

## 9. PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA TODA PROFESIÓN U OFICIO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

NATALIA TOMÁS JIMÉNEZ  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Granada*

### I. DELIMITACIÓN DEL PRESENTE ESTUDIO

#### 1. Discapacidad e Incapacidad Permanente: dos conceptos a diferenciar

En la identificación del concepto jurídico de “discapacidad” se localizan una pluralidad de términos utilizados para definir una misma realidad. Así, además de “persona con discapacidad” se han utilizado y se utilizan otras expresiones como “minusválido”, “inválido”, e incluso otras verdaderamente peyorativas. El concepto de discapacidad viene definido por la combinación de limitaciones funcionales junto a factores sociales, es decir, la repercusión social de las “deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales”. La OMS define discapacidad como “el efecto, determinado por el entorno, de una deficiencia que, al interactuar con otros factores en un contexto social específico, puede hacer que un individuo experimente una desventaja indebida en su vida personal, social o profesional”.

En el ordenamiento jurídico español, rige el art. 4 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social de 2013 (LGDPD) en la línea marcada por los estándares internacionales, acoge el concepto de personas con discapacidad, entendiendo por tales aquellas que “presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”, y añadiendo que “a todos los efectos tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100” (cuestión sobre la que se reflexionará más adelante).

Al concepto más universal de discapacidad se contrapone en nuestro Derecho de la Seguridad Social el de la “incapacidad permanente”, habiendo sido sustituida la antigua expresión “invalidez” por la de incapacidad permanente por el art. 8.5 de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social. La incapacidad permanente gira en torno al componente profesional, implicando aquella que impide o dificulta el trabajo en algún grado, y que tiene un carácter sobrevenido<sup>1</sup>. El despliegue de la protección legal derivada de las situaciones de incapacidad y de discapacidad se vincula necesariamente a un presupuesto de hecho: que efectivamente se halle constatada la incapacidad o la discapacidad, administrativa o judicialmente.

<sup>1</sup> Junto al concepto de incapacidad permanente hay otros cercanos al mismo, pero distintos, como son el de persona con discapacidad y el de persona dependiente. Para el concepto de persona dependiente y su delimitación y conexión con la discapacidad, puede remitirse a otro capítulo de esta misma obra. También puede verse ITURRI GÁRATE, J. A.: “Incapacidad permanente y personas con discapacidad y dependientes”. En VV.AA., RIVAS VALLEJO, P. (Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales: la incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*. Cizur Menor Navarra. Thomson-Aranzadi, 2008.

Es importante remarcar que se detecta un interés de la persona que ha sido declarada en incapacidad permanente en intentar que también se le reconozca discapacitada, para tratar de acceder a ventajas laborales, económicas, fiscales, etc.; y de igual modo, la persona que es declarada discapacitada, si reúne los requisitos exigidos, suele intentar obtener también prestaciones de la Seguridad Social iniciando procedimientos de incapacidad permanente (contributiva y/o no contributiva); y de forma similar, ocurre con la dependencia. Si bien, no existen “vasos comunicantes automáticos” entre todas figuras, sí es importante conocer que hay puntos de conexión<sup>2</sup>.

Las diferencias entre discapacidad e incapacidad laboral se evidencian si se analiza la finalidad que persiguen una y otra, ya que la incapacidad permanente se basa en satisfacer una prestación económica sustitutiva de las rentas que no pueden obtenerse por no poder trabajar, valorándose su capacidad profesional mermada de forma sobrevenida por su estado de salud, observando aspectos como “un mínimo de profesionalidad, rendimiento y eficacia” (STSJ de Navarra de 21 de septiembre de 2011); mientras que la discapacidad tiende a procurar la equiparación de oportunidades compensando las desventajas sociales que las situaciones discapacitantes generan valorando a las capacidades de la persona y su relación con el entorno en aras de facilitar su inclusión en la sociedad. Ambas tienen que ser reconocidas y declaradas por unos equipos de valoración, distintos en cada caso, pero en la discapacidad es irrelevante el momento en el que aparece, pudiendo ser de nacimiento o ser sobrevenida; mientras que en la incapacidad permanente se exige su manifestación (o agravamiento) posterior a la afiliación en la Seguridad Social<sup>3</sup>.

## 2. La incapacidad permanente: su configuración en el ámbito de la Seguridad Social y diferenciación de figuras afines dentro de la misma

En lo que en el ámbito específico de la Seguridad Social se refiere<sup>4</sup>, hay que diferenciar la incapacidad permanente de la protección que pueda dispensarse, por ejemplo, por padecer lesiones permanentes no invalidantes, prevista en el art. 201 y ss. LGSS que si bien suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador por una contingencia profesional, no llegan a incapacitar para el trabajo, aunque dejen alguna secuela de importancia, y que implicará la percepción de una indemnización si está tipificada en el baremo correspondiente.

También es pertinente diferenciar la incapacidad permanente de la propia incapacidad temporal que tiene un carácter inicialmente transitorio si bien puede dar lugar posteriormente a la incapacidad permanente, que se caracteriza por tener un carácter definitivo sin perjuicio de una posible revisión.

La jubilación es otra de las prestaciones con la que la incapacidad permanente tiene importantes zonas limítrofes. Efectivamente, la jubilación, que su razón de ser radica en la “vejez” (sin implicar automáticamente incapacidad para trabajar), puede coincidir con la pérdida de capacidad atendiendo por ejemplo a una razón de edad; o incluso en el Régimen de clases pasivas se prevé la “jubilación por incapacidad”; o que, como regla general, a partir de la edad ordinaria de jubilación no se acceda a la situación de incapacidad permanente, como mantiene el Tribunal Supremo recientemente en sus

<sup>2</sup> Se recomienda la lectura de RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Incapacidad permanente, incapacidad judicial, discapacidad y dependencia. Las asimilaciones legales entre ellas y su efectividad”. En VV. AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia. Laborum. 2017, pp. 791-801, que expone claramente las diferentes “pasarelas”, y su oportunidad, que pueden relacionar las situaciones de discapacidad, incapacidad laboral, invalidez, dependencia o incapacidad judicial, si bien señala que no son absolutas ni automáticas entre todas ellas (p. 791).

<sup>3</sup> GARCÍA SABATER, A.: “El Tribunal Supremo vuelve a establecer la necesaria distinción entre discapacidad e incapacidad permanente laboral”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.221, 2019 (BIB 2019\5830).

<sup>4</sup> No se obvia que hay otros conceptos también a considerar como el de la dependencia que se ubica en la actualidad en la protección social.

SSTS 29 de junio de 2020 (núm. 541/2020, rec. 1062/2018) y 1 de julio de 2020 (núm. 563/2020, rec. 1935/2018), negando el acceso a la IP desde una situación previa de jubilación por discapacidad e impidiendo el reconocimiento de una incapacidad permanente en el grado de gran invalidez (o en cualquier otro) y, en su caso, el cálculo de la base reguladora que procedería reconocer. Matiza el Tribunal Supremo su postura anterior tendente a permitir que una persona en situación de jubilación anticipada sí pudiese ser declarado en situación de incapacidad permanente hasta que cumpliese la edad ordinaria de jubilación, entendiendo ahora que quien accede a la jubilación con edad inferior a la ordinaria por razón de su discapacidad –anticipada, según la norma–, no puede acceder a la pensión de incapacidad permanente, ya que su jubilación se ha realizado según su edad ordinaria (ficticia). Se trata de unos pronunciamientos que no están exentos de polémica como lo manifiesta que contengan un interesante voto particular en el que sí se acepta dicho tránsito de la jubilación por discapacidad a la incapacidad permanente, de igual modo que se había aceptado previamente, señalando el voto particular que con negativa se incurre en una discriminación por discapacidad prohibida por la CE y los arts. 4.2 c) y 17.1 del ET<sup>5</sup>.

La prestación contributiva de incapacidad permanente proporciona a la persona beneficiaria una renta de sustitución ante la situación de necesidad por la reducción o falta de ingresos que conlleva la disminución o anulación definitiva de su capacidad de trabajo<sup>6</sup>; mientras que en la prestación no contributiva se observa especialmente la concurrencia del requisito de carencia de rentas suficientes (“umbral de pobreza”) y estar afectado por una discapacidad o enfermedad crónica, independientemente del impacto en la capacidad de trabajar<sup>7</sup>. Por tanto, en lo que al presente estudio se refiere es necesario advertir que el sistema de protección articulado por el Sistema de Seguridad Social en relación a la incapacidad permanente se encuentra en el bloque contributivo y en el no contributivo pero sólo se hará referencia al primero ya que al segundo está dedicado otro capítulo más adelante<sup>8</sup>. Asimismo, este análisis también debe centrarse en la incapacidad permanente absoluta prevista en el Régimen General de Seguridad Social (por su presencia mayoritaria sin desconocer que hay particularidades interesantes en los regímenes especiales), sin perjuicio de realizar algunas consideraciones generales necesarias respecto a esta prestación independientemente del grado que se declare; todo ello teniendo en cuenta que el estudio gira en torno al trabajador discapacitado y que por tanto el objetivo consiste fundamentalmente en indicar algunas de las singularidades o aspectos más relevantes a observar cuando la incapacidad permanente atañe a un trabajador discapacitado, sin pretender ofrecer un estudio exhaustivo ni completo de la prestación de incapacidad permanente. No obstante, antes de abordar el análisis jurídico de estas cuestiones, conviene subrayar que se trata de una cuestión importante ya que la incapacidad permanente afecta a una parte importante de la población discapacitada.

<sup>5</sup> Véase [https://miguelonarenas.blogspot.com/2020/07/sts-relevantes-en-materia-de-seguridad\\_31.html](https://miguelonarenas.blogspot.com/2020/07/sts-relevantes-en-materia-de-seguridad_31.html), considerándose que la sentencia es injusta.

<sup>6</sup> Puede verse un estudio exhaustivo de la incapacidad permanente y su evolución, entre otros, en ROQUETA BUI, R.; FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La incapacidad para trabajar*. Madrid. La Ley, 2014; VV.AA., RIVAS VALLEJO, P. (Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales: la incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*. Cizur Menor Navarra. Thomson-Aranzadi, 2008.

<sup>7</sup> DE VAL TENA, Á. L.: “Capítulo 7. Incapacidad permanente. Concepto, grados y requisitos”. En VV. AA., MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. (dirs.); MALDONADO MOLINA, J. A.; DE VAL TENA, Á. L. (coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social. Tomo I*. Murcia. Ediciones Laborum. 2017, p. 772.

<sup>8</sup> Para tener una visión general de estas cuestiones puede verse BLASCO LAHOZ, J. F.: “La protección social de las personas con discapacidad. Las prestaciones de la seguridad social como instrumento para su desarrollo”. *Revista de Información Laboral*, núm. 11, 2018 (BIB 2018\14008).

## II. LA PRESENCIA DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE EN LA POBLACIÓN DISCAPACITADA

Según los datos estadísticos la incapacidad permanente tiene una presencia importante en el colectivo de personas discapacitadas. Concretamente, el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2019*, elaborado por el SEPE, determina que en la distribución de la población discapacitada según la causa de su inactividad laboral se encuentra en primer lugar la incapacidad permanente. En las personas discapacitadas inactivas, el 61,15 % presentan una incapacidad para trabajar, mientras que sólo es el 1,81 % en las personas no discapacitadas, por tanto, puede apreciarse un contraste muy notable con el resto de la población<sup>9</sup>. La distribución en el resto de las categorías de la población discapacitada inactiva se encuentra más repartida, siendo el 23,23% jubilados; el 9,09 % se dedica a las labores del hogar; y los estudiantes representan el 3,63%<sup>10</sup>.

Por otro lado, también debe tenerse en cuenta que el porcentaje de actividad va disminuyendo según va aumentando el grado de discapacidad, de modo que sólo en las personas discapacitadas que tienen reconocida una minusvalía entre el 33 y el 44 %, la proporción de activos supera a los inactivos<sup>11</sup>.

Asimismo, es importante tener presente la conexión entre envejecimiento y discapacidad, ya que al incrementarse la población de mayor edad también se observa un alza en la población discapacitada de tal modo que existe un alto porcentaje de trabajadores maduros que presentan discapacidad<sup>12</sup>. Atendiéndose exclusivamente a los tramos de edad, existen bastantes diferencias entre las personas con discapacidad y las que no la tienen, observándose una clara concentración de población discapacitada en el tramo de mayores de 45 años, dadas las características del colectivo de discapacitados; pudiendo concluirse que en términos absolutos, los datos revelan que la mayor parte de los afiliados con discapacidad tienen 45 años o más<sup>13</sup>.

## III. CONSIDERACIONES RELEVANTES DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA ATENDIENDO A LAS ESPECIFICIDADES DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO, Y EN ESPECIAL LA INCAPACIDAD PERMANENTE PARA TODO OFICIO

No se ha considerado pertinente ofrecer en este estudio una exposición completa y totalizadora de la compleja prestación de incapacidad permanente, siendo más útil a la finalidad de la obra indicar los aspectos en los que se aprecian singularidades que se refieren al trabajador discapacitado declarado en incapacidad permanente; todo ello tomando como referencia únicamente el Régimen General de Seguridad Social por su presencia mayoritaria, sin desconocer que hay particularidades interesantes en

<sup>9</sup> Se trata de una distribución constante ya que por ejemplo en el SEPE. *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2018*. Madrid. SEPE. 2019, p.20, se refleja que de las 1.208.800 personas con discapacidad en edad laboral que son consideradas inactivas (según la clasificación del INE), la gran mayoría, el 62,26 % del total, tienen reconocida una Incapacidad permanente que los inhabilita para trabajar.

<sup>10</sup> Se recoge así en SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2019*. Madrid. SEPE. 2020, p. 20. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercado-trabajo-estatal-discapacitados.html>

<sup>11</sup> SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2019*. Madrid. SEPE. 2020, p. 23.

<sup>12</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: "Capítulo 3. Incapacidad permanente y trabajadores de edad avanzada". En VV. AA. MONEREO PÉREZ, J.L.; MALDONADO MOLINA, J.A. (dirs.): *Envejecimiento activo y vida laboral*. Granada. Comares. 2019, pp. 561-562.

<sup>13</sup> SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2019*. Madrid. SEPE. 2020, pp. 16-17.

los regímenes especiales que podrían ser objeto de un estudio más amplio. Desde esta perspectiva, se constata que son escasas, en comparación con otras prestaciones, como por ejemplo las de jubilación, las previsiones que expresamente se articulan para el colectivo de los trabajadores discapacitados, o que sin ir dirigidas directamente a ellos, sí pueden impactar de una forma más incisiva en este colectivo y no tanto en el resto. Es decir, hay una incidencia relativamente baja de los conceptos de discapacidad en la configuración de la prestación contributiva de incapacidad permanente pero está presente. Por ejemplo, son reseñables algunos aspectos específicos que se articulan respecto al hecho causante y que afectan en mayor medida a los trabajadores discapacitados, como lo previsto en el art. 193.1, 2º párr. LGSS.

## **1. Hecho causante: la inclusión expresa de la discapacidad sobrevenida o agravada**

La incapacidad permanente (llamada anteriormente “ invalidez permanente ”) se encuentra regulada en los arts. 193 y ss. LGSS en lo que al Régimen General se refiere, estableciéndose que la incapacidad permanente contributiva “ es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral ”. De ese concepto legal se desprenden cuatro elementos que integran el hecho causante<sup>14</sup>:

1. Determinación objetiva mediante dictamen científico-médico.
2. Reducción de la capacidad para trabajar<sup>15</sup>.
3. Carácter permanente o previsiblemente definitivo de las lesiones.
4. Persistencia previsiblemente definitiva de una alteración grave del estado de salud, pese a haber seguido un tratamiento, e independientemente del carácter común o profesional de la contingencia.

En este cuarto elemento es preciso detenerse ya que tiene un considerable impacto en la prestación de incapacidad permanente que atañe a trabajadores discapacitados. En este elemento del hecho causante adquiere importancia el requisito temporal ya que inicialmente se exigen que las lesiones sean posteriores a la afiliación o al alta, por lo que si dichas lesiones son previas no son evaluables a efectos de incapacidad permanente, considerándose con carácter general sólo protegible la incapacidad sobrevenida al trabajador, quedando excluidas por ende las lesiones congénitas o adquiridas con anterioridad a tener dicha condición, en aras de evitar lo que se podría considerar una especie de “ compra de pensiones ” si se permitiese que a través de la afiliación, el alta y la cotización (durante un período de carencia ostensiblemente menor al requerido para la jubilación) en una fecha posterior a aquella en la que la contingencia protegida (la situación de incapacidad permanente) ya se habría materializado<sup>16</sup>. No obstante, el art. 193, segundo párr. LGSS, realiza una inclusión expresa al prever que “ las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación

<sup>14</sup> Sobre estos elementos puede consultarse más ampliamente, entre otros, MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; QUESADA SEGURA, R.; MALDONADO MOLINA, J. A.: *Manual de Seguridad Social*. Madrid. Tecnos. 2019, pp. 276 y ss.; DE VAL TENA, Á. L.: “ Capítulo 7. Incapacidad permanente. Concepto... ”, *op. cit.*, pp. 772-792.

<sup>15</sup> La jurisprudencia del Tribunal Supremo considera que lo decisivo para la determinación de una incapacidad permanente y del grado correspondiente no es la mera descripción objetiva de las secuelas, sino el déficit orgánico o funcional que provocan y en definitiva su incidencia en la capacidad laboral del trabajador (STS de 8 de abril de 1989 (RJ 1989, 2948)).

<sup>16</sup> En ese sentido, PANIZO ROBLES, J.A.: “ De nuevo sobre las dolencias previas a la afiliación a la Seguridad Social: si la situación de dependencia existe antes de la afiliación a la Seguridad Social, no cabe lucrar pensión de gran invalidez, salvo agravación de aquélla (Con ocasión de la STS de 19 de julio de 2016. Reud 3907/2014 [JUR 2016, 193867]) ”. *Aranzadi digital*. núm.1, 2016, (BIB 20164963).

del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación”<sup>17</sup>. Por tanto, si se produce una agravación de las lesiones preexistentes con efectos invalidantes para el trabajo sí procederá el reconocimiento de la prestación correspondiente, pues la agravación de las dolencias anteriores a la afiliación o el alta es suficiente para producir un efecto invalidante posterior al alta que anule la capacidad laboral que permitió al afectado realizar los trabajos determinantes de su inclusión en la Seguridad Social; permitiéndose así proteger situaciones de discapacidad sobrevenida o agravada a la afiliación del trabajador para producir la incapacidad permanente.

Incluso para apreciar la procedencia de una incapacidad permanente en el grado máximo de gran invalidez se requiere que las reducciones anatómicas o funcionales de carácter genético no se hayan producido antes de la afiliación o alta del trabajador, ya que si eran previas no podrán ser tenidas en cuenta para causar protección por este grado de incapacidad, salvo, tratándose de personas con discapacidad en las que se hubiera producido dicho agravamiento del art. 193.1, 2º párr. LGSS, pero incluso la valoración en estos casos deberá hacerse partiendo de la capacidad ya reducida que presentaba el propio trabajador. Es importante en este ámbito aludir a la jurisprudencia del Tribunal Supremo que de forma relativamente reciente ha unificado la doctrina en esta cuestión. Concretamente, la STS 19 de julio de 2016 (núm. 675/2016) (RJ2016\4421)<sup>18</sup>, que falla en contra del recurso presentado por un agente vendedor de cupones de la ONCE, que con anterioridad a su alta en el Sistema de Seguridad Social presentaba patologías que hacían necesaria la ayuda de una tercera persona, y que con posterioridad sus dolencias se ven agravadas por un traumatismo que le impide realizar el trabajo que venía desempeñando.

En primer lugar, en relación a la STS 19 julio de 2016, es relevante señalar que en su fundamento jurídico segundo recuerda que las cuestiones relativas a la calificación de la incapacidad permanente no son materia propia de la unificación de doctrina tanto por la dificultad de establecer la identidad del alcance del efecto invalidante, como por tratarse, por lo general, de supuestos en los que el enjuiciamiento afecta más a la fijación y valoración de hechos singulares que a la determinación del sentido de la norma en una línea interpretativa de carácter general, pero que en el caso que se examina puede apreciarse la existencia de contradicción entre las sentencias al constatarse la discrepancia entre las resoluciones al interpretar el tratamiento que debe darse a un mismo hecho: acreditar los actores la necesidad de una tercera persona para los actos esenciales de la vida con anterioridad al ingreso en el Sistema de Seguridad Social. Así, resulta que en ambos casos se trata de beneficiarios que acreditan la necesidad de asistencia de tercera persona para los actos esenciales de la vida con anterioridad al alta en el Sistema de Seguridad Social. Los servicios prestados tras el alta en Seguridad Social son en ambos casos para la ONCE. Ambos acreditan la agravación de sus lesiones durante la prestación de servicios. En el caso de la sentencia recurrida por un traumatismo y en la de contraste por degeneración de las dolencias previas. Y a ambos trabajadores se les reconoce por el INSS la situación de incapacidad permanente absoluta, solicitándose en ambos casos el reconocimiento de la situación de gran invalidez, estimando la STJS de la Comunidad Valenciana de 28 de febrero de 2006 (rec. 3807/2005) (sentencia de contraste), que procede la gran invalidez, y en sentido contrario la STJS Asturias de 24 de octubre de 2014 (rec. 2034/2014) (sentencia recurrida). Por tanto, el Tribunal

<sup>17</sup> La jurisprudencia marcó el origen de esta apartado ya que si bien inicialmente venía negando que esas dolencias previas pudiesen tenerse en cuenta a los efectos de la declaración de la IP, la STS de 26 de enero de 1999 (rec. 5066/1997), entre otras, abren una nueva línea jurisprudencial inclusiva que desemboca en la Ley 35/2002, que modificó el entonces art. 136.1 LGSS.

<sup>18</sup> Puede verse un comentario a esta sentencia en PANIZO ROBLES, J.A.: “De nuevo sobre las dolencias previas...”, *op. cit.*

Supremo entra a conocer al entender que se trata de una cuestión jurídica y no fáctica: existe sustancial identidad fáctica acompañada de interpretaciones diversas del ordenamiento jurídico.

En segundo lugar, resuelve la STS 19 julio de 2016, fundamento jurídico tercero, que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida ya que atendiendo al entonces art. 136.1 LGSS, y en la actualidad al art. 193.1, las lesiones o enfermedades que se padecieran con anterioridad al alta en la Seguridad Social no han de tener incidencia en la valoración de una invalidez permanente, pues en caso de que existan algunas invalidantes del trabajo, la misma Seguridad Social tiene sistemas de protección o prestaciones para subvenir a esas situaciones o contingencias, como son las atenciones a las personas con discapacidad. No obstante, en el caso de concurrir el analizado párrafo segundo del citado precepto que prevé la protección vía IP de las personas con discapacidad agravada, “habrá que determinar si concurren los supuestos configuradores de los distintos grados de invalidez permanente, pero bien entendido siempre que la valoración no puede hacerse en comparación con la capacidad laboral normal de un trabajador ordinario, sino con la ya reducida que presentaba el propio trabajador. En definitiva, han de tenerse en cuenta, a tales efectos, las peculiaridades de su inserción en el mundo laboral, en la medida en que supone una ampliación de sus posibilidades de trabajo, compensadora, justamente, de su inicial imposibilidad para desarrollar una actividad laboral en las condiciones habituales del mundo laboral. Ello implica que la lesión preconstituida queda extraordinariamente relativizada en estos supuestos en los que, aun existiendo antes de la afiliación, el encuadramiento se ha producido teniendo en cuenta ya los padecimientos y la situación clínica del trabajador.”<sup>19</sup>

Por tanto, habida cuenta de que el actor presentaba, con anterioridad al ingreso en el mundo laboral, una situación clínica que ya exigía la ayuda de una tercera persona, tal circunstancia no debe ser tenida en cuenta a efectos de la configuración de la nueva situación protegida que se produce como consecuencia exclusiva de la pérdida de la capacidad de trabajo que hasta entonces tenía el trabajador; de ahí que se le reconozca, por agravamiento de las lesiones que padecía y la aparición de otras nuevas, una Incapacidad Absoluta para todo Trabajo, pero, por lo mismo, ello le impide el reconocimiento de la Gran Invalidez, puesto que la situación clínica que podría dar lugar a la misma ya la padecía con anterioridad a su ingreso en el mundo laboral, sin que las nuevas lesiones o el agravamiento de las ya padecidas hayan tenido ninguna incidencia a los efectos invalidantes que se pretenden”<sup>19</sup>.

## **2. Los diferentes grados de incapacidad permanente contributiva, y en concreto, la incapacidad permanente para todo oficio de los trabajadores con discapacidad**

Según el art. 194 LGSS, la incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente. Como establece el art. 194.2 LGSS, la calificación de incapacidad permanente en sus distintos grados ha de realizarse en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo, y de la incidencia de dicha reducción en el desarrollo de la profesión ejercida por el interesado en el momento del hecho causante o del grupo profesional al que se adscribe dicha profesión.

No hay una definición legal de esos grados pero la jurisprudencia ha realizado una amplia labor al respecto, manifestándose que para calificar el grado de invalidez cada caso ha de examinarse de forma individualizada, por lo que ante determinadas reducciones anatómico-profesionales, o secuelas no se fija un grado, sino que depende de cómo influye en cada persona individualmente

<sup>19</sup> El Tribunal Supremo ha consolidado este planteamiento en sentencias posteriores como por ejemplo las SSTS núm. 730/2018 de 10 julio (RJ\2018\4148), y núm. 408/2018 de 17 abril (RJ 2018\1798), ambas sobre agentes vendedores de cupones de la ONCE que, con anterioridad a su alta en el Sistema de Seguridad Social, presentaban patologías que hacían necesaria la ayuda de una tercera persona y que, con posterioridad, sus dolencias se ven agravadas impidiéndoles realizar el trabajo que venía desempeñando.

considerada; con lo que se obstaculiza, como se ha señalado anteriormente, la utilización de la unificación de doctrina en este ámbito<sup>20</sup>. Debe primar en todo caso el criterio profesional, obviando otras circunstancias como la edad, la profesión, las circunstancias culturales o de mercado de trabajo (a excepción de la incapacidad permanente total cualificada). Se ha planteado en varias ocasiones la conveniencia de realizar una listas de enfermedades graves que impliquen la incapacidad permanente de la persona<sup>21</sup>, pero tal lista sólo podría utilizarse como orientación ya que es preciso realizar este examen individualizado desde la perspectiva de que “no hay incapacidades, sino incapaces”<sup>22</sup>.

El art. 194 LGSS establece que hay cuatro grados:

- a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual: es la incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual: esta incapacidad inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta<sup>23</sup>.
- c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
- d) Gran invalidez: consiste en la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos

<sup>20</sup> Recuérdese la sólida jurisprudencia que apuesta por “el carácter individualizado de la valoración de la invalidez permanente impide generalizar las decisiones a través de criterios genéricos cuya aparente objetividad difícilmente puede responder en la práctica a una completa identidad en la extensión e intensidad de las lesiones y en su repercusión sobre el trabajador” (STC 53/1996, 26 de marzo, aludiendo a diversos pronunciamientos del TS).

<sup>21</sup> Incluso el art. 194 LGSS alude a una lista de enfermedades que debe aprobarse reglamentariamente y que no se ha realizado a pesar de que esté requerida desde 1997; lo que por otro lado ha planteado si realmente el art. 194 LGSS está plenamente vigente o no. En ese sentido, DE VAL TENA, Á. L.: “Capítulo 7. Incapacidad permanente. Concepto...”, *op. cit.*, p. 777.

<sup>22</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “La complejidad de la incapacidad permanente y la necesidad de su abordaje”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 8, 2016, p. 15.

<sup>23</sup> El concepto de profesión habitual a efectos de incapacidad permanente ha sido muy controvertido doctrinal y jurisprudencialmente ya que es preciso distinguir, por ejemplo, “puesto de trabajo” (hace referencia a las funciones concretas que se tienen asignadas en la empresa) y “profesión habitual”, que es un concepto más amplio y que es necesario delimitar para determinar la concurrencia o no de la incapacidad permanente total. Según reciente jurisprudencia, la profesión habitual no se define en función del concreto puesto de trabajo ni en atención a la delimitación formal del grupo profesional sino en atención a las funciones a que se refiere el tipo de trabajo desempeñado por el interesado, debiendo observar cometidos que el trabajador está cualificado para realizar y a los que la empresa le haya destinado o pueda destinarle atendiendo a la movilidad funcional, sin perjuicio de las limitaciones correspondientes a las exigencias de titulación académica o de pertenencia a un grupo profesional; subrayándose que debe rechazarse la equiparación entre «profesión habitual» y «categoría profesional» y más aun teniendo en cuenta que en la actualidad ha desaparecido la segunda parte del texto del art. 22 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en donde además se ha incrementado la flexibilidad funcional interna (STS 26 de octubre de 2016, rec. 1267/2015; STS de 10 octubre 2011, rec. 4611/2010). Por tanto, antes de acudir a la incapacidad permanente total hay que utilizarse la movilidad funcional si fuera posible.

Consultese, entre otros, ÁLVAREZ CORTÉS, J. C.: “Sobre la incapacidad permanente y la profesión habitual”. En VV. AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia. Laborum. 2017, pp. 375-384, que denuncia que “las referencias a la profesión habitual son obsoletas e imprecisas”, invitando a su revisión con una intervención más decisiva de la negociación colectiva (p. 384), planteamiento que se comparte.

Dependiendo del grado de incapacidad, se exigen unos requisitos generales y de cotización, aunque si la incapacidad deriva de accidente sea o no de trabajo o de enfermedad profesional no se exigen cotizaciones previas.

En el caso de la incapacidad permanente absoluta<sup>24</sup>, que es en la que se centra este estudio, debe advertirse que hasta que no se desarrolle reglamentariamente lo establecido en el art. 194.2 LGSS, las referencias que se contengan en la LGSS y en las demás disposiciones aludiendo a la “incapacidad permanente absoluta” debe entenderse hechas a la “incapacidad permanente absoluta para todo trabajo”, asumiéndose que en este caso, el trabajador está inhabilitado para todo tipo de trabajo, y no sólo para las tareas que realizaba con habitualidad o que correspondían a su clasificación profesional. Jurisprudencialmente se ha entendido que correspondía la incapacidad permanente absoluta si el trabajador no es capaz de realizar una actividad profesional con un mínimo de rendimiento y eficacia, o con un mínimo de profesionalidad; soportar unos mínimos de dedicación, diligencia y atención, que son indispensables en el más simple de los oficios y en la última de las categorías profesionales, sin poner en riesgo su vida.

En cuanto a los períodos de carencia exigidos no hay ninguna regla en particular para la incapacidad permanente absoluta si se accede desde una situación de alta o asimilada, debiendo observar lo dispuesto en el art. 195.3 LGSS que establece un período mínimo de cotización exigible atendiendo a la edad del sujeto causante cuando se está ante una IP total, absoluta o gran invalidez por contingencias comunes (por contingencias profesionales y accidente no laboral no se exige período de carencia)<sup>25</sup>. Este precepto fue modificado por la Ley 40/2007 para reducir el tiempo de cotización exigible a los jóvenes, y especialmente para los menores de 26 años; observándose el elevado nivel de desempleo y de temporalidad en el tramo de edad de 16 a 30 años, así como con la demora en el inicio de la actividad profesional que daba lugar a importantes dificultades para acceder a la incapacidad permanente por contingencias comunes entre los trabajadores y trabajadoras más jóvenes por ser especialmente complicado que reunieran los períodos mínimos de cotización<sup>26</sup>.

Por otro lado, la regla general es que para acceder a una pensión de incapacidad permanente es necesario estar en una situación de alta o asimilada al alta<sup>27</sup>, pero el art. 195.4 LGSS prevé como excepción la posibilidad de acceder a la pensión de incapacidad permanente en los grados de absoluta o gran invalidez desde situaciones de no alta, en cuyo caso la cotización exigible se eleva a quince años (carencia genérica), de los que al menos tres deben estar comprendidos en los diez años anteriores al hecho causante (carencia específica). Esta regla también es aplicable cuando la incapacidad absoluta deriva de accidente no laboral y el trabajador no se encontrase en situación de alta ni asimilada (aquí

<sup>24</sup> Puede verse un estudio exhaustivo de la incapacidad permanente absoluta y su evolución, entre otros, en RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R.: “Concepto jurídico y grados de incapacidad permanente”. En VV.AA., RIVAS VALLEJO, P. (Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales: la incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*. Cizur Menor Navarra. Thomson-Aranzadi, 2008, pp. 112 y ss.

<sup>25</sup> Este precepto determina que:

- a) Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión.
- b) Si el causante tiene cumplidos treinta y un años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los veinte años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

<sup>26</sup> DE LA FUENTE LAVÍN, M.; TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La incapacidad permanente en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social”. En VV. AA. MONERO PÉREZ, J. L. (Dir.): *La política de pensiones en el Estado social en transformación: Aspectos críticos*. Granada. Comares. 2010, pp. 175-224.

<sup>27</sup> Como regla general, según lo previsto en el art. 165.1 LGSS, el acceso a las prestaciones de seguridad social se condiciona al cumplimiento de los requisitos generales de afiliación y alta, o situación asimilada al alta, al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo excepción en contrario; por lo que en los restantes grados sí se precisa el requisito genérico de estar en alta al momento del hecho causante de la prestación.

no se exigiría período de carencia si hay situación de alta o asimilación). En esta excepción no caben las reglas que se han visto anteriormente respecto a la flexibilización de los períodos de carencia para menores de 31 años, requiriéndose el mismo período cotizado para todos los que accedan por esta vía, independientemente de la edad que tengan. Por tanto, se mantiene para los más jóvenes estos requisitos, incluso la carencia cualificada de que una quinta parte se halle comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante, con la finalidad de reforzar la contributividad y la profesionalidad del sistema<sup>28</sup>.

La pensión de incapacidad permanente absoluta consiste en el abono mensual de una pensión del 100% de la base reguladora (arts. 196 y 197 LGSS), correspondiendo al INSS declarar la situación de incapacidad permanente, a los efectos de reconocimiento de las prestaciones económicas, tras la comprobación de que concurren todos los requisitos legalmente exigidos emitiendo la correspondiente resolución (art. 200 LGSS)<sup>29</sup>.

En cuanto a los efectos de la incapacidad permanente sobre el contrato de trabajo, el art. 49.1.e) ET determina la extinción del contrato de trabajo por gran invalidez o por invalidez permanente total o absoluta del trabajador. Los efectos en el contrato de trabajo de una incapacidad permanente absoluta son la extinción automática pero si a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo (una posibilidad amparada en el art. 200.2 LGSS<sup>30</sup>), subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente (art. 48.2 ET)<sup>31</sup>. A pesar de la redacción aparentemente clara, algunas sentencias han exigido que se indique expresamente en la resolución administrativa la reserva del puesto de trabajo porque cabe que se produzca la “mejoría que permita la reincorporación”. No obstante, si transcurrió el plazo de dos años y la mejoría del trabajador se produce pasado dicho término, aunque no opere ya la reserva del puesto de trabajo, sin embargo, se plantea que podría ser de aplicación el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que establece en su art. 2.1 el derecho de reincorporación preferente: “Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral,

<sup>28</sup> VICENTE PALACIO, A.; GARCÍA NINET, J. I.: “Incidencia de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre sobre la pensión de incapacidad permanente”. En VV. AA.: *La Reforma de la Seguridad Social, III Jornadas Universitarias Valencianas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia. Tirant lo Blanch. 2009, p. 97.

<sup>29</sup> Para un estudio más completo puede verse, entre otros, ROMERO RÓDENAS, J.: “Capítulo 8. Incapacidad permanente. Cuantía, dinámica y procedimiento”. En VV. AA., MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. (dirs.); Maldonado Molina, J. A.; De Val Tena, Á. L. (coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social. Tomo I*. Murcia. Ediciones Laborum. 2017, pp. 793-808.

<sup>30</sup> Este precepto prevé que en toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, o se confirme el grado reconocido previamente, se hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado incapacitante profesional, en tanto que el beneficiario no haya cumplido la edad mínima establecida en el artículo 205.1.a), para acceder al derecho a la pensión de jubilación. Este plazo será vinculante para todos los sujetos que puedan promover la revisión.

No obstante lo anterior, si el pensionista de incapacidad permanente estuviera ejerciendo cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá, de oficio o a instancia del propio interesado, promover la revisión, con independencia de que haya o no transcurrido el plazo señalado en la resolución.

Las revisiones fundadas en error de diagnóstico podrán llevarse a cabo en cualquier momento, en tanto el interesado no haya cumplido la edad a que se refiere el primer párrafo de este apartado.

<sup>31</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Capítulo 3. Incapacidad permanente...”, *op. cit.*, pp. 561-582.

tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional”<sup>32</sup>.

### **3. La compatibilidad entre incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y otra actividad retribuida**

En la incapacidad permanente absoluta es legal compatibilizar el percibo de la pensión correspondiente con “el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativa, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión” (art. 198.2 LGSS), si bien con el límite de la edad de jubilación, dado que desde ese momento la pensión se declara expresamente incompatible con trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena que determinen la inclusión del pensionista en algunos de los regímenes de seguridad social, “en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva” (art. 198.3 LGSS)<sup>33</sup>. El pensionista de incapacidad permanente absoluta que reciba la prestación económica de su pensión y que de forma simultánea realice cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora competente.

Resulta complicado encajar una IP absoluta para todo trabajo con la posibilidad de compatibilizar la prestación con otra actividad (en la IP total tiene mucho sentido), y aunque inicialmente la jurisprudencia se mostró más restrictiva, posteriormente se ha afianzado una interpretación más amplia de estos preceptos, invocando el derecho al trabajo del art. 35.1 CE, admite la realización de trabajos no marginales, por cuenta ajena o por cuenta propia, por parte de incapacitados absolutos o incluso grandes incapacitados (STS de 6 de marzo de 1989).

Si bien hay jurisprudencia tendente a defender un principio general de compatibilidad partiendo de la literalidad del precepto [SSTSJ País Vasco de 15 de noviembre y 11 de octubre de 2005 (AS 2006, 782 y AS 2005, 2701), rec. 1749/05 y rec. 1109/05], e incluso el Tribunal Supremo ha admitido la compatibilidad, con gran amplitud, entre la pensión de incapacidad permanente absoluta y el ejercicio por el beneficiario de actividades lucrativas conciliables con su estado en el sentido de que considerar compatible con la pensión por incapacidad permanente absoluta o por gran invalidez el trabajo a tiempo completo en una determinada actividad laboral, aunque no sea marginal, siempre que su realización no resulte perjudicial o inadecuada para el estado del incapacitado y no suponga incidir en un supuesto de revisión por mejoría del art. 202.2 LGSS, debiendo valorarse a efectos de establecer la compatibilidad la relación entre el trabajo y la situación clínica del pensionista [SSTS 31 de enero 2008 (rec. 480/2007); 10 de noviembre de 2008 (rec. 56/2008); 19 de marzo 2013 (rec. 2022/2012), entre otras].

En resumen, la única incompatibilidad que formula el artículo 198.2 LGSS para la pensión de incapacidad permanente absoluta es la relativa a las actividades que sean “incompatibles” en el sentido de perjudiciales o inadecuadas para el estado del incapacitado. El desarrollo por éste de

<sup>32</sup> Así lo entiende ARENAS, M.: ¿Pierdo mi trabajo si me declaran en situación de incapacidad permanente? Lunes, 7 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://miguelonarenas.blogspot.com/2020/09/pierdo-mi-trabajo-si-me-declaran-en.html>, recordando que las “prestaciones de recuperación profesional” son mencionadas en el ámbito de la acción protectora del art. 42.1 b) LGSS, y que si bien, más allá de la aplicación práctica que alguna mutua pueda ofrecer, son absolutamente “invisibles”, no deben invalidar la aplicación del artículo en cuestión.

<sup>33</sup> DE VAL TENA, Á. L.: “La compatibilidad entre las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente y el trabajo u otras actividades lucrativas en el ordenamiento jurídico español”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 5, núm. 3, julio-septiembre, 2017, p. 211, señalando que son tres las condiciones legales que determinan la posibilidad de trabajar del incapacitado permanente absoluto: 1) que las actividades sean compatibles con su estado; 2) que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión; 3) que no haya cumplido la edad de acceso a la jubilación, pues en ese supuesto se le aplicarán las reglas específicas sobre compatibilidad entre pensión jubilación y trabajo.

actividades no perjudiciales dará lugar, no a una incompatibilidad, sino a una revisión por mejoría o por error de diagnóstico. Este es el sistema legal de incompatibilidad y no cabe corregirlo a través de una interpretación restrictiva, ya que lo contrario produciría disfunciones importantes, como el tratamiento peyorativo de la incapacidad absoluta respecto a la total (el incapacitado absoluto perdería su pensión por un trabajo concurrente, lo que no sucedería en el caso del incapacitado total) o la desincentivación de la reinserción de los incapacitados absolutos, lo que no sucedería si en caso de trabajo del incapacitado absoluto se revisara el grado para reconocer, por ejemplo, una incapacidad total. El sistema legal ha partido de una reducción muy amplia de las posibilidades de empleo del incapacitado absoluto, pero no ha establecido una incompatibilidad general entre la pensión y las rentas de trabajo. La incompatibilidad queda reducida a las actividades no adecuadas para el incapacitado, debiendo resolverse las demás a favor de la compatibilidad o de la revisión del grado (STS de 1 diciembre 2009, RJ 2010\370).

También esgrime el Tribunal Supremo para facilitar la compatibilidad comentada que es preciso hacer una interpretación de los textos legales que sea lo más favorable posible a la efectividad del derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 CE, admitiéndose incluso para evitar un posible efecto desmotivador, que las cotizaciones satisfechas como consecuencia del nuevo trabajo desarrollado por el pensionista tengan eficacia para recalcular la pensión anteriormente reconocida, prestación de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, siempre y cuando la situación clínica del pensionista le impida seguir desarrollando la actividad profesional –o actividades profesionales– desarrollada desde que se produjo su primera declaración de incapacidad (STS de 16 de octubre de 2013, rec 907/2012)<sup>34</sup>.

A esta posible compatibilidad también ayudan desde una perspectiva fáctica las nuevas tecnologías con el gran impulso que está viviendo actualmente el teletrabajo, y muy especialmente con el auge de la inteligencia artificial y la robotización. En el concreto ámbito de la discapacidad debe impulsarse esta posible compatibilidad como una fórmula inclusiva en coherencia con lo establecido en el art. 27 de la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, referido al derecho al trabajo y al empleo, manifestando que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; y que ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Por ello, en este ámbito deben ser especialmente consideradas esta compatibilidad fomentándose incluso fórmulas basadas en el emprendimiento<sup>35</sup>.

La realidad es compleja ya que existe incertidumbre sobre si suspenderán la pensión de IP, debiendo demostrar que la actividad era compatible en un contexto de escasa definición al respecto. Y es que, sin duda, uno de los aspectos más discutidos en estos casos consiste en el aspecto económico ya que deberían articularse soluciones intermedias caso por caso para que el miedo a perder la prestación económica de la IP no obstaculice una eventual actividad laboral ni tampoco una sobreprotección económica que implique no imponer ninguna penalización. Se propone que la

<sup>34</sup> Por ejemplo, véase la STS 25 de abril 2018, núm. 450/2018 (RJ 2018\2562), que finalmente da la razón a la trabajadora tras un periplo judicial, en un caso en el que se había suspendido la incapacidad permanente absoluta por la entidad gestora por estar realizando la misma actividad que la realizada con anterioridad al reconocimiento de la incapacidad, considerando dicha actividad incompatible con la situación incapacitante. La controversia giraba en torno a la eficacia de las cotizaciones realizadas durante la suspensión de la prestación a efectos de proceder a un nuevo recálculo de la base reguladora de la pensión que se reanuda al cesar en la actividad, más beneficiosa para la trabajadora, y que finalmente el TS estima.

<sup>35</sup> Véase más ampliamente ROLDÁN MARTÍNEZ, A: “La compatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente y el trabajo por cuenta propia: una vía para el emprendimiento de las personas con discapacidad”. En VV. AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia. Laborum. 2017, pp. 537-545.

realización de la actividad laboral no implique automáticamente la suspensión total de la pensión y que tampoco se mantenga la percepción íntegra de la misma, sino que se reduzca proporcionalmente la retribución percibida en el trabajo, si bien garantizando siempre la percepción de una cuantía mínima de pensión<sup>36</sup>. Debe hacerse un análisis caso por caso para lograr un equilibrio ya que por otro lado tampoco puede mantenerse la compatibilidad plena ya que entonces se desvirtuaría la razón de ser de la propia incapacidad permanente que no es otra que abastecer de rentas a la persona que no puede obtenerlas de su trabajo por un razón de incapacidad basada en su salud<sup>37</sup>.

#### **4. La negativa a la automática equiparación entre incapacidad permanente absoluta (y total y gran invalidez) y discapacidad**

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 (en adelante, LGDPDIS), contiene un controvertido precepto. El art. 4.2 LGDPDIS establece que “tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”. Este precepto ha vuelto a remover confusiones originadas Ley 51/2003, de 2 de diciembre 9, de Igualdad de Oportunidades No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad, (en adelante la LIONDAU), que en su art. 1.2 disponía que “a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100. En todo caso se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión e incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”. En su momento generó una amplia controversia doctrinal y jurisprudencial planteándose tal equiparación entre los que tenían una discapacidad declarada conforme a los mecanismos establecidos para ello (discapacidad “real” se ha denominado) y los incapacitados laboralmente<sup>38</sup>.

Como era previsible, hubo una oleada de jurisprudencia contradictoria de los Tribunales Superiores de Justicia en relación a la equiparación plena o no entre las situaciones de incapacidad permanente y la condición de «persona con discapacidad» por razón de tal precepto. El asunto llegó al Tribunal Supremo, que en varias sentencias (SSTS 21 de marzo de 2007, rec. 3872/05 y rec. 3902/05 (RJ 2007, 3539 y 4999); STS 29 de marzo de 2007 (RJ 2007, 6110), rec. 114/06; STS 30 de abril de 2007 (RJ 2007, 5012), rec. 1.253/06; SSTS 19 de julio de 2007 (RJ 2007, 7395 y 7396), rec 3080/06 y 3803/06), determinó que no es objetivo de la LIONDAU definir el “status” de persona con discapacidad, sino que ello se hace en el art. 7 de la LISMI, en base al procedimiento señalado en su art. 10, imponiéndose a tal efecto un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento

<sup>36</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*. Valencia. Tirant lo Blanch, 2012, p. 278.

<sup>37</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Capítulo 3. Incapacidad permanente y trabajadores de edad avanzada”. En VV. AA. MONEREO PÉREZ, J.L.; MALDONADO MOLINA, J.A. (dirs.): *Envejecimiento activo y vida laboral*. Granada. Comares. 2019, pp. 561-582; DE VAL TENA, Á. L.: “La compatibilidad entre las prestaciones de...”, *op. cit.*, p. 214.

<sup>38</sup> Puede observarse, por ejemplo, GARCÍA VALVERDE, M. D.: “A los perceptores de pensiones de incapacidad permanente no procede atribuirles automáticamente la condición de minusválido. Interpretación del artículo 1.2 de la Ley 51/2003”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, paraf. núm. 49/200714, 2007, (BIB 2007\1780); MORENO PUEYO, M. J.: “La integración laboral de los discapacitados y las prestaciones de incapacidad permanente de la seguridad social”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 1, núm. 21, abril, 2009, pp. 37-45.

(art. 2. 1 LIONDAU), teniendo aquella equiparación del art. 1. 2 la única virtualidad de incidir en los aspectos regulados por la propia LIONDAU, pero no fuera de los mismos. También se resalta que el ámbito de la normativa del colectivo de personas con discapacidad es más genérico que el de la incapacidad permanente, que atiende solo a consideraciones de empleo y de trabajo, mientras que la consideración de persona con discapacidad incide en otros ámbitos de la vida social, de la educativa y en la participación en las actividades sociales, económicas y culturales. Argumentó el Tribunal Supremo en estas sentencias que “con independencia de la existencia de espacios de coincidencia entre ambas normativas, hay otros que corresponden privativamente, bien a la Seguridad Social bien a la protección de los discapacitados y cuyos beneficiarios deben ser determinados, en principio, mediante los procedimientos establecidos en uno y otro sector del ordenamiento social”. Por tanto, se desestimaron las pretensiones de reconocimiento directo de grado de discapacidad por afectación de una incapacidad laboral y se fijó una respuesta jurisprudencial firme en ese sentido<sup>39</sup>.

El citado art. 4.2 LGDPDIS volvió a reabrir esta problemática, debiendo intervenir de nuevo el TS para zanjar la cuestión en tres sentencias de 29 de noviembre de 2018 (STS núm. 992/2018, rec. 3382/2016; STS núm. 993/2018, rec. 1826/2017; STS núm. 994/2018 rec. 239/2018)<sup>40</sup>. El Pleno del Tribunal Supremo declaró ineficaz por incurrir en «ultra vires» el art. 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, en cuanto dispone que es aplicable «a todos los efectos» la equiparación de los pensionistas de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, con el grado de discapacidad del 33%, se ha incurrido en un exceso en la delegación legislativa que contraviene el mandato de la Ley 26/2011, de 1 de agosto en la que se sustenta, y que de forma expresa mantenía en sus términos el derogado art. 1.2 de la Ley 51/2003, de forma que sigue siendo de aplicación la doctrina jurisprudencial que limita esa equiparación a los solos y únicos efectos que ahora se corresponden con el contenido del RD Legislativo 1/2013<sup>41</sup>.

Posteriormente, esta jurisprudencia se ha ratificado en las SSTS núm. 156/2020, de 19 febrero (RJ\2020\1141) y núm. 302/2020 de 12 mayo (RJ\2020\1447), afirmando que el art. 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013 ha incurrido en ultra vires por exceso en la delegación legislativa, porque no ha respetado el contenido del art. 1 de la propia Ley 26/2011, de 1 de agosto, que, además de atribuirle esa delegación, ratifica el contenido de aquel art. 2.1 Ley 51/2003 en los términos que hemos expuesto, y que se han visto sustancialmente alterados en la redacción final del texto refundido, al sustituir la frase “a los efectos de esta ley” por la de “a todos los efectos”, en una evidente alteración del mandato legislativo que modifica de manera esencial el texto que debía refundir, hasta el extremo

<sup>39</sup> Sobre la evolución de esta cuestión, GARCÍA SABATER, A.: “El Tribunal Supremo vuelve...”, *op. cit.*, precisando que el Tribunal Supremo utilizó una interpretación finalista, basándose en los distintos propósitos de protección que persiguen las normas de protección de la discapacidad y la acción protectora de la Seguridad Social en el ámbito de la incapacidad permanente, determinando que la definición de sus grados atiende exclusivamente a consideraciones de empleo y trabajo y que en cambio, la definición de la discapacidad incluye otras dimensiones de la vida social, como son la educación y la participación en las actividades sociales, económicas y culturales.

<sup>40</sup> No obstante, indicar que estas sentencias cuentan con un voto particular que formula la Magistrada Excmra. Sra. Doña Rosa María Viroles Piñol, al que se adhieren el Magistrado Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina y el Magistrado Excmo. Sr. D. Jose Manuel López García de la Serrana, por estimar que el art. 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013 no contiene una regulación ultra vires, y que el reconocimiento de una incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, equivale automáticamente a la condición de discapacidad en su grado mínimo (es decir del 33%). Aluden a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y ello “supone la consagración del cambio de paradigma del enfoque de las políticas sobre discapacidad. Supera definitivamente la perspectiva asistencial de la discapacidad para abordar una basada en los derechos humanos”. Afirman que el marco de la asimilación que se contiene en el Texto refundido es el mismo que existía antes, aunque ahora se ha encajado en el conjunto de servicios, prestaciones y demás beneficios previstos en el Texto Refundido.

<sup>41</sup> Para un comentario más detenido de la STS de 28 de noviembre de 2018, MORENO PUEYO, M. J.: “Asimilación de la incapacidad permanente a la discapacidad. Alcance y límites”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 220, 2019, (BIB 2019\6158).

de que su aplicación conduciría a una interpretación contraria a la mantenida hasta ahora por el Tribunal Supremo conforme al contenido de la norma que el legislador no ha querido variar.

“Resuelta” la cuestión por el Tribunal Supremo quedan abiertos multitud de interrogantes y de situaciones problemáticas respecto a todos los certificados de discapacidad que equipararon el grado de 33% a personas con grado inferior, por asimilación a situaciones de IP, han dejado de tener validez a todos los efectos legales. ¿Qué pasa si accedieron a una plaza de empleo preferente u obtuvieron un trato fiscal más ventajoso?

Por otro lado, es preciso advertir que la plena equiparación producía un claro efecto perjudicial a las personas con grandes discapacidades, ya que se ampliaba el colectivo de personas que podían acceder a un conjunto (normalmente limitado, aunque no siempre) de ventajas, recursos, ayudas, etc. con lo que se generaba una situación no deseada<sup>42</sup>.

#### IV. CONCLUSIONES

**Primera:** Sin perjuicio de que tengan importantes puntos de conexión, la discapacidad e incapacidad laboral aluden a situaciones distintas, pudiendo detectarse múltiples diferencias como por ejemplo, la finalidad que persiguen una y otra, ya que la incapacidad permanente se basa en satisfacer una prestación económica sustitutiva de las rentas que no pueden obtenerse por no poder trabajar, valorándose su capacidad profesional mermada de forma sobrevenida por su estado de salud, observando aspectos como “un mínimo de profesionalidad, rendimiento y eficacia” (STSJ de Navarra de 21 de septiembre de 2011); mientras que la discapacidad tiende a procurar la equiparación de oportunidades compensando las desventajas sociales que las situaciones discapacitantes generan valorando a las capacidades de la persona y su relación con el entorno en aras de facilitar su inclusión en la sociedad.

**Segunda:** Los discapacitados que presten servicios o realicen alguna actividad profesional están comprendidos en el sistema de Seguridad Social. No tienen una regulación especial y se constata que son escasas, en comparación con otras prestaciones, como por ejemplo la de jubilación, las previsiones que expresamente se articulan para el colectivo de los trabajadores discapacitados, o que sin ir dirigidas directamente a ellos, sí pueden impactar de una forma más incisiva en este colectivo y no tanto en el resto. Es decir, hay una incidencia relativamente baja de los conceptos de discapacidad en la configuración de la prestación contributiva de incapacidad permanente, lo que contrasta con una presencia intensa de la incapacidad permanente en el colectivo de la población discapacitada inactiva como demuestran las estadísticas.

**Tercera:** Es destacable respecto a las pensiones por incapacidad permanente de los trabajadores con discapacidad, la inclusión expresa de la discapacidad sobrevenida o agravada en el hecho causante de la prestación (art. 193.1, 2º párr. LGSS), de tal modo que la discapacidad tiene que ser posterior a la afiliación del trabajador o si las lesiones causantes de la discapacidad eran previas debían haberse agravado para poder ser susceptibles de protección por la vía de la incapacidad permanente contributiva.

<sup>42</sup> Al respecto, GARCÍA SABATER, A.: “El Tribunal Supremo vuelve...”, *op. cit.*, denunciando que la finalidad de la asimilación de derechos es demasiado simple ya que “si no se amplían las coberturas económicas, no se aumentan o modifican los cupos de reserva de empleo y no se redefinen las políticas afinando los objetivos y las preferencias sobre quienes tienen necesidades especiales, el resultado de la generalización de derechos es que se reparten los recursos limitados: ayudas, subvenciones, puestos de trabajo, etc., entre más gente, dejando por lo tanto con una cobertura menor a quien más necesidad tiene, y dificultando a estos últimos el acceso a unos derechos en los que continúan siendo discriminados debido a su discapacidad”.

**Cuarta:** Existe una doctrina jurisprudencial amplia y flexible de la compatibilidad entre incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y otra actividad retribuida si bien se aprecia cierta indefinición en cuanto a su regulación lo que provoca una situación de incertidumbre no deseada para los trabajadores que quieren optar por esta compatibilidad. Esta compatibilidad, que debería analizarse caso por caso, invita a una inclusión efectiva del trabajador discapacitado por lo que puede considerarse recomendable desde esa perspectiva.

**Quinta:** El Tribunal Supremo niega la automática equiparación entre incapacidad permanente absoluta (y total y gran invalidez) y discapacidad, considerando que el legislador se ha excedido en el art. 4.2 LGDPDIS. Realizar esta homologación (si algún día el legislador da este paso) implica ampliar excesivamente el colectivo de discapacitados con unos recursos normalmente limitados, por lo que si se hiciera habría que corregir los desajustes que se ocasionaran al respecto.

## V. BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CORTÉS, J. C.: “Sobre la incapacidad permanente y la profesión habitual”. En VV. AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia. Laborum. 2017, pp. 375-384.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “La incapacidad permanente: configuración general, acceso y mantenimiento”. En VV. AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia. Laborum. 2017, pp. 303-319.

ARENAS, M.: ¿Pierdo mi trabajo si me declaran en situación de incapacidad permanente? Lunes, 7 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://miguelonarenas.blogspot.com/2020/09/pierdo-mi-trabajo-si-me-declaran-en.html>

BLASCO LAHOZ, J. F.: “La protección social de las personas con discapacidad. Las prestaciones de la seguridad social como instrumento para su desarrollo”. *Revista de Información Laboral*, núm. 11, 2018 (BIB 2018\14008).

CORDERO GORDILLO, V.: *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*. Valencia. Tirant lo Blanch, 2012.

DE LA FUENTE LAVÍN, M.; TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La incapacidad permanente en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social”. En VV. AA. MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs.): *La política de pensiones en el Estado social en transformación: Aspectos críticos*. Granada. Comares. 2010, pp. 175-224.

DE VAL TENA, Á. L.: “Capítulo 7. Incapacidad permanente. Concepto, grados y requisitos”. En VV. AA., MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. (dirs.); MALDONADO MOLINA, J. A.; DE VAL TENA, Á. L. (coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social. Tomo I*. Murcia. Ediciones Laborum. 2017, pp. 771-792.

DE VAL TENA, Á. L.: “La compatibilidad entre las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente y el trabajo u otras actividades lucrativas en el ordenamiento jurídico español”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 5, núm. 3, julio-septiembre, 2017, pp. 192-221.

FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Capítulo 3. Incapacidad permanente y trabajadores de edad avanzada”. En VV. AA. MONEREO PÉREZ, J.L.; MALDONADO MOLINA, J.A. (dirs.): *Envejecimiento activo y vida laboral*. Granada. Comares. 2019, pp. 561-582.

- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El tratamiento jurídico de la incapacidad para el trabajo en el sistema español de Seguridad Social. En VV. AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia. Laborum. 2017, pp. 37-72.
- FLORES GIMÉNEZ, F.: Las personas mayores en la Constitución Española: derechos y garantías. En VV. AA., CABEZA PEREIRO, J.; CARDONA RUBERT, B.; FLORES GIMÉNEZ, F. (coords.): *Edad, discriminación y derechos*. Navarra. Aranzadi Thomson Reuters. 2019, pp. 29-52.
- GARCÍA SABATER, A.: “El Tribunal Supremo vuelve a establecer la necesaria distinción entre discapacidad e incapacidad permanente laboral”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.221, 2019 (BIB 2019\5830).
- GARCÍA VALVERDE, Mª. D.: “A los perceptores de pensiones de incapacidad permanente no procede atribuirles automáticamente la condición de minusválido. Interpretación del artículo 1.2 de la Ley 51/2003”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, paraf.nº.49/200714, 2007, (BIB 2007\1780).
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D.: *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el Derecho comparado y el Derecho español*. Albacete. Bomarzo, 2019.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D.: *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el Derecho comparado y el Derecho español*. Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona. 2018. Disponible en:[https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl\\_10803\\_565828/dgc1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl_10803_565828/dgc1de1.pdf)
- ITURRI GÁRATE, J. A.: “Incapacidad permanente y personas con discapacidad y dependientes”. En VV.AA., RIVAS VALLEJO, P. (Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales: la incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*. Cizur Menor Navarra. Thomson-Aranzadi, 2008.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; QUESADA SEGURA, R.; MALDONADO MOLINA, J. A.: *Manual de Seguridad Social*. Madrid. Tecnos. 2019.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “La complejidad de la incapacidad permanente y la necesidad de su abordaje”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 8, 2016
- MORENO PUEYO, M. J.: “Asimilación de la incapacidad permanente a la discapacidad. Alcance y límites”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.220, 2019, (BIB 2019\6158).
- MORENO PUEYO, M. J.: “La integración laboral de los discapacitados y las prestaciones de incapacidad permanente de la seguridad social”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 1, núm. 21, abril, 2009, pp. 37-45.
- PANIZO ROBLES, J.A.: “De nuevo sobre las dolencias previas a la afiliación a la Seguridad Social: si la situación de dependencia existe antes de la afiliación a la Seguridad Social, no cabe lucrar pensión de gran invalidez, salvo agravación de aquélla (Con ocasión de la STS de 19 de julio de 2016. Reud 3907/2014 [JUR 2016, 193867])”. *Aranzadi digital*. núm.1, 2016, (BIB 2016\4963).
- RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Incapacidad permanente, incapacidad judicial, discapacidad y dependencia. Las asimilaciones legales entre ellas y su efectividad”. En VV. AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia. Laborum. 2017, pp. 791-801.

- RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R.: “Concepto jurídico y grados de incapacidad permanente”. En VV.AA., RIVAS VALLEJO, P. (Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales: la incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*. Cizur Menor Navarra. Thomson-Aranzadi, 2008.
- ROLDÁN MARTÍNEZ, A: “La compatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente y el trabajo por cuenta propia: una vía para el emprendimiento de las personas con discapacidad”. En VV. AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación: I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia. Laborum. 2017, pp. 537-545.
- ROMERO RÓDENAS, J.: “Capítulo 8. Incapacidad permanente. Cuantía, dinámica y procedimiento”. En VV. AA., Monereo Pérez, J.L.; Rodríguez Iniesta, G. (dirs.); Maldonado Molina, J. A.; de Val Tena, Á. L. (coords.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social. Tomo I*. Murcia. Ediciones Laborum. 2017, pp. 793-808.
- ROQUETA BUJ, R.; FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La incapacidad para trabajar*. Madrid. La Ley, 2014.
- RUIZ SANTAMARÍA, J. L.: *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*. Navarra. Aranzadi. 2019.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2019*. Madrid. SEPE. 2020. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>
- VICENTE PALACIO, A.; GARCÍA NINET, J. I.: “Incidencia de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre sobre la pensión de incapacidad permanente”. En VV. AA.: *La Reforma de la Seguridad Social, III Jornadas Universitarias Valencianas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia. Tirant lo Blanch. 2009, pp. 87-122.
- VV.AA., MONEREO PÉREZ, J. L.; RIVAS VALLEJO, P. (Dir.): *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. Aranzadi, Navarra, 2012.
- VV.AA., RIVAS VALLEJO, P. (Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales: la incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*. Cizur Menor Navarra. Thomson-Aranzadi, 2008.