“La realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes”* (STS, de 23 de septiembre de 2020. ECLI: ES:TS:2020:3033). En nuestro caso práctico, el Señor Sanz despide a Pablo con el único objetivo de cambiar el nombre de la relación jurídica. Pablo pasa de ser un trabajador por cuenta ajena a ser un trabajador autónomo económicamente dependiente.
2. Que a la presunción de laboralidad que regula el art. 8 del ET exige que haya voluntariedad. Pero la sentencia incluye que, además, debe existir *“la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios”* (STS, de 23 de septiembre de 2020. ECLI: ES:TS:2020:3033). En este caso, los frutos del trabajo de Pablo revertían en el Señor Sanz. Pablo recibía un salario por su trabajo como pago del servicio prestado al estudio de arquitectura. Por ello, era el Señor Sanz, dueño del estudio de arquitectura, quien organizaba su trabajo. Como empresario, ejercía su poder de organización y dirección.

En esta línea, la Sentencia establece también, en su apartado décimo, que dependencia y subordinación se practica *“en el ámbito de organización y dirección del empresario”* y señala como indicios *“la asistencia al centro de trabajo del empleador”* o *“la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador”* (STS, de 23 de septiembre de 2020. ECLI: ES:TS:2020:3033.), entre otros, y que se daban en la situación de Pablo.

Respecto a la nota de ajenidad, la sentencia señala los siguientes como criterios determinantes: *“Los frutos del trabajo pasan ab initio a la empresa, que asume la obligación de retribuir dichos servicios que están garantizados”, “el demandante (trabajador) no asume riesgo empresarial de clase alguna”* y nunca *“realiza una*

inversión en bienes de capital relevante, pues la inversión que constituye elemento esencial de la actividad contratada se entrega directamente por la demandada”, (STS, de 23 de septiembre de 2020. ECLI: ES:TS:2020:3033) (empresario). En este caso, todas las facultades enumeradas eran asumidas por el señor Sanz.

3. *“La línea divisoria entre el contrato de trabajo y otras figuras análogas, como es en el caso del contrato de ejecución de obra o el contrato de arrendamiento de servicios presentes, tanto en la legislación mercantil como civil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así, porque en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un «precio» o remuneración de los servicios, en tanto que el contrato de trabajo consistente en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada.”* (STS, de 23 de septiembre de 2020. ECLI: ES:TS:2020:3033). Por lo tanto, el TS señala que se deben analizar uno por uno los casos en los cuales la línea que separa un contrato de trabajo de la de uno de arrendamiento de servicio es dudosa. En el contrato de arrendamiento de servicios, que regula el Código Civil, se produce un intercambio genérico de obligaciones y prestaciones pero, en contrapartida, se paga un precio o remuneración por los servicios prestados. En el esquema de esta relación jurídicas implemente existe un intercambio de prestaciones que tienen asegurada una contraprestación en forma de precio. La prestación, en el contrato de arrendamiento de servicios, la realiza el profesional sin que el empleador fije, por ejemplo, la jornada laboral, o sin que el empleador dé instrucciones en la realización de tareas. Además, el que presta el servicio, asume el riesgo inherente a la actividad que realiza (Viqueira Pérez, 2019)³. En el contrato de trabajo se produce un intercambio de obligaciones y prestaciones a cambio de un salario, y, por lo tanto, en esta relación jurídica deben de existir las notas de ajenidad y dependencia. El trabajador recibe el salario como consecuencia del trabajo realizado y organizado por el empresario (STS de 3 de noviembre de 2014, ECLI: ES:TS:2019:3511).

La STS de 23 de septiembre de 2020 sentó jurisprudencia por parte del Tribunal Supremo y llevó consigo a que se modificara, a través del Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, el Estatuto de los Trabajadores. En concreto, se modificó la llamada *“presunción de laboralidad”* fijada en el artículo 8.1, por la cual se considera que existe una relación laboral entre empresario y trabajador cuando este último es quien presta un servicio por cuenta del empresario o empleador, siempre dentro de su ámbito organizativo y dirección, y que, además, tiene la obligación de retribuir el trabajo realizado por el trabajador. Vemos nuevamente que están presentes las notas de ajenidad y dependencia.

El reconocimiento de los Riders como trabajadores por cuenta ajena llevó a que se dictara el Real Decreto 9/2011, de 11 de Mayo, con el objetivo de garantizar y proteger los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto de comida a través de plataformas digitales e introdujo una nueva presunción de laboralidad aplicada a este sector *“por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, (presunción de laboralidad) se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de*

³ VIQUEIRA PÉREZ, C. *Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios*. Revista de jurisprudencia laboral. Boletín Oficial del Estado. Núm 2. Año 2010

organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital” (Disposición adicional vigesimotercera, Real Decreto-Ley 9/2011).

iv. Consecuencias jurídicas para la empresa

Muchos empresarios recurren a esta práctica incorrecta para eludir cotizaciones a la SS o posibles indemnizaciones a sus trabajadores por despidos o pagas extra, entre otros. En este caso concreto, no existe solución de continuidad en el modo en el que Pablo está contratado, ni en el número de horas que figuran en su contrato, ni en el uso del material de la oficina, etc.

Sin embargo, el TS exige que cada caso se analice de manera independiente (STS, 25 de septiembre de 2020, ECLI:ES:TS:2020:2924). En este caso, no consta que Pablo recibiera remuneración por cada encargo realizado a la empresa añadiendo, además, que, con anterioridad, se encontraba trabajando en el estudio por cuenta ajena. El único cambio que podemos apreciar es en la relación laboral. Además, se aprecian hechos indiciarios de dependencia, entre otros: el desempeño personal del trabajo.

Si, en base a estas consideraciones, se determinase que Pablo es un falso autónomo y se tratase realmente de un trabajador por cuenta ajena, la empresa estaría incurriendo en responsabilidad, pues no estaría debidamente dado de alta en la SS (art. 167.2 LGSS). En este caso, se producirá un accidente laboral como analizaremos más adelante, por lo que otra de las consecuencias para el empleador sería la directa responsabilidad del pago de las prestaciones por la contingencia profesional.

Además, aunque el señor Sanz, jefe de Pablo, quisiese darlo de alta, ésta quedaría sin efecto, pues en virtud del art. 35.1.1º del Real Decreto 84/1996, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre la inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores de la SS, *“las altas solicitadas por el empresario o, en su caso, por le trabajador fuera de los términos establecidos solo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud”*. Se han llegado a considerar responsabilidad de las empresas incluso casos ocurridos una hora antes de la alta concedida al trabajador para iniciar la prestación de sus servicios (STS de 18 de enero de 2007, ECLI:ES:TS:2007:647).

2. Gran invalidez

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

El Sistema General de la SS reconoce y protege al trabajador frente a las diversas vicisitudes que le puedan suceder durante su vida laboral, como es en el caso de que sufra una incapacidad laboral. La SS protege al trabajador, mediante el pago de una prestación, cuando ya no es capaz de ejecutar de manera adecuada las funciones de su puesto de trabajo. En el caso de la incapacidad, se distingue entre **incapacidad temporal**, por la cual el trabajador va a estar de baja médica hasta un plazo máximo de 12 meses tras los cuales se va a reincorporar a su lugar de trabajo, y la **incapacidad permanente**, que se produce cuando el trabajador pese a someterse al tratamiento prescrito para su dolencia se ve incapacitado de manera permanente para realizar las tareas propias de su cargo. Dentro de la incapacidad permanente se regulan 4 grados, entre los que se encuentra la gran invalidez, y que vienen regulados de los art. 183 y siguientes del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS.

i. Análisis de los elementos esenciales presentes en la gran invalidez.

La gran invalidez es el escenario en el cual, tras haberle concedido previamente la incapacidad permanente al trabajador, éste ha sufrido una serie de pérdidas anatómicas o funcionales, y, por ello, necesita la asistencia de una tercera persona para efectuar aquellos actos que se consideren esenciales, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos (art. 194.6 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS).

Lo que determina que se conceda el grado de gran invalidez es, desde luego, que el trabajador que la ha solicitado y le ha sido otorgada la incapacidad permanente, necesita la ayuda de un tercero para realizar los actos que la ley determina como esenciales. Es cierto que la ley no enumera qué son actos esenciales ni cuándo va a ser necesaria la asistencia de un tercero (Alarcón y González, 1991)⁴, por lo que la cuantía de la prestación concedida estará formada por el importe de la pensión que corresponda por incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento destinado a remunerar a la persona que atienda al beneficiario (art. 196.4 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS). Por lo tanto, el objetivo último por el cual se va a reconocer la situación de gran invalidez y se le va a otorgar la prestación, es que, con la misma, se proceda al pago del profesional que va a asistir al beneficiario para realizar aquellos actos que se consideran esenciales y que ya no puede realizar sin su asistencia.

Si analizamos el trasfondo del art. 194.6 de la ley previamente citada, son dos los requisitos que deben concurrir para que se reconozca el grado de invalidez. En primer lugar, que exista una situación objetiva de incapacidad permanente, aunque esta situación no le impida de forma total realizar su profesión; y, en segundo lugar, que el sujeto, como consecuencia de la patología, haya perdido su autonomía más básica y requiera de un tercero que le asista para realizar, parcial o totalmente, las ABVD. Es entorno a este requisito donde se centra el debate doctrinal y jurisprudencial y que es el origen de la

⁴ ALARCÓN, M Y GONZÁLEZ, S. *Compendio de Seguridad Social*. Ed. Tecnos. Madrid, 2001

pregunta que se nos plantea (De Val Tena, 2017)⁵: ¿es posible que, pese a que soy beneficiario de una prestación de gran invalidez, puedo conservar cierto grado de autonomía para valerme por mí mismo y realizar actos de mi vida cotidiana?

Si nos acogemos al tenor literal del artículo 194.6 RDLGSS, únicamente enuncia tres actos que se consideran “*más esenciales de la vida*”. Por lo tanto, ¿por qué es importante esta última parte del articulado? Pues porque no todos los actos que hacemos en nuestro día a día son esenciales de la vida. Un acto esencial para la vida es aquél que se propicia de tal forma que resulta imprescindible llevarlo a cabo para conservarla. Esto significa que, si no se realiza el acto, nuestra supervivencia sería imposible. Un ejemplo sería comer, beber, dormir, vestirse y desvestirse, desplazarse fuera y dentro del hogar, asearse, cambiar de postura y comunicarse, entre otros, sin olvidar que muchos de esos actos requieren en su mayoría sus propios actos preparatorios y sus actos a posteriori, sin los cuales el acto esencial no se puede realizar.

Con lo cual, estamos ante un amplio abanico de situaciones que van más allá de los tres únicos que enuncia el artículo, los cuales pueden ser entendidos a modo de ejemplificación o analogía y serán en cada caso concreto la cuestión a analizar, dejando en mano de los jueces, quienes analizaran caso a caso, qué actos son esenciales o cuáles no, y que, por lo tanto, necesitan de esta protección extra que otorga la gran invalidez (García-Blázquez Pérez, C.M y García Blázquez, M, 2017)⁶. Es por ello que la STS de 25 de noviembre de 1970 estableció como acto más esencial de la vida es “*aquel que resulta imprescindible para poder fisiológicamente subsistir o para ejecutar aquellas actividades indispensables en la guarda de la seguridad, dignidad, higiene y decoro fundamentales para la convivencia humana*” (Cossío Rodríguez, 2020)⁷.

En los últimos años, este concepto ha evolucionado y se ha completado gracias a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, cuyo objeto principal es promocionar la autonomía de personal de los dependientes y, al mismo tiempo, atenderles en todo lo requieran. En ella se define por primera dos conceptos básicos: 1) Autonomía: “*la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria*”, y 2) el término ABVD como “*las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas*” (art. 2 Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención). En resumidas cuentas, las ABVD serían todas aquellas que un sujeto necesita para subsistir de forma independiente.

A raíz de que se publicara y se aplicara la Ley de Dependencia, en los últimos tiempos ha ido ganando peso la idea de que no se requiere que la imposibilidad afecte a todos los actos esenciales para la vida del sujeto para que se conceda la pensión por gran invalidez.

⁵ DE VAL TENA, A.L. *La incapacidad permanente: concepto, grados y requisitos*. Tratado de Derecho de la SS. Tomo I. 2017. P 771-792

⁶ GARCÍA-BLÁZQUEZ PÉREZ, C.M. y GARCÍA BLÁZQUEZ, M. *Manual médico-legal de la incapacidad permanente de los funcionarios civiles y militares*. Ed. Dykinson. Madrid, 2007

⁷ COSSÍO RODRÍGUEZ, M.P. *La gran invalidez en el Régimen General de la SS: “el cuarto grado de la incapacidad permanente”*. Tesis Doctoral, UB. Repositorio “Tesis Doctorals en xarxa”, 2020

Es doctrina consolidada que basta con que sea imposible de realizar algunos de los actos enumerados anteriormente, tanto en la LGSS como en la LAP, a modo de ejemplificación. Con ello, se abre el camino a que haya un cierto grado autonomía en la persona beneficiaria (Cossío Rodríguez, 2020)⁸. Esta es la línea seguida por el TS y que ha sentado precedente para reconocer que una persona que tiene una gran invalidez y que gana algo de autonomía no pierda su grado de incapacidad y menos, que deje de precisar la ayuda de un tercero.

La sentencia mencionada es la STS, de 19 de febrero de 2016. En este caso la demandante viajaba a bordo de un coche cuando sufrió un accidente de tráfico, el cual le causó una paraplejía que le otorgó el grado de gran invalidez. Posteriormente, se apeló en segunda instancia porque la parte actora solicitaba una cuantía indemnizatoria mayor. Este recurso fue estimado y, además, le reconoció mayor número de secuelas de las inicialmente declaradas en primera instancia. El condenado, tanto en primera como en segunda instancia, interpuso recursos extraordinarios por infracción procesal y casación, alegando que la víctima no padecía gran invalidez alguna, pues posteriormente había conseguido obtener el permiso de conducir y conducir un vehículo adaptado a sus necesidades. El TS entendió que la LRCSCVM recoge dentro de la tabla contenida en la ley, la paraplejía como *“supuesto de secuela permanente susceptible de integrar el concepto de gran inválido”*. Además, la SS reconoció esta situación, pues le concede la prestación de incapacidad permanente en grado de gran invalidez, por lo que necesitaba la ayuda de una tercera persona, ya que tenía afectado el movimiento de sus piernas y precisaba de una silla de ruedas. La Sentencia reconoce que, pese a que se padezca una gran invalidez, se pueden realizar actividades de manera autónoma, como pasa en este supuesto específico. La víctima del accidente, a posteriori, logra sacarse el carnet de conducir y conducir el vehículo adaptado (Domínguez Martínez, 2016)⁹. La sentencia entiende que, pese a que gana cierta autonomía, no significa que deje de padecer la paraplejía que le causa la gran invalidez. En concreto el TS señala que *“de los informes periciales aportados se deduce que la afectada precisa de ayuda de otra persona salvo que el medio esté adaptado”* (ECLI:ES:TS2016:43574). La sentencia entiende que, *“si un trayecto no tiene barreras arquitectónicas y se facilita el movimiento del parapléjico en una silla de ruedas, ello no significa que pueda entenderse que deja de precisar la ayuda de terceras personas, para el resto de sus actividades”* (ECLI:ES:TS2016:43574), como es el caso de la actora, que consigue desplazarse pese a su paraplejía. El TS establece, finalmente, que *“no se puede penalizar a quien con su sacrificio personal y capacidad de autosuperación consigue avanzar (limitadamente) para mitigar su déficit de movilidad. Mantener lo contrario sería desincentivar la reinserción de los parapléjicos”* (ECLI:ES:TS2016:43574).

De lo expuesto podemos sacar dos razonamientos que, poco a poco, hemos ido perfilando en esta pregunta y que dan respuesta a la cuestión planteada. El primero de ellos es que no necesitar ayuda integral para todas las actividades de la vida diaria no significa que se deje de padecer el grado de gran invalidez. El segundo y, quizás el más importante, es que hoy en día la tecnología y la ciencia han ayudado a que muchas de estas personas dejen de tener obstáculos y puedan realizar ciertas actividades con autonomía. Ello no supone que, pese a las adaptaciones del entorno y las circunstancias, la persona que sufre dichas limitaciones pierda el concepto de perjudicado por gran invalidez y que, como

⁸ COSSÍO RODRÍGUEZ, M.P. *La gran invalidez en el Régimen General de la SS: “el cuarto grado de la incapacidad permanente”*. Tesis Doctoral, UB. Repositorio “Tesis Doctorals en xarxa”, 2020

⁹ DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, P. *La paraplejía con cierta autonomía personal incluida en el concepto de gran invalidez*. Centro de Estudios de Consumo (Publicaciones jurídicas), 2016

consecuencia de ello, pierda el derecho a recibir un 45% extra de su prestación, para sufragar los gastos de la ayuda que requiera (Domínguez Martínez, 2016)¹⁰.

ii. Compatibilidad de la gran invalidez con la actividad laboral.

¿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 incapacidad? ¿Podría seguir su laboral de voluntario? Régimen de compatibilidades de la percepción de la pensión contributiva.

Como bien hemos señalado a lo largo de los puntos anteriores, la gran invalidez, es una situación que incapacita al trabajador para desarrollar el ejercicio de su profesión, lo que le lleva a sufrir una incapacidad permanente derivada de la pérdida anatómica o funcional de la capacidad para trabajar. Por ende, es necesario que otra persona socorra al individuo para poder ejecutar los actos más esenciales de la vida. Entonces, pese a que Pablo sufre una lesión medular que le ha llevado a solicitar el reconocimiento de la gran invalidez, ¿puede plantearse volver a trabajar?

Si atendemos al sentido literal de la norma, la LGSS establece en su art. 198 el régimen legal de compatibilidades en el caso de que se perciba una prestación económica de incapacidad permanente o gran invalidez. En concreto, el art. 198.2 establece que *“las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión”* (art. 198.2 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS). El artículo expone que, efectivamente, el trabajador puede realizar cualquier actividad laboral, sea lucrativa (como en el caso de Pablo trabajar para una ONG) o no, siempre y cuando dichas actividades sean compatibles con el estado del incapacitado. Es decir, con la enfermedad que padece y que le ha llevado a solicitar o bien la IPA o la gran invalidez y cuyo desarrollo no implique un cambio en su estado, de tal forma que sea necesaria una revisión del grado de incapacidad que padece.

En concreto, se exigen, a tenor del articulado, los siguientes requisitos: que el ejercicio de tales actividades no suponga mejoría de las lesiones o error de diagnóstico; que las actividades a realizar pueden ser lucrativas o no, pues de otra manera se vulneraría el derecho al trabajo reconocido en el art. 35 de la Constitución Española; que el ejercicio de las nuevas actividades laborales que realiza el sujeto generen la obligación de alta y cotización; que las actividades sean compatibles con el estado del declarado inválido; y, en último lugar, que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión (Romero Ródenas, 2019)¹¹.

Esto significa que Pablo va a poder compatibilizar el trabajo que pretenda realizar para la ONG -tanto si la Seguridad Social le reconoce el grado de gran invalidez como si

¹⁰ DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, P. *La paraplejía con cierta autonomía personal incluida en el concepto de gran invalidez*. Centro de Estudios de Consumo (Publicaciones jurídicas), 2016

¹¹ ROMERO RÓDENAS, M.J. *Compatibilidad de la incapacidad permanente con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, al no ser perjudicial o inadecuado, al estado del trabajador*. BOE. Revista jurisprudencial, Núm. 4, 2009

confirma que únicamente padece una incapacidad permanente-, pues siempre que el trabajo se adapte a sus circunstancias y que no conlleve un agravamiento de las lesiones que padece o una revisión del grado, es totalmente compatible con la percepción de la prestación. Por lo tanto, podrá desarrollar la actividad laboral similar a la que venía realizando anteriormente, pues dado que se quiere reincorporar como asesor en temas de accesibilidad, esto tampoco supone que se vaya a ver privado de su pensión.

Ésta, además, es la postura que en los últimos años ha mantenido la jurisprudencia del TS. Más concretamente, desde el año 2008, dictándola en su sentencia de 30 de enero de 2008. Esta resolución dejó fuera los requisitos que anteriormente se exigían, y que postulaban lo siguiente: 1) las actividades no podrían ser las mismas por las que cuales había sido declarado incapaz, pues están debían de ser *'diferentes'*, y 2) que las actividades debían de ser marginales o de tipo ocasional (ECLI:ES:TS:2008:1849). Esto se debe a que si el beneficiario pasaba a realizar una actividad laboral ordinaria, se entendía que esa circunstancia ponía en evidencia la variación de la capacidad del sujeto y era necesario revisar el grado (Romero Ródenas, 2019)¹². El Tribunal entendía que el propio art. 198.2 de LGSS no establece límite alguno que permita cerrar la puerta a que el trabajador pueda recibir, simultáneamente, la correspondiente pensión por IPA y el salario, pues estaríamos limitando el derecho de todo sujeto a realizar su trabajo.

Además, continúa diciendo que, de no hacer una interpretación evolutiva del precepto, se crearía un *'cierto efecto desmotivador'* para que el sujeto pudiera reinsertarse social y laboralmente. Asimismo, entiende que no se puede -ni debe- tampoco, por parte de la SS, aplicar una suspensión de la percepción económica como castigo a dicha reinsertión, pues el sujeto no *"ejercita actividad profesional que le sea perjudicial o inadecuada a su estado"*. Si bien la SS sí que tiene el derecho de, una vez dado de alta el trabajador, revisar la situación que determinó la IPA o la gran invalidez; en el caso concreto que recoge esta resolución, la SS revisó la situación del beneficiario, y no se procedió a revisar el grado, ni *"en virtud de mejoría ni por error en el diagnóstico oficial"* (ECLI:ES:TS:2008:1849).

¹² ROMERO RÓDENAS, M.J. *Compatibilidad de la incapacidad permanente con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, al no ser perjudicial o inadecuado, al estado del trabajador*. BOE. Revista jurisprudencial, Núm. 4, 2009

3. El grado de discapacidad, dependencia e incapacidad

Antes de entrar a valorar las diferencias y correlaciones entre estas tres situaciones vamos a hacer un análisis de los aspectos más relevantes de las mismas. Para comenzar, vamos a precisar de tres conceptos que van a ser esenciales para la comprensión de las tres situaciones. Según recoge la OMS, una **deficiencia** es *toda pérdida o anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica*. La **discapacidad** es *toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano*. Y, por último, la **minusvalía** es *una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales* (OMS, 2021).

Como vemos, todas ellas tienen en común el hecho de tratarse de circunstancias que afectan a la persona y que tienen como consecuencia -según el grado- una reducción, ausencia o limitación sobre la capacidad de quién la sufre. Estas circunstancias tienen como consecuencia que el sujeto no puede llevar a cabo una actuación normal, y en muchas ocasiones se vea limitada su capacidad para poder ejercitar sus derechos y obligaciones.

i. El grado de discapacidad

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGDPDIS establece que la discapacidad *“es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”* (art.2 El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGDPDIS). Se considera, en esencia, que una persona sufre una discapacidad cuando sufre un deficiencia mental, física, intelectual o sensorial que le lleve aparejado el reconocimiento de un grado de discapacidad igual o superior al 33% (art. 4 El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGDPDIS).

La determinación del grado de discapacidad y su valoración atenderá a criterios puramente técnicos que estarán establecidos en los correspondientes baremos que fija el Real Decreto 1971/1999, de 23 de octubre, en su Anexo I, Apartado A, respecto a la evaluación de la discapacidad y de la estimación de los factores complementarios recogidos en el mismo Anexo I, Apartado B. En concreto, ambos anexos regulan que actividades de la vida diaria van a poder o no realizar con o sin cierta autonomía -entre las que se encuentran las actividades de autocuidado-, así como la comunicación y el resto de las actividades físicas que recoge el Real Decreto Legislativo (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGDPDIS).

Para que se lleve a cabo el reconocimiento de la discapacidad, debemos acudir al Real Decreto 1971/1999, de 23 de octubre, que regula el proceso, el cual se tramitará a través de las direcciones territoriales del IMSERSO. Este Real Decreto reconoce 5 grados de discapacidad en función del porcentaje reconocido. Obtenido el reconocimiento de la situación de discapacidad, al beneficiario se le otorgará una protección en forma de acceso

a prestaciones sociales, como, por ejemplo, el Subsidio de Movilidad y Compensación por Gastos de Transporte, la Asistencia Sanitaria y Prestación Farmacéutica, y también la posibilidad de obtener una pensión no contributiva de invalidez. Ésta asegura a todas las personas que se hallen comprendidas en su ámbito de protección una prestación económica, aunque hayan cotizado o no durante el tiempo de carencia requerido para obtener una prestación contributiva (IMSERSO, 2021).

ii. El grado de dependencia

Para fijar qué implica el concepto de dependencia, debemos partir del informe del Consejo de Europa elaborado en 1998. Éste establecía como dependiente a toda persona *“que necesita ayuda o asistencia para las actividades de la vida cotidiana”*, ya que dichas personas se encuentran *“en un estado que, por razones ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, psíquica e intelectual, tienen necesidad de asistencia o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de forma particular, los referentes al cuidado personal”* (Recomendación 98 del Consejo de Europa)¹³.

Las prestaciones económicas destinadas a la promoción de la autonomía personal, la atención y protección a todas estas personas se canaliza a través del SAAD regulado en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Su objeto principal es *“regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia”* (art. 1.1 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, LAAD).

Una de las situaciones que se encarga de proteger y regular la citada leyes la situación de dependencia, que vendrá definida como el *“estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”* (art.2 1 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, LAAD).

Para ser beneficiario de estos servicios y prestaciones se debe padecer alguno de los grados de dependencia (grado I, II, III) recogidos en la ley y es necesario, además, tener residencia en territorio español durante cinco años, siendo dos de ellos los inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Cumplidos los requisitos, se baremará la situación de cada sujeto según su grado de autonomía y capacidad de realizar actividades de la vida diaria.

iii. Incapacidad

La incapacidad laboral es aquella situación en la cual una persona de forma, ya sea temporal o permanente, a causa de sufrir un accidente o enfermedad, ve mermada su capacidad para ejecutar las tareas y funciones propias de su actividad laboral. En este caso, lo que se valora en la situación de incapacidad es que el sujeto ya no puede desarrollar de

¹³ Recomendación 98 del Consejo de Europa del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la mediación familiar

manera plena su actividad laboral, ya que, por un evento involuntario o imprevisto, ve que sus habilidades para realizar las ocupaciones propias de su cargo quedan disminuidas o anuladas.

Como consecuencia de esta situación, el trabajador se ve privado de los ingresos que percibía por el desarrollo de la actividad laboral, y es entonces cuando entra en juego la SS. Una vez reconocida la incapacidad laboral, el trabajador que cumpla con los requisitos tendrá derecho a la correspondiente prestación económica tanto a nivel contributivo, regulada en los art. 169 a 200 de la LGSS, como a nivel no contributivo, conocida como invalidez, en el art. 363 a 368 LGSS. A nivel contributivo, se le exigirá al trabajador que, además de acreditar -previo reconocimiento médico- que sufre una lesión o enfermedad, es necesario un periodo mínimo de cotización en la SS. A nivel no contributivo, al trabajador se le exigirá que carezca de ingresos suficientes, que tenga más de 18 años y sea menor de 65 años, y que su residencia legal se encuentre en España (al menos los cinco años inmediatos y consecutivos a la solicitud), y que tenga un grado de discapacidad igual o superior al 65 % (Cossío Rodríguez, 2020)¹⁴.

Por todo lo expuesto anteriormente, en este apartado podemos concluir que son varias las coincidencias existentes entre las tres situaciones, lo que en muchas ocasiones se traduce en que, reconocida una prestación o alguna situación de incapacidad, dependencia o discapacidad, se cree una pasarela por la cual es posible que una vez reconocida alguna de las situaciones se tenga derecho a obtener directamente el reconocimiento de las otras sin necesidad de nuevas valoraciones. Pese a ello, también son múltiples las diferencias existentes entre ellas y que, a continuación, vamos a tratar de exponer (Cossío Rodríguez, 2020)¹⁵.

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

a) Incapacidad y dependencia.

En un primer momento, vamos a analizar de manera contrapuesta las situaciones de incapacidad y dependencia. Una de las grandes diferencias que existen entre ambas es que la dependencia no se haya visto regulada como una forma de protección dentro del Sistema General de la SS, pero también se considera como una situación que se puede dar en caso de padecer una incapacidad laboral. Con ello, la dependencia protege de manera amplia a toda persona que se encuentre dentro de su ámbito de actuación, incluidos los beneficiarios de la incapacidad.

Por su parte, la incapacidad no protege a todos los beneficiarios que se hallen comprendidos dentro de su campo de actuación. Esto se debe, principalmente, a que la prestación por incapacidad laboral tiene por objeto proteger a los trabajadores y, especialmente, a los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos de cotización (Cossío Rodríguez, 2020). Por ende, se puede dar el caso de que se tenga reconocida una situación de dependencia que impida a un individuo trabajar y que, a la vez, éste no tenga

¹⁴ COSSÍO RODRÍGUEZ, M.P. *La gran invalidez en el Régimen General de la SS: “el cuarto grado de la incapacidad permanente”*. Tesis Doctoral, UB. Repositorio “Tesis Doctorals en xarxa”, 2020

¹⁵ COSSÍO RODRÍGUEZ, M.P. *La gran invalidez en el Régimen General de la SS: “el cuarto grado de la incapacidad permanente”*. Tesis Doctoral, UB. Repositorio “Tesis Doctorals en xarxa”, 2020

derecho a la prestación por incapacidad, pese a que sufra una lesión o enfermedad que le impida realizar su trabajo por no tener cubiertos los periodos de cotización.

Y si, como hemos visto anteriormente, para aquellas personas que no cumplen los requisitos de cotización, la SS las protege a través de la prestación de Invalidez no contributiva, poniendo unos requisitos que, en muchas ocasiones limita también el acceso a determinadas personas, ya que se tienen en cuenta los ingresos del beneficiario. Esto significa que personas que sufran una lesión o enfermedad por la cual no puedan trabajar, no podrán acceder a la invalidez por su nivel de ingresos, quedando así desamparados y sin la posibilidad de ser asistidos por terceras personas.

Es aquí donde entraría en juego la protección por dependencia. Si bien no podemos obviar que, entre la incapacidad, y específicamente, entre la gran invalidez y la dependencia hay una unión muy visible, los beneficiarios de ambas prestaciones necesitan del concurso y ayuda de un tercero para realizar las actuaciones de la vida diaria (actuaciones que ha perfilado la Ley de Dependencia). En cambio, es cierto que, si un individuo es beneficiario de una situación de incapacidad temporal o permanente, en caso de necesitar, durante ese periodo de tiempo ayuda de un tercero, queda desprotegido por parte de la SS, pues la prestación por incapacidad solo se establece con el fin de proteger al trabajador que ha perdido su salario (Cossío Rodríguez, 2020)¹⁶.

La Ley de Dependencia trata de proteger a todo aquel que no puede realizar las actividades de la vida cotidiana, incluidos menores y mayores de edad. Ésta tiene como consecuencia que para ser beneficiario del servicio de dependencia no es necesario que hayas trabajado o cotizado. Por lo tanto, no protege a trabajadores de manera exclusiva como lo hace la Incapacidad, ya que su ámbito de protección es universal. Protegerá de manera universal a todas las personas, independientemente de su edad, origen de la dependencia y de su situación económica y social (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, LAAD)

Como consecuencia de esto, se articularán una serie de prestaciones que irán unidas, por un lado, al grado de dependencia del sujeto (a mayor dependencia mayor cuantía), y a sus ingresos a la hora de acceder al catálogo de prestaciones que ofrecen los servicios sociales. Todo ello se fija en el PIA que puede otorgar prestaciones que pueden ser vinculadas al servicio, prestación económica para el cuidado en el entorno familiar, la prestación económica de asistencia personal, y prestaciones en especies del catálogo del SAAD.

Esto supone que las prestaciones tienen un alcance universal, pero la protección será parcial y focalizada sobre la dependencia que sufra el individuo. Sin embargo, en el caso de la prestación por incapacidad, el sistema general de la SS no protege de manera universal, pues la cotización previa para obtener la prestación es requisito legal. Además, la forma de establecerla cuantía de la prestación es diferente si el hecho se derivó de una contingencia común o una contingencia profesional. La prestación únicamente suple la pérdida de ingresos del trabajador, y en el caso de la prestación en grado de gran invalidez, el extra que se otorga al beneficiario únicamente es para cubrir los gastos del

¹⁶ COSSÍO RODRÍGUEZ, M.P. *La gran invalidez en el Régimen General de la SS: “el cuarto grado de la incapacidad permanente”*. Tesis Doctoral, UB. Repositorio “Tesis Doctorals en xarxa”, 2020

mantenimiento de la ayuda prestada por el tercero, sin tener en cuenta sus ingresos (Rodríguez Iniesta, 2018)¹⁷.

b) Incapacidad y Discapacidad.

Tradicionalmente, se tiende a señalar que incapacidad y discapacidad son términos equivalentes, porque ambas figuras tienen los mismos efectos jurídicos, pero conceptualmente son situaciones distintas. Convergen en algunos aspectos, eso es innegable, pero difieren, específicamente, en el procedimiento por el cual se reconocen ambas situaciones y en el órgano que se encarga de llegar a cabo las valoraciones.

Continuando con el análisis de ambos conceptos, nuevamente debemos de señalar que la incapacidad es un concepto profesional, porque implica situaciones, temporales o permanentes, que le afectan al trabajador en el ejercicio de su habitual profesión. Eso conlleva que un sujeto puede padecer o tener reconocido un grado de discapacidad y, aún así, poder desarrollar sus actividades laborales. Es así porque, principalmente, la discapacidad y, más concretamente sus grados, se fijan en función de los síntomas, lesiones o secuelas que padece el beneficiario y que afectan a las actividades de la vida diaria y su posición en la sociedad.

La discapacidad tiene en cuenta la habilidad del sujeto para actuar en su entorno social. En la incapacidad, esas secuelas, síntomas o lesiones afectan al rendimiento en el trabajo disminuyendo las competencias laborales del sujeto. No se tienen en cuenta circunstancias ajenas, ni tampoco si la lesión que padece el beneficiario afecta a su entorno social, sino únicamente si afectan a la capacidad laboral (Terradillos-García, Capdevilla- García, Ramírez y otros, 2017). De hecho, la STS, de 20 de marzo de 2007, dicta que *“la definición de los grados de incapacidad permanente a efectos de la Seguridad Social atiende exclusivamente a las consideraciones de empleo y trabajo, la definición de minusvalía entiende, además, las dimensiones sociales, como la educación y la participación en actividades sociales, económicas y culturales”*. (STS, de 20 de marzo, 2007, ECLI:ES:TS:2007:3890).

Ambas figuras sí tienen una cosa en común y es que los sujetos padecen deficiencias, es decir, limitaciones, pero aplicables cada uno de ellos a un ámbito específico, por lo que puede ser que existan elementos suficientes para que una persona pueda ser pensionista de Incapacidad permanente y a la misma vez padecer una discapacidad (Cossío Rodríguez, 2020)¹⁸.

De hecho, se considera que el beneficiario de una incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, sufre ya de entrada una discapacidad, como mínimo, de un 33% (art. 4.3 del Real Decreto Legislativo 1/2003, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la LGDPDIS).

A nivel procedimental, la declaración de incapacidad se tramita a través del INSS, ya que se trata de una contingencia protegida dentro del catálogo de prestaciones de la SS. Se hará previa propuesta desarrollada por los Equipos de Valoración de Incapacidades. En este caso, el INSS únicamente comprueba que el sujeto cumple los requisitos para acceder

¹⁷ RODRÍGUEZ INIESTA, G. *Valoración y determinación de la situación de dependencia. Un proceso administrativo con más sombras que luces*. Revista de Derecho Social y Empresa. Núm. 10. Feb, 2019

¹⁸ COSSÍO RODRÍGUEZ, M.P. *La gran invalidez en el Régimen General de la SS: “el cuarto grado de la incapacidad permanente”*. Tesis Doctoral, UB. Repositorio “Tesis Doctorals en xarxa”, 2020

a la prestación, es decir, la afiliación a la SS y el periodo previo de cotización (Terradillo-García, Capdevilla- García, Ramírez y otros, 2017).

El grado de discapacidad es reconocido por los servicios sociales existentes en las Comunidades Autónomas. A instancias del beneficiario, se inicia el proceso ante el órgano competente. El sujeto será valorado por el equipo médico, que emitirá un informe donde se recogerán los aspectos médicos, psicólogos y sociales que sean relevantes para fijar el grado de discapacidad que sufre.

El informe que emitan deberá fijar el diagnóstico, el tipo y el grado de la discapacidad. También deberá reconocerse hasta qué punto es necesaria la ayuda de una tercera persona para realizar los actos de vida diaria, y qué dificultades tiene para moverse en su entorno e incluso si puede hacer uso del transporte público. Emitida la propuesta, el órgano con competencias de cada Comunidad Autónoma dictará la resolución en la cual se reconocerá el grado de discapacidad que sufre el beneficiario y se expedirá el correspondiente certificado. Este certificado tendrá eficacia en todo el territorio español y, además, llevará aparejado ayudas o subvenciones por parte de la Administración Pública (Terradillo-García, Capdevilla- García, Ramírez y otros, 2017).

4. Accidente laboral

¿Es accidente laboral todo incidente sucedido en el puesto de trabajo? ¿Qué determina esta calificación? Elementos probatorios del nexo causal y sus presunciones.

i. Concepto y Regulación jurídica

Se considera un accidente de trabajo “*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*” (art. 156.1 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS) y se regula en los art. 155 a 160 de la LGSS. La ley, cuando define qué se considera accidente de trabajo, lo hace valiéndose de tres elementos básicos: lesión, trabajo y relación entre lesión y trabajo. Además, introduce también la ocasionalidad, que es relevante y se caracteriza por que todos los factores que producen el accidente no tienen por qué ser específicos del trabajo. Esto lleva a que, además de las actividades normales de la vida de trabajo (por ejemplo, la pausa para el café), se hayan tenido en cuenta como circunstancias que pueden desencadenar un accidente de trabajo. Esto se debe a que el art. 156.1 LGSS se establece una presunción ‘*iuris tantum*’ por la cual las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo son accidentes laborales (Monereo, 2021)¹⁹.

Elementos

Analizado cada uno de elementos que forman parte del accidente laboral, en primer lugar, entendemos por lesión todo daño sufrido en el cuerpo del trabajador. Esto nos permite establecer una diferencia entre los términos accidente típico y enfermedad. En el caso del accidente típico, la lesión se produce por una acción súbita y violenta, por un agente exterior, que es el causante del daño. En el caso de la enfermedad, ha sido admitido por la práctica jurisprudencial que las enfermedades que se agraven o se contraigan por el ejercicio de la actividad profesional (por la acción lenta y repetitiva, por ejemplo), son consideradas accidente laboral.

También es necesario que el trabajador esté unido al empresario por una relación laboral. Aunque, como es evidente, la legislación prevé y regula los accidentes laborales que también puede padecer el trabajador autónomo. Para que se pueda hablar de accidente laboral debe de no haberse extinguido la relación laboral entre el trabajador y empresario.

Nuestro art. 156.1 LGSS exige que el trabajador sufra el accidente “*con ocasión o por consecuencia*”, por lo que debe de existir una relación jurídica subyacente: la relación laboral por cuenta ajena. Es estrictamente necesaria la conexión entre el trabajo y la lesión. Es por ello que en su apartado segundo se regulan diversos supuestos que tendrán la consideración de accidente de trabajo. En última instancia, para que se produzca el accidente laboral debe de existir un riesgo o un peligro. Es decir, una causa que origine, explique y justifique el accidente. Por tanto, ha de existir una relación de causalidad

¹⁹ MONEREO, J.L. *Determinación de contingencia: La eterna controversia jurídica. Accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la “ocasionalidad relevante”*. Revista Jurisprudencia Laboral, Núm. 5

directa entre el riesgo y el daño o lesión. Es conveniente recordar que también se consideran accidentes de trabajo las secuelas o lesiones psíquicas o psicológicas (Alonso Mellado, Blasco Lahoz, Estardid Colom y otros, 2015)²⁰.

ii. Supuestos que se consideran accidente de trabajo. Especial referencia al accidente in itinere.

Accidente laboral no será solamente aquél que se produzca como consecuencia o por ocasión del trabajo, sino que la ley enumera una serie de situaciones en las cuales también entiende que se ha producido un accidente laboral. Éstas vienen reconocidas en el art. 156.2 LGSS. Todas ellas van a tener en común que entre el trabajo y la lesión que sufre el trabajador se apreciará un nexo de causalidad, aunque el trabajo no siempre sea la causa directa y única del accidente (STS de 23 de junio de 2015, ECLI: ES: TS:2014;944).

a) *Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo* (art. 156.2 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS).

Es lo que se conoce como accidente in itinere. Este tipo de accidente laboral fue obra y creación de la jurisprudencia laboral a través de la STS de 1 de julio 1954. Este accidente de trabajo parte de dos premisas: que el trabajador debe de partir de su domicilio e ir al lugar donde desarrolla esa actividad laboral y que ese desplazamiento sea realizado por motivos profesionales para iniciar o finalizar su trabajo (Iberley, 2021)²¹.

Por lo tanto, se considera accidente laboral todo lo que sucede en el trayecto entre ambos puntos y, a consecuencia, normalmente de los riesgos derivados de la circulación. De hecho, la doctrina del Tribunal Supremo ha considerado que existe accidente laboral, por ejemplo, cuando el sujeto se incorpora a su puesto de trabajo desde su domicilio no particular, sino desde el que utiliza para los fines de semana (STS, de 26 de diciembre de 2013, ECLI: ES:TS:2315/2012).

Considera que estamos ante un accidente laboral aunque el sujeto regresase a su hogar el domingo, pues lo hizo con la intención de reincorporarse el lunes a su puesto de trabajo. En palabras de la sentencia, se aprecian los dos elementos esenciales que deben estar presentes en todo accidente in itinere.

El primero de ellos, el elemento teleológico, pues la finalidad del viaje es clara: el sujeto volvía de su domicilio de fin de semana para reincorporarse al puesto de trabajo. Esto supone que el sujeto fija el punto de regreso en el centro de trabajo y se parte del domicilio del trabajador. También está presente el segundo elemento exigido por la jurisprudencia: el elemento cronológico, pues, aunque el sujeto sufrió el accidente el domingo y éste comenzaba su jornada laboral el lunes, lo hacía con la intención de regresar con tiempo suficiente para descansar y reincorporarse el lunes a su trabajo. No hay ruptura del nexo causal entre el accidente de trabajo y la lesión producida como consecuencia del mismo porque el sujeto emprende la marcha para volver a su domicilio habitual.

El accidente se produce cuando el sujeto realiza el viaje con la finalidad directa de volver a su trabajo y se produce en el trayecto que realiza de forma habitual desde su casa,

²⁰ ALONSO MELLADO, BLASCO LAHOZ Y OTROS. *Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional*. Ed. Tirant Lo Blanch. Valencia, 2015

²¹ Iberley. *Accidente de trabajo in itinere*.

empleando el tiempo que normalmente cabría de invertir en ese desplazamiento. El recorrido no se altera, no hay ruptura del vínculo, y utiliza el medio de transporte habitual, y para ello la propia sentencia cita supuestos similares (STS de 23 de junio de 2015, ECLI: ES: TS:2014;944).

En resumen, para que el accidente que se produce sea considerado un accidente laboral in itinere tiene que cumplir varias premisas: tener como finalidad principal reincorporarme al puesto de trabajo; que el accidente ocurra en el trayecto que el trabajador realiza de manera diaria entre su domicilio habitual y la ubicación de su puesto de trabajo; que se produzca dentro del horario en el cual se produce el citado desplazamiento, sin alteraciones temporales que no sean justificadas; que para el trayecto utilice el medio de transporte que de suele utilizar; y que no haya interrupciones en dicho trayecto por cuestiones de carácter personal. Todos estos requisitos surgen de las diversas sentencias que ha ido dictando el Tribunal Supremo, como la STS 14 de febrero de 2011, STS 29 de marzo de 2007 y STS de 26 de diciembre de 2013, entre otras (Iberley, 2021)²².

El art. 156.2 continúa exponiendo supuestos que también se consideran accidentes de trabajo:

- b) Accidente de cargos electivos de carácter sindical son *“los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos*
- c) Actos en misión son *“los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.*
- d) Actos de salvamento son *“los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.*
- e) Enfermedades comunes que contrae el trabajador con motivo del trabajo que realiza se consideran *“las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución de este.*
- f) Enfermedades anteriores se consideran *“las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.*
- g) Enfermedades intercurrentes son *“las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo (art. 156.2 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS).*

El art. 156.3 continúa exponiendo que *“se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”* (art. 156.3 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS).

²² Iberley. Accidente de trabajo in itinere.

Además, también establece en el apartado 4 qué supuestos no debemos entender por accidente de trabajo, “no obstante, lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

- a) *Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.*
- b) *Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado” (art. 156.4 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS)*

Y que “no impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

- a) *La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.*
- b) *La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo”. (art. 156.5 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS).*

Nexo causal y presunciones

En lo expresado en el art. 156. 1 de la LGSS subyace la idea de que en todo accidente laboral tiene que existir una relación causal directa ente el daño sufrido y la actividad que se realiza. Esta relación de causalidad la explicaremos a través del análisis de varias sentencias, una de ellas aplicable a nuestro caso en cuestión.

La Sentencia STSJ de Galicia, de 5 de octubre de 2019, afirma que el elemento clave y que determina que exista un accidente de trabajo es la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo. Cita la propia literalidad del art. 156.1 LGSS que establece que el accidente laboral tiene que producirse “*como consecuencia o por ocasión*”, lo que da lugar a que existan dos relaciones de causalidad. En el caso de que el accidente de trabajo “sea consecuencia de este”, de una acción directa, estamos ante la verdadera causa, es decir, ante el hecho que origina el accidente y, por lo tanto, la razón por la cual se produce. En el caso de que el accidente de trabajo sea “con ocasión” estamos ante una condición sin la cual no se puede llegar a desencadenar el accidente laboral.

Para que estemos en presencia de un accidente de trabajo es necesario que exista una conexión entre el trabajo que ejecuto y el daño que padezco (Monereo, 2021)²³. En palabras textuales de la propia resolución, “*existe accidente laboral cuando de alguna manera concurra una conexión con la ejecución del trabajo, bastando para ello con que el nexo causal se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse esa calificación cuando no aparezcan acreditados hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación*”(STSJ de Galicia, de 5 de julio de 2019. ECLI: ES:TSJGAL:2019:4298).

²³ MONEREO, J.L. *Determinación de contingencia: La eterna controversia jurídica. Accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la “ocasionalidad relevante”*. Revista Jurisprudencia Laboral, Núm. 5

Todo ello nos lleva a fijar una presunción ‘iuris tantum’ de laboralidad. Esta presunción se rompe cuando se prueba que, efectivamente, la causa del accidente no es ni con ocasión ni por consecuencia del accidente laboral. Es decir, para que no opere la presunción, se debe probar la ruptura del nexo entre dolencia y trabajo. En defecto de prueba desplegará en contra toda su eficacia (Monereo, 2021)²⁴. En esta situación, se discutía si el infarto que sufrió el trabajador era un accidente laboral. La resolución versaba sobre si el trabajador, que había sufrido un infarto 10 minutos antes de comenzar su jornada laboral, había fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo. Ese día en concreto, había quedado antes con su jefe para celebrar una reunión. Es por ello que el TS terminó por considerar que el infarto que le había causado la muerte era un accidente laboral, pues se presumía que, la reunión, tratada y celebrada con anterioridad a su jornada laboral, era por cuestiones de trabajo y que estaba recibiendo instrucciones para incorporarse a su puesto.

Un supuesto similar se recoge en la STS de 20 de marzo de 2018, caso en el cual el trabajador implicado también sufrió un infarto. En este caso, no se produjo en el lugar de trabajo, sino una vez había finalizado su jornada laboral. La particularidad se encuentra en que, mientras cumplía con su jornada laboral, empezó a encontrarse mal y a manifestar los primeros síntomas del infarto, el cual definitivamente se produjo una vez finalizada su jornada laboral, ya en su domicilio. Nuevamente, se trata de una presunción iuris tantum (art. 156.3 LGSS).

La sentencia dice que no solo se extiende a los accidentes sino también a las enfermedades que pueda padecer el trabajador. Que esa enfermedad que padece se puede causar, desencadenar o agravar por el trabajo. La doctrina entiende que, en el caso de los infartos, basta con que concurra la relación de causalidad, sin que sea tan relevante la causa que lo produce, pues si no existe esa relación, se romperá la presunción de laboralidad. Además, introduce el término dolencia arrastrada. Es decir, aquellos síntomas que se producen en el lugar de trabajo y que posteriormente culminan al finalizar la jornada laboral (Romero, 2019). En el mismo supuesto se encontraba Pablo, que empezó a manifestar los síntomas de su dolencia durante la jornada laboral, aunque el suceso determinante y por el cual ingresó en urgencias se produjo cuando ya había finalizado su tiempo de trabajo y se encontraba en su casa.

El Tribunal entiende que por el hecho de que se finalice la jornada laboral y se produzca el infarto a posteriori no se excluye la presunción de laboralidad. La sentencia dice textualmente que “*lo que se valora a estos efectos no es, desde luego, la acción del trabajo como causa de la lesión cardiaca*” (STS, de 20 de marzo de 2018, ECLI:1245/2018), sino la acción de que el infarto se desencadenó a raíz de su trabajo. Este razonamiento es el que hace que se entienda que sufrió un accidente de trabajo. “*La prueba de que la enfermedad se padecía ya antes; pues, aunque así fuera, es la crisis y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección*” (STS, de 20 de marzo de 2018, ECLI:1245/2018).

También la STS de 20 de abril de 2021 (STS, de 20 de abril de 2021. ECLI: ES:TS:2021:1669.) nuevamente ensalza y destaca la posición doctrinal que exige que exista la relación de causalidad. En este caso concreto, la trabajadora sufrió una lesión en la muñeca mientras estaba realizando su pausa del café dentro de su jornada laboral. En

²⁴ MONEREO, J.L. *Determinación de contingencia: La eterna controversia jurídica. Accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la “ocasionalidad relevante”*. Revista Jurisprudencia Laboral, Núm. 5

esta sentencia se reconoce que la lesión que sufrió la trabajadora ya no era causa directa del propio trabajo. De hecho, ella misma afirmó que no se produjo un accidente laboral como tal. Sin embargo, la Sentencia también establece que hay una relación de causalidad indirecta, pues estamos ante el supuesto que el art. 156.1 LGSS que establece que el accidente se produce “con ocasión”, dejando de lado la relación de causalidad directa “por consecuencia”. Entiende que, si la trabajadora no estuviera desarrollando su actividad laboral, no hubiera existido la pausa para el descanso y, por ende, no se hubiera producido el accidente laboral al salir del centro donde desarrollaba su actividad para fumar, dentro de su pausa, la cual se considera parte de su jornada laboral (STS, de 20 de abril de 2021. ECLI: ES:TS:2021:1669).

Cuando un accidente se produce como ocasión, estamos ante una verdadera condición que ha de cumplirse para que consideremos que hay un accidente laboral. Es de tal relevancia esa condición, que sin ella no estaríamos ante un verdadero accidente de trabajo. El Tribunal Supremo, en reiteradas ocasiones, ha hablado sobre la ocasionalidad relevante, que tiene una circunstancia negativa y otra positiva. La negativa implica que todos los hechos que producen el accidente no son específicos del trabajo que realiza el trabajador. La vertiente positiva establece que, sin el trabajo o sin las actividades normales de la vida que realizan durante el trabajo (pausa para el café), no se hubiera cumplido la condición y no se hubiera producido la exposición del trabajador al daño determinante de su lesión. De hecho, el Tribunal Supremo entiende que el art. 156,1 y 2 LGSS recogen múltiples supuestos que podemos asemejar de forma directa al accidente de trabajo y que en todos ellos hay un apreciable nexo causal. Afirmando, además, que el trabajo no siempre es la causa directa del accidente, puesto que pueden ocurrir otras causas que sirvan de nexo causal entre trabajo y accidente (Monereo, 2021)²⁵.

²⁵ MONEREO, J.L. *Determinación de contingencia: La eterna controversia jurídica. Accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la “ocasionalidad relevante”*. Revista Jurisprudencia Laboral, Núm. 5

5. Análisis de las cuestiones hereditarias

Antes de proceder a valorar si el dinero recibido por Pablo forma parte -o no- de una aportación a un patrimonio protegido, o debe ser tenido en cuenta como una donación a cargo de su futura legítima, es necesario realizar una serie de apreciaciones. Sin embargo, necesario indicar que en España coexisten distintos sistemas normativos. Según la CE en su art. 149.1.8^a, “*el Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: Legislación civil, sin perjuicio de la conservación, modificación y desarrollo por las Comunidades Autónomas de los derechos civiles, forales o especiales, allí donde existan*”. Entendemos que en el caso supuesto, nuestro afectado, Pablo, reside en A Coruña, puesto que los antecedentes de hecho hacen hincapié en que colabora con la Asociación de Personas con Discapacidad de A Coruña. Así pues, atenderemos para la resolución de nuestro caso a la normativa autonómica, la Ley 2/2006, de 14 de junio, de derecho civil de Galicia.

i. Patrimonio Protegido

La figura jurídica del Patrimonio Protegido nace con la idea de proteger a aquellas personas que sufran una discapacidad. Se trata de establecer un patrimonio afectado a un destino y su finalidad no es otra que la de asistir económicamente a la persona beneficiaria del mismo. De esta manera, el sujeto beneficiario tendrá cubiertas las necesidades de asistencia y atención especializada que pudiera necesitar durante el presente y en un futuro. Viene regulada por la Ley 41/2003, de 18 de noviembre de 2003, LPPPD. Su objetivo principal es el de regular la constitución de un patrimonio especialmente protegido y que tiene por misión satisfacer y asegurar los intereses vitales del beneficiario. Es por esta razón que los bienes y derechos que forman parte del patrimonio protegido se aíslan de su patrimonio ordinario y se supeditan a unas reglas especiales de administración y supervisión (Moretón Sanz, 2010)²⁶.

Para ser titular de este patrimonio se requiere o bien que el beneficiario tenga una discapacidad psíquica reconocida del 33% o más, esté o no incapacitado judicialmente; o que sufra una discapacidad física o sensorial acreditada de un 65% o más (art. 2 Ley 41/2003, de 18 de noviembre de 2003, LPPPD). Este grado de discapacidad se acreditará mediante el correspondiente certificado expedido por la autoridad competente, y en el cual ha de constar qué discapacidad posee y el grado de la misma.

Podrá constituir el patrimonio, en un principio, la propia persona beneficiaria siempre que tenga la capacidad de obrar suficiente y no esté incapacitada judicialmente. Si careciere de capacidad de obrar suficiente, podrán instar su constitución a padres, tutores y curadores. Si tuviera reconocida una discapacidad psíquica, la ley también autorizaría al guardador de hecho. Asimismo, la ley también prevé que podrá constituirse a iniciativa de un tercero, previa aportación. La ley permite incluso que ese tercero pueda constituir el patrimonio con la oposición de padres, tutores, curadores o guardadores de hecho siempre y cuando tenga la autorización judicial pertinente, que se tramitaría por lo regulado en la Ley de Jurisdicción Voluntaria (art. 3 Ley 41/2003, de 18 de noviembre de 2003, LPPPD).

²⁶ MORETÓN SANZ, M.F. *El patrimonio protegido de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español*. Revista de Derecho UNED, 2010. Núm. 6. P 337-368

Las aportaciones podrán constituirse tanto en bienes y derechos como con sus frutos, productos y rendimientos, siempre a título gratuito. Podrá realizarse en el mismo momento de constituirse el patrimonio o de forma sucesiva y posterior. Se hará en documento público o resolución judicial en el que se reflejarán el inventario de bienes y derechos que formen parte de éste, las reglas de administración y fiscalización, así como el procedimiento para la designación de las personas que hayan de integrar los órganos de administración y fiscalización y cualquiera otra mención que se considere oportuno (art. 3 Ley 41/2003, de 18 de noviembre de 2003, LPPPD). Las personas que se encarguen de la administración y fiscalización del patrimonio actuarán bajo la supervisión del Ministerio Fiscal, que podrá actuar de oficio o instancia de cualquiera de los interesados y deberá de ser oído siempre, en cualquier actuación relativa al patrimonio protegido (art.7 Ley 41/2003, de 18 de noviembre de 2003, LPPPD).

En última instancia, cabe señalar que, una vez constituido el patrimonio, éste podrá extinguirse por muerte o declaración de fallecimiento de su beneficiario o, en todo caso, por dejar de tener la condición de persona con discapacidad dentro de los grados señalados por la ley (art. 6 Ley 41/2003, de 18 de noviembre de 2003, LPPPD).

ii. Anticipo de la herencia o herencia en vida

Es una facultad que tiene el propio causante de poder distribuir en vida parte de sus bienes. Existe la posibilidad de ejercitarla a través de la donación. La donación es un acto de liberalidad por el cual una de las partes se empobrece en una parte de su patrimonio y en favor de otra, que se enriquece con ella. Viene regulada dentro del Libro III como una de las formas de adquirir la propiedad de los bienes, Título II, artículo 618 y siguientes del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC.

La donación podrá realizarse en vida del donante y se regirá por las Disposiciones Generales de las Obligaciones y Contratos (art. 621 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC) o mortis causa, en cuyo caso se aplicarán las Reglas de la Sucesión Testamentaria (art. 620 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC). Ésta podrá comprender todos los bienes presentes y futuros del donante o parte de ellos, pero será necesario que el donante se reserve el usufructo o nuda propiedad para vivir de forma acorde a sus circunstancias (art. 634 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC).

No se podrán donar ni bienes futuros ni todos aquellos que, en el momento de la donación, no estuvieren en poder del donante (art. 635 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC). Asimismo, el CC establece una limitación, y es que nadie puede recibir por donación más de lo que pueda dar o recibir por testamento. En este caso, la donación podrá calificarse, en lo que exceda, como inoficiosa (art. 636 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC).

La legislación gallega permite que se puedan llevar a cabo las denominadas herencias en vida a través de los pactos sucesorios de mejora o apartación, por lo que una persona puede adelantar en vida, previo fallecimiento, la sucesión en bienes concretos. La ley 2/2006, LDCG, entiende por apartación la entrega de bienes al heredero forzoso a cambio de que éste renuncie de forma irrevocable a su condición de heredero en el futuro. Viene regulada en los art. 224 a 227 LDCG.

La mejora es un pacto por el cual el causante podrá disponer en favor de sus descendientes la sucesión de bienes concretos. Se podrá beneficiar de este mecanismo cualquier persona que posea la vecindad civil gallega en beneficio de un hijo o descendiente en escritura pública ante notario. Todo lo relativo a los pactos sucesorios de mejora viene reflejado en los art. 214 a 218 de la LDCG y “*son aquellos por los cuales se conviene a favor de los descendientes la sucesión en bienes concretos*”, como menciona el primero de estos.

La Colación

Colacionar supone integrar en la masa hereditaria todo lo que en vida los herederos han recibido de su causante. Nuestro Código Civil establece que “*el heredero forzoso que concurra, con otros que también lo sean, a una sucesión deberá traer a la masa hereditaria los bienes o valores que hubiese recibido del causante de la herencia, en vida de éste, por dote, donación u otro título lucrativo, para computarlo en la regulación de las legítimas y en la cuenta de partición*” (art. 1035 Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC). Se trata de traer a la masa hereditaria no el propio bien en sí que ha recibido el beneficiario, sino el valor que éste tiene en el momento en que se lleve a cabo el avalúo de los bienes hereditarios (art. 1045 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC). El causante/donante por su propia voluntad puede fijar que la colación no tenga lugar, salvo que sea inoficiosa, y podrá hacerlo en el mismo momento en que haga la donación o acto lucrativo o en cualquier momento posterior. Con lo cual, si el donante expresamente no ha dispuesto lo contrario, se deberá colacionar a la masa hereditaria todo lo que se reciba inter vivos y a título gratuito el beneficiario (Lasarte, 2021)²⁷.

El fundamento de la colación insiste en asegurar la igualdad de todos los herederos y descendientes del causante, pues, en definitiva, se trata de anticipos a cuenta de la herencia y, en consecuencia, de aceptarse este planteamiento, lo que recibe en vida se entiende hecho a cuenta de lo que en un futuro se va a recibir de la herencia del causante. Por lo tanto, para que tenga lugar la colación es necesario que concurran herederos forzosos o legitimarios con otros herederos de la misma especie, pues solo tiene lugar entre legitimarios. Estos han de suceder a título de heredero previa aceptación de la herencia. No tendrá lugar la colación cuando concurran dos o más herederos voluntarios designados en testamentos que no sean legitimarios o en caso de que sucedan los legitimarios y concurran con otros herederos voluntarios (Lasarte, 2021)²⁸.

Llegados a este punto, ¿qué bienes son los que se deben colacionar? La respuesta es simple: por un lado, el beneficiario tendrá que traer a la masa hereditaria todo lo que haya recibido, solamente él, a título gratuito. En el caso de que sean los nietos quienes sucedan a los abuelos, porque hereden por derecho de representación del padre, tendrán de colacionar todo lo que su padre hubiera recibido en vida, aunque ellos no lo hayan llegado heredar (art. 1038 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC).

No se tendrá que colacionar “*lo dejado en testamento, si el testador no dispusiere lo contrario, siempre y cuando, se respeten las legítimas*” (art. 1037 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC). Tampoco “*los padres estarán obligados a*

²⁷ LASARTE, C. *Derecho de Sucesiones. Principios de Derecho Civil. Tomo VII*. Ed. Marcial Pons. Madrid, 2021

²⁸ LASARTE, C. *Derecho de Sucesiones. Principios de Derecho Civil. Tomo VII*. Ed. Marcial Pons. Madrid, 2021

colacionar en herencia de sus ascendientes lo donando por estos a sus hijos” y, en última instancia, no *“se traerá a colación las donaciones hechas al consorte de su hijo”* (art. 1040 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC).

Por otro lado, solo podrá sumar al haber hereditario las transferencias patrimoniales que hubiera recibido a título lucrativo, pues se considera que han enriquecido o beneficiado al heredero forzoso durante la vida del causante. Resulta indiferente si el beneficiario lo recibió por donación, contrato o cualquier otro acto traslativo de dominio. En los restantes artículos del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC, se enumeran una serie de supuestos en los cuales, o bien se obliga a colacionar determinados bienes, o bien se dispensa de ellos, dando lugar a que distingamos entre bienes absolutamente colacionables y bienes relativamente colacionables. Sin embargo, la Ley 41/2003, de 18 de noviembre, LPPPD introdujo en el art. 1041 un nuevo supuesto que establece que: *“Tampoco estarán sujetos a colación los gastos realizados por los progenitores y ascendientes para cubrir las necesidades especiales de sus hijos o descendientes requeridas por su situación de discapacidad”* (art.1041.2 del del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC).

La colación, por tanto, tendrá lugar cuando se produzca la apertura de la sucesión. Una vez realizada la partición, para fijar las legítimas o para determinar la cuota que le corresponda a cada legitimario, examinado si se da alguno de los supuestos recogido dentro del ámbito de la colación y, en caso afirmativo, valorado lo recibido por el beneficiario, se procederá a imputarlo dentro su cuota (Lasarte, 2021)²⁹.

Si efectivamente, lo recibido en vida del donante fuera superior a lo que le corresponda la causante, el donatario tomará menor porción de la masa hereditaria y, por ende, el resto de los coherederos recibirán el equivalente, a ser posible, en bienes de la misma naturaleza, especie y calidad (art. 1047 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC).

Con respecto a la herencia en vida y el anticipo de la herencia, no se trata de instituciones como tal, sino que se considerarían donaciones, puesto que la herencia siempre se considera una transmisión mortis causa (art. 657 CC). Estas donaciones se consideran un anticipo de la herencia puesto que se da por hecho que el causante tratará de favorecer a todos los herederos de forma equitativa. Así pues, todo lo que les transmita en vida se entiende como anticipo, salvo disposición contrarias o excepciones. Es decir, se considera colación. Las donaciones vienen reguladas en los art. 618 a 656 CC.

Particularmente, y en lo relativo a este caso, ya que nos encontramos en la Comunidad Autónoma de Galicia, no existen normas de aplicación sobre la colación. Sin embargo, sí podría considerarse aplicable el art. 244 de la LDCG, que determina lo siguiente:

- Que *“se computarán todos los bienes y derechos del capital relicto por el valor que tuvieran en el momento de la muerte del causante, con deducción de sus deudas. Dicho valor se actualizará monetariamente en el momento en el que se haga el pago de la legítima”*.
- Que *“se añadirá el valor de los bienes transmitidos por el causante a título lucrativo, incluidos los dados en apartación, considerado en el momento de la*

²⁹ LASARTE, C. *Derecho de Sucesiones. Principios de Derecho Civil. Tomo VII*. Ed. Marcial Pons. Madrid, 2021

transmisión y actualizado monetariamente en el momento de efectuarse el pago de la legítima. Como excepción, no se computarán las liberalidades de uso”.

La Mejora

La mejora, en nuestra legislación, forma parte de la llamada porción forzosa de la herencia de los hijos y descendientes, llamada legítima. Esta legítima queda dividida en dos partes: la denominada legítima estricta, sometida a las limitaciones fijadas por la ley (solo se puede disponer en favor de los llamados herederos forzosos), y la legítima en sentido amplio, denominada mejora, respecto de la cual el testador puede disponer a su voluntad, decidiendo el testado si le es entregada a todos o algunos de sus legitimarios (Cano Martínez de Velasco, 2005)³⁰.

El CC establece que *“el padre o la madre podrán disponer en concepto de mejora a favor de alguno o algunos de sus hijos o descendientes, ya lo sean por naturaleza ya por adopción, de una de las dos terceras partes destinadas a legítima”* (art. 823 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC). Es por ello que el padre o madre pueden hacer uso o no de esta facultad, entendiéndose así como una facultad dispositiva. La mejora podrá realizarse por donación en contrato entre vivos y en favor de los herederos forzosos (art. 825 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC), o en escritura pública en capitulaciones matrimoniales. Esta mejora podrá revocarse salvo que se haya realizado en contrato oneroso celebrado con un tercero o en capitulaciones matrimoniales (art. 827 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC).

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.

Examinadas las cuestiones anteriores, podemos concluir que el dinero que recibe Pablo de sus padres con la finalidad de complementar sus ingresos no puede quedar incluido dentro del ámbito del patrimonio protegido. Efectivamente, Pablo sufre una discapacidad física del 68%, por lo que podría ser beneficiario de esa figura y considerarse que el dinero que recibe de sus padres son aportaciones a dicho patrimonio con el objetivo de que pueda tener cubiertas sus necesidades de asistencia y protección. Sin embargo, dicho patrimonio protegido no está constituido a los efectos establecido y que fija la Ley 41/2003, de 18 de noviembre, LPPPD. Para que quede constituido, debe haberse otorgado escritura pública ante notario y que de la misma quede constancia en el Registro Civil.

En este caso concreto, los padres de Pablo pueden decidir libremente si dar o no a su hijo las cantidades que consideren adecuadas como si de una simple donación se tratase. Por lo tanto, dichas cantidades que está recibiendo Pablo, cuando fallezcan sus progenitores deberán de traerse e imputarse (colación) a la masa hereditaria para estimar si son inoficiosas y exceden de la parte que le corresponde a modo de legítima. Con ello se asegurará que su hermana no se vea desprotegida y reciba la parte que le corresponda, en su caso, de la futura herencia de sus progenitores. No podrá exigir la hermana recibir, en

³⁰ CANO MARTÍNEZ DE VELASCO, J.I. *La mejora*. Ed. JM Bosch, 2005

vida, la parte que le corresponde de la herencia a modo de anticipo de la herencia o herencia en vida, pues como hemos fijado anteriormente, es una facultad que puede o no utilizar el causante. A fin de cuentas, se trata de una donación en la cual debe estar presente el ánimo e intención del donante y debe de ser una donación libre y que nazca de la propia voluntad del donante. Además, el CC impide que se pueda realizar una “*transacción sobre la legítima futura entre el que la debe y sus herederos forzosos*”, considerándola nula (art. 816 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC).

La única posibilidad que le queda a la hermana de Pablo es que sus padres acuerden concederle la mejora solamente a ella. De esta manera se vería compensada, pues recibiría la legítima larga ($\frac{1}{3}$ de legítima + $\frac{1}{3}$ de mejora) a diferencia de Pablo, que solo recibiría la legítima estricta ($\frac{1}{3}$). Junto con la mejora y asegurándose colacionar a la herencia lo ha ido recibiendo Pablo por parte de sus padres, verá asegurado su derecho a participar de forma igualitaria en el haber hereditario.

6. Acumulación de acciones

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

Pablo, como consecuencia de la enfermedad que le fue diagnosticada, pretende interponer una demanda en la cual formula tres pretensiones. En primer lugar, que se le reconozca la condición de falso autónomo y se le considere trabajador por cuenta ajena. En segundo lugar, que sufrió un accidente laboral como consecuencia del trabajo que venía desarrollando como trabajador por cuenta ajena en el estudio de arquitectura que le derivó en una incapacidad absoluta para el desempeño de su profesión. Y, en tercer lugar, solicita que, dada su situación actual, se le reconozca el grado de gran invalidez.

i. Concepto y regulación jurídica.

Cuando hablamos de acumulación de acciones o pretensiones estamos hablando de la posibilidad que nos otorga el legislador de ejercitar varias pretensiones en único procedimiento. Esta medida tiene como finalidad principal favorecer la agilización y tramitación del proceso y que éste sea lo más económico posible. En materia laboral, viene regulada dicha posibilidad en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, Libro I, Título 3, Capítulo I artículos 25 a 41. En ésta se distingue tres tipos de acumulación: de acciones, de procesos y de recursos. Si bien en este apartado solo será objeto de exposición la acumulación de acciones. De manera supletoria, se aplicará lo contenido en la Ley 1/200, de 7 de enero, de EC, en materia de acumulación de acciones.

Dentro de la acumulación de acciones propiamente dicha, podremos distinguir entre: acumulación objetiva, cuando entre las partes demandadas, como ocurre en este caso concreto, hay una pluralidad de acciones (declaración de falso autónomo, gran invalidez y reconocimiento de que la lesión sufrida fue como consecuencia de un accidente laboral) y acumulación subjetiva, que se produce cuando, además de ejercitar diversas pretensiones, hay por cada una de las partes, uno o varios legitimados para ser demandantes o demandados (Alemañ Cano, 2015)³¹. Por lo tanto, tendremos una acumulación de acciones cuando el actor pretenda “*acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos, siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal*” (art. 25 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social).

Esta acumulación objetiva de acciones estará sujeta a dos requisitos. Por un lado, que no se trate de alguno de los supuestos reconocidos en el art. 26.1 LRJS, que excluyen para dichas materias la acumulación de acciones. Por otro lado, que el Tribunal que tenga conocimiento de que el proceso donde se acumulan acciones cumple los requisitos de jurisdicción y competencia para cada una de ellas como si las enjuiciara por separado. En palabras de Chioyenda “*el sólo hecho de que varias acciones medien entre las mismas personas basta para justificar su unión en un juicio*” (Chioyenda, 2000)³². Para el ejercicio de acumulación subjetiva de acciones bastará, como fija el art. 25.3, que se ejerciten “*simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título*

³¹ ALEMAÑ CANO, J. *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Ed. Bomarzo, 2015

³² CHIOYENDA, G. *Principios del Derecho Procesal Civil. Tomo II*. Ed. Reus. Madrid, 2000. P 702

o causa de pedir. Se entenderá que el título o causa de pedir es idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos” (art. 25.3 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social), siempre y cuando también sea competente el Juez o Tribunal para conocer de todas las pretensiones planteadas.

En este caso concreto, Pablo, además de instar a que se reconozca su relación como laboral pretende, además, que la Seguridad Social declare que su lesión se produjo como consecuencia del trabajo que efectuaba por cuenta ajena. De ahí que plantee la primera pretensión, que es la base de sus reclamaciones posteriores, y que le reconozcan que dicho accidente laboral le causó una lesión susceptible de reconocerse dentro del ámbito de aplicación de la prestación por gran invalidez.

Sin embargo, no debemos obviar la expresa prohibición que recoge el art. 26.6 LRJS, que establece que *“no serán acumulables entre sí las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir y salvo la posibilidad de alegar la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas”* (art. 26.6 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social). Con lo que la función principal para salvar el obstáculo de la indebida acumulación de acciones será probar que todas las acciones provienen de un mismo título o causa de pedir.

ii. Análisis de la jurisprudencia aplicable al caso

Entrando en el estudio del caso planteado, para que tenga lugar la acumulación de acciones nos planteamos dos cuestiones esenciales. ¿Estamos ante acciones que provienen de una misma causa de pedir? O, por el contrario, ¿son acciones que deben plantearse en diversos procesos? La doctrina entiende que habremos de acudir a cada caso concreto para entender si las acciones ejercitadas en materia de SS provienen de una “misma causa de pedir” (Chocrón Giráldez, 2018)³³.

Si analizamos la jurisprudencia surgida en los últimos años, todas las sentencias inciden en que el hecho clave para determinar si se puede o no proceder a acumular acciones es si todas proceden de la misma causa de pedir. Pero antes de entrar a valorar la jurisprudencia es necesario que fijemos qué entendemos por causa petendi. La causa de pedir está integrada por el conjunto de hechos y fundamentos de derecho esenciales para alcanzar la consecuencia jurídica pretendida por la norma cuya carga de la prueba le corresponde al actor (Montero Aroca, 1999)³⁴.

La STS, de 5 de noviembre de 2013, versa sobre el asunto clave en cuestión: ¿era posible o no la acumulación de acciones en un proceso contra el INSS? En este caso, la Mutua hizo frente al pago de los gastos derivados de la incapacidad temporal de varios trabajadores. Esta incapacidad se fundaba en contingencias derivadas unas de accidentes de trabajo y otras de enfermedad común. La Mutua reclamó el pago realizado a la empresa y como responsable civil subsidiario al INNS. La empresa, además, adeudaba a la SS cuotas desde enero de 2004. La Sentencia que se dictó en primera instancia en el Juzgado de lo Social de Vigo y que posteriormente confirmaba el TSJG, condena a la empresa a reintegrar las cantidades adeudadas a la Mutua y condena como responsable civil

³³ CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M. *El ejercicio acumulado de acciones en el proceso laboral. Una apuesta por la economía procesal*. Sevilla, 2018

³⁴ MONTERO AROCA, J. *La acumulación de acciones en el proceso laboral*. Ed. Tirant Lo Blanch. Valencia, 1990

subsidiario al INSS, el cual durante el proceso alegó la indebida acumulación de acciones, que fue desestimada.

No contentos con el pronunciamiento, el INSS acudió al TS y formuló recurso de casación para la unificación de la doctrina. Este recurso fija la posibilidad de acudir al TS, entre otros motivos, cuando las partes entienden que se han infringido las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que fuera aplicable para resolver las cuestiones objeto de debate. La cuestión que alegó el INSS era si cabía la posibilidad de la acumulación de acciones que ejercitaba la mutua contra el INSS como responsable civil subsidiario y contra la empresa, ya que reclamaba el pago de las cantidades fundadas en distintos supuestos de incapacidad temporal, pues unos eran, como ya hemos señalado, derivados de enfermedad común y otros de enfermedad profesional.

El TS confirmó la resolución dictada en ambas instancias alegando *“que el art. 27.3 de la LPL prohíbe la acumulación de reclamaciones en materia de seguridad social salvo cuando tengan, como dice ser el caso, la misma 'causa de pedir', expresión ésta que, a su entender, tiene que interpretarse como conexión causal entre las acciones en atención a las circunstancias concurrentes”* (STS, de 5 de noviembre de 2013, ECLI:TS:2013.6180). En este caso concreto, la causa de pedir no está fundamentada en que la Mutua reclamaba el pago de incapacidades temporales fundada en motivos distintos, sino que tuvo que hacer frente al pago de dichas incapacidades más los gastos generados, debido a que la empresa adeudaba las cuotas a la Seguridad Social de sus trabajadores.

El Tribunal entendía que ambas acciones se fundamentaban en una misma causa de pedir y, en consecuencia, no debía de prosperar el recurso presentado por el INSS. Para ello aduce que *“ya desde antiguo (STS 6-5-1994, R. 2016/93, en tesis reiterada en STS 11-10-2007, R. 94/05) esta Sala viene residenciando en el principio general de economía procesal, inspirador de la norma de ritos laborales, la facultad de los litigantes para acumular las acciones que ejerciten”* (STS, de 5 de noviembre de 2013, ECLI:TS:2013.6180).

El TS entiende que en este proceso hay una única pretensión procesal: la de la Mutua, que reclama el pago de cantidades adeudadas a la empresa y al INSS. Resulta irrelevante que el fundamento de dicha reclamación sean dos conceptos distintos, pues la sentencia señala que *“la causa de pedir no es otra sino tan repetido incumplimiento empresarial”* (STS, 5 de enero de 2013, ECLI:ES:TS:2013:6180). Dicha jurisprudencia se ha estado manteniendo por la sala. De hecho, la STS, de 12 de mayo de 2016, también entiende que se puede dar lugar a la acumulación de acciones, aunque las contingencias que se reclamen sean distintas. Este caso es similar al anterior, puesto que se reclamaban por parte de la Mutua a la SS cantidades debidas por pagos derivados de incapacidades temporales y prestaciones sanitarias derivadas de contingencias profesionales y en este caso la empresa era también deudora a la SS. *“La Mutua dirige su pretensión frente a una pluralidad de partes, empresa/INSS/TGSS, con la finalidad de que sea condenada aquella que resulte responsable del abono de las prestaciones en cuestión. La propia demanda parte de un elemento decisivo en orden a la determinación de esa responsabilidad cual es el grave incumplimiento empresarial de su obligación de abono de cuotas de seguridad social”* (STS, de 12 de mayo de 2016, ECLI:TS.2016.2528).

La sentencia continúa exponiendo que *“es verdad que la suma total de lo reclamado en la demanda obedecía a cantidades satisfechas por la Mutua a los beneficiarios como*

consecuencia de distintas contingencias, y es probable incluso que alguna de ellas trajera causa de diferentes acontecimientos de naturaleza profesional, pero lo decisivo a los efectos que aquí y ahora interesan”, y es que, “se reconozca la responsabilidad directa de la empleadora respecto a la totalidad de las prestaciones y la subsidiaria de la Seguridad Social respecto por lo que la relación causa-efecto de la propia pretensión no es ni la contingencia --común o profesional-- determinante de las prestaciones ya satisfechas, ni la conducta individual de los beneficiarios, ni cualquier otra circunstancia, sino los graves incumplimientos empresariales en materia de cotización” (STS, de 12 de mayo de 2016, ECLI.TS.2016.2528).

Nuevamente, y una vez examinado el caso concreto, es el TS quien fija que la causa de pedir es el incumplimiento del pago de las cuotas a la SS y no tiene relevancia que la Mutua se hiciera cargo del abono de las cantidades resultantes fruto de prestaciones distintas, incapacidad laboral y el pago de prestaciones sanitarias. La causa de pedir, el incumplimiento del pago de las cuotas, es el nexo causal y lógico de unión para el ejercicio de ambas acciones (STS, 12 de mayo de 2016, ECLI : ES:TS:2016:2528).

Analizando nuestro caso concreto, podemos concluir que Pablo podrá entablar las tres acciones en un único procedimiento, ya que podría reclamar al INSS y al estudio de arquitectura las tres acciones, puesto que se fundamentan en una misma causa de pedir. El fundamento que sirve de nexo causal para las tres acciones es el examen de la situación de falso autónomo, es decir, la causa principal, aunque posteriormente se ejerciten las otras dos acciones. Como se ha expuesto en la pregunta anterior, se dan todos los indicios para creer que únicamente estaba dado de alta en la empresa como autónomo con el objetivo de que la empresa asumiera menos costes y responsabilidades en su relación laboral con Pablo que, a plenos efectos, trabajaba para el estudio como si fuera un trabajador por cuenta ajena de pleno efecto. Y, una vez reconocida esta cuestión, se podría entrar a valorar si, efectivamente, su incapacidad derivó de un accidente de trabajo y si ese accidente de trabajo le causó la incapacidad permanente en grado de gran invalidez.

En base a ello, si seguimos la línea jurisprudencial expuesta por el TS, la cual hemos reseñado anteriormente, tiene que interpretarse que entra la acción de declaración de falso autónomo y si existe una “*conexión causal en atención a las circunstancias concurrentes*”, y que tanto por fundamento jurídico como por motivos de economía procesal deben de ser enjuiciadas en un mismo proceso, pues de otra manera no tendría sentido analizar las tres cuestiones por separado.

4. CONCLUSIONES

En primer lugar, cabe sostener que la situación de “falso autónomo” no cuenta con una regulación específica dentro de nuestro ordenamiento. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo está reforzando paulatinamente las actuaciones de detección de esta situación. Tomando como referencia la jurisprudencia existente, podríamos considerar que la situación de Pablo se enmarca en lo que sería un falso autónomo. Como consecuencia de esto, la empresa contratante estaría incurriendo en responsabilidad, pudiendo así enfrentarse a posibles sanciones económicas, ya que los falsos autónomos no están dados de alta en la SS.

Las tres pretensiones que solicita Pablo (que se le reconozca su gran invalidez, que se reconozca que su incapacidad deriva de accidente laboral y que se le reconozca como falso autónomo) pueden considerarse acumulables en virtud de las excepciones que podemos encontrar en el art. 26 de LRJS. Esto no impide tener que decidir sobre si Pablo es un falso autónomo o no, ya que es una cuestión conexa.

La solicitud del estatus de gran invalidez para Pablo podría aceptarse incluso cuando éste tiene cierta autonomía. Pablo necesita ayuda para realizar las ABVD, se le ha reconocido que necesita a una tercera persona y una dependencia en Grado III. Pese a que tiene la capacidad de ser autónomo en entornos adaptados, ciñéndonos a la jurisprudencia del TS, ésta no sería una causa para la no obtención de la gran invalidez.

La discapacidad, la dependencia y la incapacidad laboral son conceptos que pueden llegar a generar confusión. La diferencia más plausible sería que la discapacidad se asocia a la dificultad de participar en igualdad de condiciones en sociedad, la dependencia es una falta de autonomía que implica necesidad de apoyo, y la incapacidad laboral se basa, en esencia, en la imposibilidad del desempeño de actividades profesionales concretas. Sí existe correlación entre los conceptos como la calificación en grado, el procedimiento de reconocimiento o el hecho de poder obtener prestaciones.

Los incidentes sucedidos en un puesto de trabajo no necesariamente tienen la condición de accidentes laborales. Dentro de las contingencias profesionales también se hallan las enfermedades profesionales. Para la calificación de éstas conviene analizar si concurren los elementos necesarios. De esta valoración dependerán posibles prestaciones. Además, el empresario podría estar incurriendo en responsabilidad civil, penal o administrativa en función de la gravedad de la enfermedad o accidente laboral.

Pablo podría iniciar una actividad laboral una vez concedida la gran invalidez y no perdería su derecho a una pensión siempre y cuando dicha actividad sea compatible en su estado y no conlleve cambios en su capacidad laboral, según lo expuesto en el art. 198.2 LGSS. De todos modos, no podrá ejercer como arquitecto y su nueva actividad laboral no podrá guardar ningún tipo de relación con la anterior profesión que desempeñaba, como indica el art. 198.1 LGSS. Esto no implica que no pueda trabajar para la misma empresa desempeñando funciones radicalmente opuestas. Según establece la Ley de Voluntariado, también puede continuar con su labor como voluntario, ya que la propia ley impulsa la inclusión de las personas con discapacidad.

En virtud de lo que refleja el art. 1045 del CC, la prestación recibida mensualmente por parte de los padres de Pablo no estaría sujeta a colación. Esto se debe a que se trata de un

gasto de los progenitores del afectado para cubrir sus necesidades especiales derivadas de una situación de discapacidad. Sin embargo, no podría ser considerada como patrimonio protegido, ya que no hay una constitución en documento público de la aportación de dichas prestaciones.

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Monografías, manuales y revistas

ALARCÓN, M Y GONZÁLEZ, S., 2001. *Compendio de Seguridad Social*, Madrid.

ALEMAÑ CANO, J, 2015. *Manual de Derecho Procesal Laboral*.

ALONSO MELLADO, C., BLASCO LAHOZ, J.F., Estardid Colom, F. & otros. 2015. *Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

CANO MARTÍNEZ DE VELASCO, J.I. (2005) La mejora. J.M. Bosch Editor

CHIOVENDA, G. *Principios del Derecho Procesal Civil*, tomo II, Madrid, 2000, p. 702

CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M., *El ejercicio acumulado de acciones en el proceso labora. Una apuesta por la economía procesal*

COSSÍO RODRIGUEZ, M.P. (2020). *La gran Invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social: “ el cuarto grado” de la incapacidad permanente*. (Tesis de Doctorado, Universidad de Barcelona). Repositorio Tesis Doctorals en xarxa. <http://hdl.handle.net/10803/670839>

DE VAL TENA, A.L. (2017), “La incapacidad permanente: concepto, grados y requisitos”. Tratado de Derecho de la Seguridad Social. Tomo I. 2017. P 771 – 792

DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, P. (2016). La paraplejia con cierta autonomía personal incluida en el concepto de gran invalidez. Centro de Estudios de Consumo. Publicaciones jurídicas

GARCÍA-BLÁZQUEZ PÉREZ, C.M Y GARCÍA BLÁZQUEZ, M., “*Manual médico-legal de la incapacidad permanente de los funcionarios civiles y militares*”. Editorial Dykinson. Madrid. 2007

GONZÁLEZ-RODRIGUEZ, R (2017). Discapacidad VS Dependencia. Terminología diferencial y procedimiento para su reconocimiento. Index Enferm, vol 26, núm 3. Granada. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962017000200011&script=sci_arttext&tlng=pt

HERNÁNDEZ, NIETO, J.A., *La desnaturalización del trabajador autónomo: El autónomo dependiente*. Revista universitaria de ciencias del trabajo. Nº11. 2010. P 117-194

LASARTE, C (2018). Derecho de Sucesiones. Principios de Derecho Civil. Tomo Séptimo. Editorial Marcial Pons. Madrid. 2018

Monereo, J.L. (2021) Determinación de contingencia: La eterna controversia jurídica accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la "ocasionalidad relevante". Revista Jurisprudencia Laboral. Núm. 5

MONTERO AROCA, J. (1999). *La acumulación de acciones en el proceso laboral*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999

MONTOYA MELGAR, A. (2021) *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid

MORETÓN SANZ, M. F. “El patrimonio protegido de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español”. Revista de Derecho UNED, núm. 6, 2010. P 337-368

PALACIOS, V, & ARÁNTZAZU M, (2020). No cabe equiparar incapacidad permanente a la discapacidad (de la sintaxis y la semántica). Boletín Oficial del Estado. REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL. Núm. 6, 12 de mayo de 2020. Recuperado BOE.es - No cabe equiparar incapacidad permanente a la discapacidad (de la sintaxis y la semántica).

RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2018). Valoración y determinación de la situación de dependencia. Un proceso administrativo con más sobras que luces. Revista de Derecho Social y Empresa. Núm. 10. Feb 2019

ROMERO, M.J. (2019). El infarto tras una breve reunión con el jefe de equipo antes de comenzar a trabajar constituye accidente de trabajo. Revista de Jurisprudencia Laboral, Núm. 2, 2019. Seguridad Social Española. Pensionistas. Consultado el 12 de diciembre de 2021

TERRADILLOS-GARCÍA, M.J., CAPDEVILA-GARCÍA, L.M., ANGUILAR-JIMÉNEZ. ET. AL (2016). *Discapacidad e incapacidad laboral en España. Actualización Legislativa. 2016*. Revista Médica del Instituto Nacional Mexicano de Seguridad Social, vol 56, núm. 1

VIQUEIRA PÉREZ, C. *Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios*. Revista de jurisprudencia laboral. Boletín Oficial del Estado. Núm. 2. Año 2010. Recuperado: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000000848

WOLTER KLUWER, *Guía jurídica*. Consultado 23 de octubre de 2021. Recuperado de: <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAkNjIxNjE7Wy1KLizPw8WyMDQwsDY0MjkEBmWqVLfnJIZUGqbVpiTnEqAI-nFLw1AAAAWKE>

ROMERO RODENAS, 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. Boletín Oficial del Estado. Revista Jurisprudencial, núm. 4. 2009

Otras fuentes

Iberley. Accidente de trabajo in itinere. Consultado el 16 de diciembre de 2021. <https://www.iberley.es/temas/accidente-trabajo-in-itinere-1401?term=accidente%20de%20trabajo&noIndex>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Consultado el 16 de diciembre de 2021. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/accidentes-y-enfermedades-definiciones/definicion-de-accidente-de>

CANDAMIO, J. (2018), Falso autónomo: Figuras, consecuencias, últimas modificaciones normativas, cómo denunciar esta situación y formularios de interés, *Iberley*. [Consultado el 26 de marzo de 2021]. Disponible en:

2. Apéndice jurisprudencial

- Tribunal Supremo

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

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

STS de 5 de noviembre de 2013 (*ECLI:ES:TS:2013:6180*)

STS de 26 de diciembre de 2013 (*ECLI:ES:TS:2315:2012*)

STS de 23 de junio de 2015 (*ECLI:ES:TS:2014:944*)

STS de 12 de mayo de 2016 (*ECLI:ES:TS:2016:2528*)

STS de 20 de marzo de 2018 (*ECLI:ES:TS:2018:1245:2018*)

STS de Madrid de 23 de septiembre de 2020 (*ECLI:ES:TS:2020:3033*)

STS de 25 de septiembre de 2020 (*ECLI:ES:TS:2020:2924*)

STS de Madrid de 20 de abril de 2021 (*ECLI:ES:TS:2021:1669*)

- Tribunal Superior de Justicia

STSJ de Galicia de 5 de julio de 2019 (*ECLI:ES:TSJGAL:2019:4298*)

3. Apéndice legislativo

Ley 41/2003, de 18 de noviembre de 2003, de protección patrimonial de las personas con discapacidad

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Boletín Oficial del Estado. Núm. 299, de 15 de diciembre de 2006. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>

Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado, de 12 de octubre de 2007. Núm. 166. Recuperado de : <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, de 11 de octubre de 2011. Núm. 245. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín oficial del Estados, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. Recuperado de : <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1>

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. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015. Núm. 255. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. Núm. 261, de 31 de octubre de 2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado. Núm. 113. Recuperado de : <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>.

Consejo de Europa. Recomendación no R (98)9 del Comité de ministros a los Estados miembros relativos a la dependencia. Estrasburgo: Consejo de Europa, 199