

La transformación digital y su repercusión en la incapacidad permanente

Digital Transformation and its Impact on Permanent Disability

FARAH AMAADACHOU KADDUR

Profesora Contratada Doctora acreditada a Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

 <https://orcid.org/0000-0002-7704-0663>

Cita Sugerida: AMAADACHOU KADDUR, F.: «La transformación digital y su repercusión en la incapacidad permanente». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. Extraordinaria 6 (2024): 119-137.

Resumen

En la “Revolución Industrial 4.0”, la digitalización está generando profundos cambios en la economía, el ámbito laboral y la protección social. En este contexto, surgen desafíos significativos, como la reconfiguración del sistema productivo y su impacto en las relaciones laborales, incluyendo aspectos de gobernanza, igualdad y el creciente teletrabajo. La digitalización también incide en el sistema público de la Seguridad Social, resaltando su importancia como escudo protector en momentos de incertidumbre, como se evidenció durante la pandemia de la COVID-19. Además, resulta interesante abordar el impacto de las nuevas tecnologías sobre la compatibilidad de la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez con la posibilidad de realizar una actividad laboral. Es crucial reflexionar sobre estos desafíos en la sociedad digital y buscar un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección social.

Abstract

In the “Fourth Industrial Revolution,” digitization is bringing about profound changes in the economy, the labor market, and social protection. In this context, significant challenges arise, such as the reconfiguration of the production system and its impact on labor relations, including aspects of governance, equality, and the growing prevalence of telecommuting. Digitization also affects the public Social Security system, underscoring its importance as a protective shield in times of uncertainty, as evidenced during the COVID-19 pandemic. Furthermore, it is interesting to consider the impact of new technologies on the compatibility of total permanent disability and severe disability with the possibility of engaging in work activities. It is crucial to reflect on these challenges in the digital society and seek a balance between technological innovation and social protection.

Palabras clave

transformación digital; incapacidad temporal; seguridad social; relaciones laborales; nuevas tecnologías

Keywords

digital transformation; temporary disability; social security; labor relations; new technologies

1. INTRODUCCIÓN

Como bien es sabido, la digitalización está revolucionando el sector económico, el ámbito laboral y los sistemas de protección social. Ya de entrada, cabe anotar el enorme impacto que tienen las tecnologías disruptivas en el conjunto de la sociedad, así como la necesidad de adoptar un adecuado enfoque del empleo de las mismas de tal forma que permita mejorar la vida de los ciudadanos.

Para ello es necesario abordar los retos y oportunidades a los que se enfrentan los sistemas de protección social en el marco de la nueva sociedad digital. Seguidamente, sería conveniente acometer un análisis sobre el uso de las nuevas tecnologías en aras a impulsar un trabajo de calidad, analizándolas desde una perspectiva de gobernanza, junto con la repercusión en términos de igualdad y equidad, sin perder de vista los retos que plantea el teletrabajo. Y, por último, detenernos en las condiciones necesarias para poder afrontar una transformación digital efectiva en términos de Seguridad Social. Todo ello en su conjunto confluye en la necesidad de alcanzar un objetivo común: la implementación

de un nuevo modelo organizativo y tecnológico como un elemento transformador que permita innovar el ámbito laboral y, de manera simultánea, el de la protección social. Se trata pues, de impulsar el debate que conlleva los nuevos desafíos que la disrupción digital proyecta en el ámbito del empleo y la Seguridad Social¹.

En estos momentos y ya con cierta perspectiva, es evidente que la situación de pandemia ocasionada por la COVID-19 ha acelerado el proceso de transformación digital, ha impulsado los servicios públicos digitales² y, en general, ha supuesto un punto de inflexión en el mundo, cuyo impacto ha originado una profunda crisis de magnitudes extraordinarias e impredecibles. De ahí que, en las ciencias sociales se califica técnicamente como un «hecho social total», en la medida en que impacta y convulsa el conjunto de las relaciones y estructuras sociales, logrando conmocionar a la totalidad de los actores -políticos, sociales y económicos-, de las instituciones, e incluso de los propios valores de la sociedad, demandando una recomposición urgente de la cohesión³.

Sin duda, la pandemia ha puesto de relieve, aún mas si cabe, el papel clave que tiene nuestro sistema público de Seguridad Social como escudo protector del conjunto de la sociedad ante la vulnerabilidad y en tiempos altamente dominados por la incertidumbre. Al mismo tiempo, ha sido un claro reflejo de los efectos aparejados a las tecnologías disruptivas en el contexto social⁴.

En cualquier caso, a pesar de los avances acometidos, lo cierto es que aún sigue siendo difícil de calibrar su repercusión final con la precisión que realmente se requiere. Sea como fuere, la confluencia de factores de muy diversa naturaleza propicia nuevos y renovados requerimientos a los que hay que atender.

2. LOS DESAFÍOS EN LA ERA DE LA «CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL» O «REVOLUCIÓN INDUSTRIAL 4.0»: LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL COMO PILAR EN LA RECONFIGURACIÓN DEL SISTEMA PRODUCTIVO

La irrupción tecnológica ha condicionado notablemente el desarrollo social. Entre sus múltiples desafíos se encuentra el asentamiento de un modelo más proactivo con una vertiente preventiva reforzada, orientada a la gestión de la salud poblacional, contribuyendo a mejoras de calidad y priorizando los colectivos más vulnerables. A tal fin, se precisa adoptar un enfoque estratégico orientado a tejer la digitalización tecnológica en cualquier decisión estratégica. De tal forma que, en este entorno desafiante, ese esfuerzo planificador se canalice hacia la obtención de mejores resultados de salud y, en consecuencia, lograr una mayor eficiencia y sostenibilidad⁵.

Ahora bien, a pesar del fuerte impacto a raíz de la pandemia sobre la economía, el mundo del trabajo ya estaba experimentando una profunda transformación con motivo de la irrupción de la nueva revolución tecnológica, más conocida como Revolución Industrial 4.0, o bien, Cuarta Revolución Industrial. Las principales notas que la definen son: el empleo generalizado de las nuevas tecnologías,

¹ La Revista de la Seguridad Social [consulta: 1 de diciembre de 2022]. Disponible en <https://revista.seg-social.es/-/digitalizaci%C3%B3n-y-protecci%C3%B3n-social-30-desaf%C3%ADos-para-2030>

² DE PABLO, F.: «Transformación digital: Europa como camino y como destino. Los retos de los grandes centros tecnológicos». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, p. 287.

³ MONEREO PÉREZ, J.L.: «Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, octubre 2020, núm. 1, pp. 18 y ss.

⁴ ESCUDERO, C.: «Prólogo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, p. 8.

⁵ BENGUA, R. y ARRATIBEL, P.: «Cuidados de larga duración y protección social». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 22-30.

las nuevas formas de trabajo, el uso de datos masivos, los avances en computación e inteligencia artificial, los robots en la industria y servicios⁶, etcétera.

En todo caso, conviene apuntar que la pandemia aceleró los cambios que ya se estaban produciendo para el futuro del trabajo debido, en buena parte, al potencial de las nuevas tecnologías y, además, la nueva normalidad generada por el coronavirus no solo lo ha precipitado sino posiblemente también lo ha rediseñado, aunque aún es demasiado pronto para poder concretar cómo y en qué medida. En este contexto, hemos asistido al auge del trabajo a distancia, las interacciones en el entorno virtual, el empleo de las plataformas digitales como intermediarios entre los trabajadores y la parte empresarial, junto con el alza de una serie de transacciones digitales. La implantación y consolidación del teletrabajo es precisamente uno de los principales valedores que viene a atestiguar los cambios producidos hasta la fecha. Como bien es sabido, teletrabajar implica el uso de medios de comunicación digitales, que permiten la conexión desde cualquier lugar y en cualquier momento, posibilitando la colaboración virtual. El éxito de su puesta en marcha reside en la confluencia de diversos factores tales como, que los trabajadores dispongan de dispositivos electrónicos, tener acceso a internet, en definitiva, que formen parte de una sociedad con un elevado nivel de digitalización. Todo ello junto con la proliferación del trabajo híbrido, esto es, la combinación de jornadas laborales dentro de la empresa y fuera de ella, por ejemplo, en casa. De este modo, se crea la oportunidad de repensar el concepto de lugar de trabajo⁷.

Como ya sucedió en épocas pasadas, a raíz de las profundas transformaciones acometidas, hay que recordar que la Primera Revolución Industrial supuso, nada más y nada menos, que la mecanización de la producción. La Segunda Revolución Industrial incorporó nuevos modelos de trabajo como, por ejemplo, la producción en masa y la división de tareas en los procesos productivos. Posteriormente, con la llegada de la Tercera Revolución Industrial despuntó la aplicación de la informática y la electrónica en la automatización de los procesos productivos. Siguiendo esta línea evolutiva, llegamos a la ya mencionada Cuarta Revolución Industrial, basada principalmente en la digitalización de los procesos productivos y en los datos, con una repercusión que se extiende en todos y cada uno de los ámbitos de la vida, en la esfera de la actividad productiva, en la vida profesional y personal, etcétera. Sin embargo, hoy por hoy, sigue habiendo una carencia más que considerable en cuanto a la adquisición de competencias digitales básicas que son fundamentales para formar parte de este nuevo paradigma caracterizado por la digitalización del empleo.

Con el propósito de fomentar y potenciar la adquisición de competencias y habilidades digitales, desde las diferentes instituciones europeas y, entre ellas, la Comisión Europea puso en marcha, desde finales del año 2016, la denominada Coalición por las capacidades y los empleos digitales y, en el año 2018, estableció un plan de acción que se estructura sistemáticamente en cuatro pilares básicos que contienen competencias digitales para el conjunto de la ciudadanía, para la población activa, para el ámbito educativo y para los especialistas en las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

En el ámbito nacional, con el objetivo de desarrollar el programa España Digital 2026, se pretende trazar la hoja de ruta para la transformación digital en nuestro país, diseñando una estrategia ambiciosa para extraer el máximo provecho de las nuevas tecnologías y lograr un crecimiento económico más intenso y sostenido, con empleos de calidad, con mayor productividad y, al mismo

⁶ DOMÉNECH R. y ANDRÉS, J.: «Economía digital y empleo: retos y oportunidades». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, p. 140.

⁷ PÉREZ GONZÁLEZ, E.: «El potencial de la tecnología para el futuro del trabajo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 31-33.

tiempo, contribuir a la cohesión social y territorial, aportando prosperidad y bienestar al conjunto de la ciudadanía. España Digital 2026 supone la actualización de la estrategia lanzada en 2020. Desde su presentación, se ha aprobado el Plan de Recuperación de España, hasta la fecha se han publicado un total de ocho planes específicos para su despliegue, junto con la puesta en marcha de los principales programas de inversión en todos los niveles, nacional, autonómico y local, y se ha pretendido avanzar de manera decidida en las reformas estructurales.

Esta ambiciosa estrategia actúa sobre tres dimensiones clave: infraestructuras y tecnología, economía y en las personas. Con esta nueva actualización se pretende impulsar proyectos estratégicos de gran impacto mediante la colaboración público-privada y la cogobernanza entre el Estado y las diferentes Comunidades Autónomas. España Digital 2026 mantiene los diez ejes estratégicos de su versión originaria, y añade dos nuevos ejes transversales. De modo que, en infraestructuras y tecnología se aglutinan cuatro ejes, en concreto: conectividad, impulso a la tecnología 5G, ciberseguridad y economía del dato e inteligencia artificial. En el ámbito de la economía queda circunscritos los ejes de: transformación digital del Sector Público, transformación digital de la empresa y emprendimiento digital, España hub audiovisual, transformación digital sectorial y sostenible. En cuanto a las personas, se mantienen dos ejes principales: competencias digitales y derechos digitales. Por último, como se acaba de indicar, a estos diez ejes estratégicos se incorporan dos nuevos ejes transversales para ayudar a alcanzar dichas metas, por un lado, los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE), y por otro, las denominadas Redes Territoriales de Especialización Tecnológica (RETECH)⁸.

El Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025 es uno de los elementos principales del componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de modernización de las Administraciones Públicas, y contiene el desarrollo de las actuaciones concretas que se van a llevar a cabo en el ámbito de la administración digital. Este Plan se incardina dentro de la iniciativa anteriormente referenciada de España Digital 2026. El Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas pretende ser decisivo para la mejora de la eficacia y eficiencia de la Administración Pública. Para ello, busca dar respuesta a los grandes desafíos de la Administración Pública, en concreto, en los ámbitos de empleo, justicia y sanidad. En líneas generales, el objetivo principal que persigue no es otro que mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas en su conjunto, garantizando la sostenibilidad de las inversiones a través del refuerzo y reutilización de medios y servicios compartidos, así como, mejorar la accesibilidad de la ciudadanía y de las empresas a los servicios públicos⁹.

Con este fin, el Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas se estructura sobre la base de tres grandes ejes de actuación:

- a) Eje 1: Transformación digital de la Administración General del Estado (en adelante, AGE): cuyo objetivo es desarrollar iniciativas transversales para el conjunto de la AGE que habiliten un despliegue de servicios públicos digitales eficientes, seguros y fáciles de utilizar; la consecución de la democratización y generalización del acceso a las tecnologías hoy en día emergentes sobre la base de un modelo de infraestructura de tecnologías de la información dinámico pero, al mismo tiempo, flexible; y por otro lado, también contempla la hiperconexión entre los silos de información existentes entre

⁸ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Gobierno de España [consulta: 24 de noviembre de 2022]. Disponible en <https://espanadigital.gob.es/>

⁹ Portal de la Administración Electrónica. Portada de Plan de Digitalización de las AAPP. Gobierno de España [consulta: 25 de noviembre de 2022]. Disponible en https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Estrategias/Plan_Digitalizacion_AAPP.html?urlMagnolia=/pae_Home/pae_Estrategias/Estrategia-TIC/Plan-Digitalizacion-AAPP.html

los diferentes departamentos ministeriales. Paralelamente y de forma transversal, la digitalización de la AGE sirve de palanca para descarbonizar sus actividades y contribuir a una economía más resiliente y climáticamente neutra para el año 2050.

- b) Eje 2: Proyectos de alto impacto en la digitalización del Sector Público: a través de este eje se pretende desarrollar una serie de líneas estratégicas específicas para la digitalización de determinados ámbitos funcionales de la AGE, denominados tractores, entre los que destacan la sanidad, el empleo y la justicia. Este eje está focalizado en la personalización y adecuación de los servicios para los ciudadanos y las empresas.
- c) Eje 3: Transformación digital y modernización del Ministerio de Política Territorial, Comunidades Autónomas y Entidades Locales: con este tercer eje se persigue la modernización de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales de forma coordinada con las inversiones realizadas por la AGE, según los criterios de consistencia e impacto esperados por la Comisión Europea¹⁰.

En la misma línea de actuación se sitúa el Plan de Digitalización de PYMES 2021-2025, cuyo objetivo central es potenciar y acelerar el proceso de digitalización de pequeñas y medianas empresas y, en particular, en lo que se refiere a microempresas y autónomos. Teniendo en cuenta que la transformación digital de las pymes supone un proceso de innovación y transformación en el marco de las organizaciones empresariales con motivo de la integración de las nuevas tecnologías digitales y, además, es un elemento esencial para contribuir, entre otras cuestiones, al incremento de la productividad, la internacionalización, el crecimiento, etcétera.

Por tanto, se trata de un Plan cuyo programa de actuación está destinado a cubrir proyectos de digitalización basados en la integración de soluciones digitales ya existentes, así como otras medidas orientadas a la innovación disruptiva (inteligencia artificial, *big data*...), destinado a todas las pymes españolas. El Plan se sustancia en 5 ejes de actuación fundamentales:

- a) Eje 1: Digitalización Básica para las pymes: cuyo objetivo principal es asentar las bases de digitalización para que todas las pymes tengan un punto de partida para desarrollar planes de transformación. Este eje abarca medidas de gran utilidad, tales como las que se detallan a continuación:
 - El Programa Digital Toolkit: para impulsar el comercio electrónico mediante la implantación de la factura electrónica, la administración de la empresa digital, la movilidad, etcétera.
 - Programa de Bonos de Conectividad pymes: orientado a las ayudas para que las empresas puedan tener acceso a la conexión a internet y poder incorporar paquetes básicos de digitalización.
 - Programa Protege tu empresa: destinado a la concienciación, formación e información en temas sobre ciberseguridad y protección de las pymes.
 - Programa Acelera pyme: dirigido a ayudar a las pymes en sus correspondientes procesos de digitalización.

¹⁰ Portal de la Administración Electrónica. Portada de Plan de Digitalización de las AAPP. Portada de Ejes estratégicos. Gobierno de España [consulta: 26 de noviembre de 2022]. Disponible en https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Estrategias/Plan_Digitalizacion_AAPP/ejes-estrategicos.html

- b) Eje 2: Gestión del cambio: con el fin de proporcionar programas para la efectiva transición y adaptación de las pymes a sus planes de digitalización. En el marco de este segundo eje se encuentran los siguientes programas:
- Programa para la formación de Directiv@s: con una doble finalidad, por un lado, promover la formación en gestión de la empresa en áreas tales como el comercio electrónico, automatización de procesos o bien gestión de clientes, para la mejora de la productividad, del crecimiento y de la internacionalización de las pymes y, por otro lado, reducir la brecha de género en sectores TIC.
 - Programa para la Formación de Expertos en Transformación Digital de las pymes: para contribuir a la formación de jóvenes expertos en digitalización de las pymes.
 - Programa de Agentes del Cambio: destinado a financiar la incorporación de profesionales en transformación digital de pymes para llevar a cabo los planes de digitalización.
- c) Eje 3: Innovación Disruptiva y emprendimiento digital: específicamente destinado a pymes innovadoras o que pretendan innovar en sus correspondientes procesos operativos. En este eje se encuentran enmarcados los siguientes programas:
- Programa de Innovación Disruptiva para la transformación digital en pymes: enfocado a la innovación del rediseño de procesos, desarrollo de nuevos productos o bien modelos de negocios basados, especialmente, en el uso de los datos empleando *big data*, inteligencia artificial o recurriendo al *blockchain*.
 - Programas de Apoyo a las agrupaciones Empresariales Innovadoras, Programa de Apoyo a los Centros de Innovación Digital, y Programa de Apoyo al Emprendimiento Digital.
- d) Eje 4: Apoyo a la Digitalización Sectorial: con programas específicos para cada sector:
- Programa Activa Industria: se desarrolla en el marco de la Estrategia Nacional Industria Conectada 4.0, y su objetivo, como su propio nombre indica, es la digitalización de la industria, en especial de las pymes industriales.
 - Programa de Turismo Digital: para el desarrollo de nuevos productos y servicios digitales en este sector concreto.
 - Programa de Digitalización del Comercio: destinado a la digitalización del sector del comercio minorista y de distribución comercial, junto con el objetivo de su internacionalización.
- e) Eje 5: Coordinación, Eficiencias y Reforma: este eje está destinado específicamente a asegurar la correcta ejecución del plan a través de la habilitación de una Red integrada de capacidades de apoyo a las pymes para la innovación, la digitalización y el emprendimiento. Además, el denominado Sello Digital analizará la viabilidad, desarrollará y promoverá un esquema de acreditación y certificación de la madurez digital de las pymes, con el

fin de reconocer y poner en valor la excelencia empresarial, así como las inversiones acometidas en transformación digital¹¹.

Por último, contamos con el Plan Nacional de Competencias Digitales cuyo objetivo central es garantizar la formación e inclusión digital de los trabajadores y del conjunto de la ciudadanía, para impulsar empleos de calidad, reducir la tasa de empleo, incrementar la productividad y contribuir a la erradicación de las brechas de género, sociales y territoriales aún existentes. Este Plan Nacional forma parte de la Agenda Digital 2026 y desarrolla parte del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Entre sus ejes, líneas y medidas de actuación encontramos las que se enumeran a continuación:

- Capacitación digital de la ciudadanía: prestando especial atención a los colectivos en riesgo de exclusión social. Para su consecución se contempla la creación de una red nacional de centros de capacitación digital, así como la puesta en marcha de acciones específicas de inclusión social.
- Lucha contra la brecha digital de género: mediante el diseño de programas de fomento de vocaciones científico-tecnológicas en el marco del sistema educativo, fomento de la capacitación digital de las mujeres y participación en itinerarios formativos tecnológicos.
- Desarrollo de competencias digitales para la Educación.
- Formación en competencias digitales a lo largo de la vida laboral, destinada tanto a empleados como a desempleados del sector privado.
- Formación en competencias digitales de las personas al servicio de las Administraciones Públicas, con el fin de llevar a cabo un proceso de transformación interna (en cuanto a procedimientos, cultura organizativa y relación con los administrados) que refuerce su papel como impulsadora y facilitadora de la transformación digital en España.
- Desarrollo de competencias digitales para las pymes.
- Fomento de los especialistas TIC y creación de un programa de atracción y retención de talento en el ámbito digital¹².

Todo ello sin olvidar que la formación, la edad y los recursos económicos son algunos de los principales factores que inciden en los grados de digitalización de las personas¹³.

¹¹ Medidas del Plan de Digitalización de PYMEs 2021-2025 que te van a interesar. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Gobierno de España [consulta: 29 de noviembre de 2022]. Disponible en <https://www.acelerapyme.gob.es/novedades/pildora/medidas-del-plan-de-digitalizacion-de-pymes-2021-2025-que-te-van-interesar>

¹² Plan Nacional de Competencias Digitales. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Gobierno de España [consulta: 27 de noviembre de 2022]. Disponible en <https://portal.mineco.gob.es/es-es/digitalizacionIA/Paginas/plan-nacional-competencias-digitales.aspx>

¹³ PRIETO PLATERO, C. y BENITO QUINTANA, M.A.: «Invertir en las capacidades de las personas: las competencias». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 43-49.

3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES

Es de notar el enorme impacto que ha tenido y está teniendo la digitalización tanto en las actividades productivas, como en la manera de trabajar. Se trata de un proceso de cambio que incide en el conjunto de las relaciones sociales, con especial afectación a la actividad económica y productiva, junto con una profunda incidencia en el ámbito de las relaciones laborales. Sin embargo, con la salvedad de las particularidades concurrentes en cada momento de la historia, la digitalización entendida como proceso transformador de la sociedad, la economía y el mercado laboral, no es un proceso insólito en términos absolutos. Como bien es sabido, cambios de naturaleza similar han acontecido desde el siglo XVIII hasta la actualidad, de ahí las revoluciones industriales anteriormente aludidas. Todas ellas han ocasionado cambios de todo tipo, sociales, laborales, económicos, etcétera.

También cabe apuntar aquí que, si analizamos todas las fases de las sucesivas revoluciones industriales, vemos que comparten entre sí una serie de elementos comunes. En virtud de ello, la irrupción de las nuevas tecnologías y su adopción por un determinado sector productivo permitió generar un incremento extraordinario de la productividad, lo que terminó traduciéndose en un abaratamiento considerable de su producción. A su vez, debido a la reducción del precio, permitió que dichos bienes pudiesen ser consumidos por un mayor segmento de la población, logrando ampliar y extender su consumo, incrementando la producción de los mismos y, al mismo tiempo, generando mayores niveles de empleo y bienestar en el marco de un proceso de difusión tecnológica.

Al hilo de lo recién señalado, conviene remarcar que el impacto de la digitalización sobre el mercado laboral no solo se mide desde el punto de vista de cuánto empleo se crea o se destruye, sino también pone el foco en los cambios que se han producido en la manera de trabajar y cómo nos relacionamos en el entorno de trabajo. En este sentido, la digitalización ha aportado flexibilidad al mercado laboral, también tal y como venimos asistiendo, han proliferado múltiples alternativas para trabajar. Sobre este punto, es evidente que merece una mención especial el teletrabajo¹⁴. A la vista de ello, gracias a la digitalización se ha facilitado para que muchas actividades pueden llevarse a cabo sin necesidad de la presencia física en el lugar de trabajo. O bien, apostado por el teletrabajo parcial o mixto como elemento de flexibilidad laboral, hoy día en auge, combinando sesiones de presenciales unos días y otros teletrabajando. Si bien esta forma de organizar el trabajo ha ido aumentando progresivamente con el paso de los años, lo cierto es que, como consecuencia de la situación de crisis originada por la COVID-19, ha experimentado un crecimiento exponencial en numerosos sectores productivos¹⁵. De ahí su consideración como el mejor ejemplo de transformación digital. Sin embargo, quizás aún no se han calibrado las implicaciones que genera la disponibilidad que conlleva¹⁶.

Dado el impacto de la transformación digital en nuestro modelo de relaciones laborales, nos obliga necesariamente a repensar nuestro modelo asentado de relaciones laborales, así como todo el conjunto de instituciones jurídicas que se configuran en torno a él.

Por otro lado, cabe tener en cuenta que la digitalización está provocando que trabajos que en el pasado se acometían en términos de elevada división del trabajo y desde una organización jerárquicamente arraigada, hoy día pueden desarrollarse en términos de superior autonomía técnica por parte del trabajador. Estas formas de trabajo emergentes no están reñidas con la subordinación

¹⁴ Véase al respecto Organización Internacional del Trabajo (OIT): *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica*, Ginebra, OIT, 2020.

¹⁵ BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V.: «Cómo la digitalización ha cambiado el mundo del empleo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 82-89.

¹⁶ MICÓ, J.-LL.: «El cambio tecnológico y los cambios en el trabajo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, p. 180.

en lo organizativo, sino más bien todo lo contrario, comporta una superior dependencia organizativa en tanto que los poderes organizativos se articulan de manera silenciosa, pero con gran intensidad, recurriendo para ello a la utilización de las tecnologías digitales cuya titularidad corresponde al empleador, pero puestas a disposición de los trabajadores.

En los nuevos y renovados escenarios de la economía digitalizada, se advierte de una fuerte tendencia de fórmulas de trabajos por objetivos, lo cual comporta una serie de riesgos. A este respecto, para el empleador empieza a tener menor trascendencia el control del tiempo de trabajo, con el riesgo que entraña en cuanto a la pérdida de virtualidad de los límites de la jornada laboral, así como de los tiempos de descanso. Desde el punto de vista de las garantías de los trabajadores, cobra mayor relevancia el efectivo cumplimiento de las exigencias legales sobre control y registro de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo. A tales efectos, cabe destacar la importancia de la Directiva europea sobre ordenación del tiempo de trabajo, junto con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la regulación nacional de transposición en materia de registro y control de la jornada de trabajo, todo ello, en su conjunto, constituye una exigencia universal para cualquier tipo de trabajo que no admite excepciones.

Desde otra perspectiva, también cabe señalar la conformación por parte de la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo del denominado tiempo de disponibilidad, como una nueva categoría de tiempo de trabajo diferenciado del tiempo de presencia, así como del tiempo de localización. Por tanto, la complejidad está servida, especialmente en los casos en los que se realizan trabajos en línea. De ahí que, va a ser clave el reparto de riesgos empresariales y laborales, especialmente cuando se trata de trabajadores a los que se les va a requerir una disponibilidad de atención inmediata en la prestación de servicios que se les encomiende, combinada con posibles fases de intermitencia entre tiempos de trabajo efectivo y tiempos de disponibilidad. Aún resuelto el dilema, surgen numerosos interrogantes que habrá que dilucidar sobre cuestiones de primer nivel, tales como, por ejemplo: en materia retributiva; en lo concerniente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a fin de evitar el detrimento del modelo de corresponsabilidad familiar; en el ámbito de la prevención de riesgos laborales¹⁷ se demanda un renovado enfoque adaptado a los nuevos riesgos laborales derivados del uso intensivo de las nuevas tecnologías, atender situaciones de aislamiento social que puede provocar el trabajo en línea, el estrés laboral asociado a la digitalización, la necesidad de consolidar el derecho a la desconexión digital; reforzar la formación para lograr una adecuada adaptación a los cambios tecnológicos¹⁸; y a todo esto, también habría que añadir la necesidad de valorar sus posibles efectos sobre las prestaciones de nuestro sistema público de Seguridad Social, etcétera.

Además, es evidente que cuanto más significativo son los cambios sociales mayor es el reto adaptativo al que nos enfrentamos. Sobre la última cuestión señalada, cabe recordar que, uno de los cambios que ha influido en el proceso evolutivo de la Seguridad Social es el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, reforzando el carácter inclusivo de la Seguridad Social. Ahora bien, aunque en estos últimos años se ha conseguido reducir la brecha de género posibilitando la transición hacia un sistema público de Seguridad Social más inclusivo, lo cierto es que aún persiste, de modo que, constituye una de las principales insuficiencias desde el punto de vista de la acción protectora que se dispensa. Por tanto, es un proceso todavía en marcha al que no se puede restar importancia¹⁹.

¹⁷ Véase al respecto VV.AA.: *Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores*, Madrid, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2019.

¹⁸ CRUZ VILLALÓN, J.: «Transformación digital y relaciones laborales». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 105-115.

¹⁹ CHULIÁ, E.: «Una Seguridad Social cada vez más inclusiva, pero con grandes retos». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 72-73.

No cabe la menor duda, que todas estas cuestiones que se alzan como grandes retos en la actualidad, reclaman una relectura de la normativa estatal reguladora y comportan un claro e inequívoco llamamiento a la intervención por parte de la negociación colectiva²⁰.

En cualquier caso, la digitalización, el uso de las nuevas tecnologías pueden ser unos buenos aliados para el avance y el progreso social, en general, pero también pueden suponer o establecer barreras infranqueables, por tanto, solo el compromiso de todos los agentes implicados y su supervisión permanente para valorar su impacto, los progresos alcanzados, así como los riesgos que entrañan y las deficiencias que presentan, permitirán alcanzar dichos objetivos²¹.

4. EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL SISTEMA PÚBLICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A la vista de lo hasta aquí expuesto y en este contexto de ascendente digitalización, cabe tener en cuenta que los sistemas de cotización y los mecanismos de acceso a sistemas de protección social están diseñados sobre la base del paradigma del empleo tradicional. Ya de entrada, es necesario una mirada más amplia y adaptada a los nuevos tiempos que garantice los derechos y la protección de los trabajadores²².

En los tiempos en los que estamos, caracterizados por la volatilidad, la complejidad y la incertidumbre, la Seguridad Social afronta importantes desafíos en un entorno en constante cambio. Gran parte de esos retos están vinculados al impacto de las tecnologías disruptivas en la sociedad. En cualquier caso, lo cierto y verdad es que, ha generado su conversión en fenómeno global, aunque preservando ciertas singularidades en función de las diferentes regiones o países. Hoy por hoy, los grandes desafíos para los sistemas de Seguridad Social en Europa, identificados por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) son los que se indican a continuación:

- Mercados laborales y economía digital
- Envejecimiento de la población
- Transición tecnológica
- Cuidados de la salud y de larga duración
- Desigualdades en el ciclo de la vida
- Las crecientes expectativas del público
- Cubrir las brechas de la cobertura
- Empleo de los jóvenes trabajadores
- Protección de los trabajadores migrantes
- Nuevos riesgos, crisis y acontecimientos extremos

De todos ellos, destacan de manera notable la economía digital y los cambios demográficos por su incuestionable repercusión sobre los sistemas de Seguridad Social. Todo ello unido a la aparición de nuevas formas de empleo, anteriormente aludidas, el uso de plataformas digitales, o el *big data* que, de manera simultánea, generan nuevas oportunidades, pero también provocan serias distorsiones

²⁰ CRUZ VILLALÓN, J.: «Transformación digital y relaciones laborales». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, p. 115.

²¹ NADAL ARIÑO, J.: «La tecnología para un mercado de trabajo inclusivo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, p. 139.

²² CAÑIGUERAL BAGÓ, A.: «Desmaterialización del empleo: Plataformas digitales». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 125 y 128.

en el mercado laboral que pueden, a su vez, incidir en los derechos de los trabajadores, en la salud en el trabajo y plantean retos en el nivel contributivo de la Seguridad Social.

En el caso de España, al igual que sucede en la mayoría de los países industrializados, se encuentra inmersa en un proceso de envejecimiento. En el año 2020, el porcentaje de personas con más de 65 años de edad alcanzó el 22,9% de la población y según las últimas previsiones del INE, este porcentaje se verá incrementado en el año 2050 hasta el 31,4%, mientras que la población que tendrá más de 80 años de edad supondrá el 11,6%. Con estos datos es necesario, por un lado, adoptar medidas que garanticen la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y, por otro lado, mejorar la protección social de las personas²³.

En el caso de la Seguridad Social, como uno de los principales entes públicos con mayor cercanía con los ciudadanos, a tenor de las funciones de protección social que dispensa mediante las prestaciones contributivas y no contributivas o asistenciales, y tomando en consideración las gestiones en el ámbito laboral patentes, por ejemplo, en los actos de matriculación y encuadramiento. Dada su trascendencia, resulta esencial la puesta en práctica de la digitalización con el fin de proporcionar una mejor atención a los ciudadanos. No obstante, los beneficios de este proceso revolucionario provendrán no solo de una mejor optimización de los recursos que dispensa nuestro sistema público de Seguridad Social para el conjunto de la ciudadanía, sino también va a propiciar la construcción de entornos *open data* para obtener un mejor entendimiento tanto de la protección social como de los procesos económicos, abarcando distintas medidas gestionadas por la Seguridad Social como, por ejemplo, las solicitudes de prestaciones, anticipar la expectativa sobre la economía nacional, mejorar de manera decisiva la evaluación de las políticas desplegadas, recalibrar el modelo en función de los resultados²⁴, etcétera.

Todo ello sin perder de vista la consecución de la mejora del bienestar de los ciudadanos, tomando en consideración la incidencia de múltiples factores especialmente los cambios en la composición demográfica, a los que ya se ha hecho referencia, en tanto en cuanto implican ajustes significativos en las prestaciones de servicios públicos, los cambios demográficos exigen, a su vez, flexibilidad en el ámbito de las prestaciones de pensiones, entre otras cuestiones.

Para afrontar con éxito estos complejos desafíos, se deben reconocer las fortalezas y oportunidades que brindan las tecnologías digitales como uno de los principales motores estratégicos para repensar y rediseñar sus vínculos con la ciudadanía. Las nuevas tecnologías nos brindan la posibilidad de replantear la forma de diseñar y prestar los servicios de protección social, a la par que propicia una reconfiguración de la relación del sector público con los ciudadanos. Sin embargo, para lograr una exitosa transformación digital en el ámbito de la protección social, resulta esencial equilibrar las oportunidades desde un enfoque proactivo con el objetivo de mitigar los riesgos asociados al empleo de las nuevas tecnologías²⁵.

En definitiva, es evidente que la incursión de las nuevas tecnologías disruptivas desempeña un papel estratégico en el ámbito de la Seguridad Social de cara a ofrecer servicios de calidad, mejorar

²³ PASTOR BERMÚDEZ, A.: «Construyendo el futuro digital de la Seguridad Social». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 317-318.

²⁴ BOCOS GARCÍA, I.: «Big data y analytics para la transformación de la Seguridad Social». En Pastor Bermúdez, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 201-205.

²⁵ UBALDI, B., GONZÁLEZ-ZAPATA, F. y PICCININ BARBIERI, M.: «Transformación digital de la protección social: fundamentos, oportunidades y riesgos». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, pp. 264-265.

toda su operativa y actuar como motor de arranque para el desarrollo de soluciones innovadoras en la relación entre la Administración, los ciudadanos, y las empresas. Con este propósito de lograr una Administración moderna y centrada en el usuario, las nuevas tecnologías pueden contribuir a optimizar costes, mejorar la eficiencia y dispensar mejores servicios adaptados a las exigencias de los nuevos tiempos²⁶.

5. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y SU INFLUENCIA EN LA JURISPRUDENCIA SOBRE LA COMPATIBILIDAD DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O LA GRAN INVALIDEZ CON EL DESEMPEÑO DE UNA ACTIVIDAD

Antes de entrar en la cuestión de fondo, me parece de todo punto obligado efectuar algunas consideraciones preliminares. En todo caso, como bien es sabido, en el ámbito de la Seguridad Social, la incapacidad permanente supone un defecto o déficit productivo originado por patologías cuyas secuelas imposibilitan, física o bien psíquicamente, el desempeño del trabajo. A tales efectos, se habilita un sistema de prestaciones compensadoras con el fin de evitar que la disminución del esfuerzo productivo suponga una correlativa pérdida de ingresos económicos. En atención a estos postulados, el riesgo de invalidez por el que el trabajador ve reducido o, en su caso, anulada su capacidad de trabajo, se encuentra cubierto por la acción protectora de nuestro sistema público de Seguridad Social en su doble nivel de protección. Por un lado, la modalidad contributiva prevista para todos aquellos trabajadores que hayan previamente cotizado el periodo de tiempo requerido para tener acceso al derecho a dicha prestación. Por otro lado, el nivel no contributivo o asistencial, previsto para beneficiarios carentes de rentas y que no tengan cubierto dicho periodo de cotización. Ahora bien, aunque se ha optado por mantener la invalidez como concepto genérico, se reserva la expresión terminológica de incapacidad permanente para las prestaciones de invalidez de naturaleza contributiva, mientras que el término invalidez se mantiene para designar la prestación del nivel no contributivo o asistencial.

Al hilo de estas precisiones terminológicas, conviene rescatar la delimitación conceptual de incapacidad permanente en los términos dispuestos en el art. 193 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS). Así pues, el precepto legal referenciado la define como 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. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

Ahora bien, las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación 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.

Por tanto, la definición conceptual de incapacidad permanente se sustenta sobre la base de lesiones sufridas y su incidencia en la capacidad laboral. De este modo, las principales notas características que configuran el concepto legal de incapacidad permanente son las siguientes:

²⁶ PASTOR BERMÚDEZ, A.: «Construyendo el futuro digital de la Seguridad Social». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021, p. 318.

- Una alteración grave de la salud, de modo que, hay que valorar las diversas enfermedades en su conjunto. Aunque los diversos padecimientos de su estado patológico, considerados de manera aislada no determinen un grado de incapacidad, sí pueden comportar dicho diagnóstico si se ponderan y valoran en su conjunto, independientemente de la naturaleza de la contingencia, común o profesional, que las haya ocasionado. La norma también exige un tratamiento médico previo y el alta en dicho tratamiento, cuya no finalización impide, de manera temporal, la valoración (STSJ de Galicia de 21 de enero de 2021, EDJ 511934).
- El carácter objetivable de las reducciones anatómicas o funcionales de acuerdo con los criterios comúnmente aceptados de la ciencia médica, para rehuir meras especulaciones subjetivas, inconcreciones o valoraciones carentes de base científica (STSJ de Asturias de 13 de octubre de 2021, EDJ 758761).
- La condición permanente y previsiblemente definitiva de las lesiones, es decir, incurables e irreversibles. Razón por la cual, no obsta a tal calificación cuando se contempla la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo. Dicho en otras palabras, no procede cuando las lesiones no son definitivas, irreversibles e invalidantes (STSJ de Sevilla de 6 de febrero de 2020, EDJ 571118).
- La gravedad de las reducciones, desde el punto de vista de su incidencia laboral, hasta el punto de que disminuyan o anulen su capacidad laboral en función de la profesión habitual o bien del grado de incapacidad que se determine. Esta característica constituye el requisito central de la incapacidad permanente, dado que una lesión, con independencia de la gravedad que presente la misma, resulta intrascendente si ésta no incide en la capacidad laboral. También es importante tener en cuenta que esa dolencia sea posterior al momento de la afiliación, pues si durante un largo periodo de tiempo no ha supuesto un impedimento para el desarrollo del trabajo, no puede pretenderse que sea la que determine una situación de incapacidad permanente (STS de 9 de febrero de 2021, EDJ 505683). Sin embargo, sí cabe la posibilidad de que sumada a otras dolencias lo sea (STSJ de Cataluña de 18 de octubre de 2019, EDJ 749604), o bien en los casos en los que se produzca una agravación de la misma (STS de 14 de julio de 2021, EDJ 634711)²⁷.

En todo caso, conviene recordar que, a tenor de lo dispuesto en el art. 194 de la 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 en los siguientes grados:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual: aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión en concreto, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales que conciernen a la misma.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: la que inhabilita al trabajador para la realización de todas o bien de las tareas fundamentales de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

²⁷ Base de datos El Derecho. Memento Seguridad Social: Capítulo XV: Incapacidad permanente [consulta: 8 de diciembre de 2022]. Disponible en <https://acceso.qmemento.com/seleccionProducto.do?producto=UNIVERSAL#%2FpresentarMemento.do%3Fhref%3D7dbdbbcf%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3Dinicio%26rnd%3D0.7542494621809097>

- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: la que inhabilita al trabajador, en este caso, para toda profesión u oficio.
- Gran invalidez: cuando la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o, en su caso, funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como: vestirse, comer, desplazarse u otros de análoga naturaleza.

Cada uno de los grados en los que se clasifica la incapacidad permanente dará derecho a la prestación económica correspondiente a cada caso²⁸.

A este respecto, hay que tener en cuenta que la calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca.

Así pues, para la determinación del grado de la incapacidad, se va a tener en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquella estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente.

En materia de protección social una de las cuestiones que genera más controversia es la relativa a la compatibilidad o incompatibilidad entre pensiones de incapacidad permanente. No obstante, conviene recordar a este respecto que la doctrina judicial española había entendido que la regla general de incompatibilidad de pensiones estaba sustentada sobre la base del principio de «pérdida de una renta profesional», de modo que, no puede protegerse a la vez con la percepción de dos prestaciones cuando ambas comparten la misma finalidad de sustitución. Además, también había subrayado como premisa básica que dicho principio únicamente operaba en el marco del Régimen General de la Seguridad Social, de tal modo que, solo se podría admitir la compatibilidad entre pensiones encuadradas en distintos regímenes de la Seguridad Social²⁹.

Dicho esto, las prestaciones de incapacidad permanente pueden ser o no compatibles con la percepción de otras pensiones o subsidios y, por otro lado, con el trabajo de la persona incapacitada. Llegados a este punto, sin pretensión por mi parte de entrar en el análisis exhaustivo del régimen de compatibilidades previsto en nuestro ordenamiento jurídico, voy a centrar mi atención únicamente en la posibilidad de compatibilizar la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez con el desarrollo de una actividad, especialmente al tener en cuenta la repercusión que tiene el uso de las nuevas tecnologías.

Hecha esta precisión y aclarado el enfoque, procede ahora tener en cuenta lo estipulado en el art. 163 de la LGSS, sobre incompatibilidad de pensiones, según la versión actualmente vigente, en los términos siguientes:

«1. Las pensiones de este Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente.

²⁸ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Gobierno de España [consulta: 8 de diciembre de 2022]. Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10960/28750/28751>

²⁹ MONEREO PÉREZ, J.L.: «Discriminación indirecta en la incompatibilidad de pensiones de incapacidad permanente en el marco de un mismo régimen público de Seguridad Social», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2022, núm. 7, p. 1.

En caso de que se cause derecho a una nueva pensión que resulte incompatible con la que se viniera percibiendo, la entidad gestora iniciará el pago o, en su caso, continuará con el abono de la pensión de mayor cuantía, en términos anuales, con suspensión de la pensión que conforme a lo anterior corresponda.

No obstante, el interesado podrá solicitar que se revoque dicho acuerdo y optar por percibir la pensión suspendida. Esta opción producirá efectos económicos a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

2. El régimen de incompatibilidad establecido en el apartado anterior será también aplicable a la indemnización a tanto alzado prevista en el artículo 196.2 como prestación sustitutiva de pensión de incapacidad permanente en el grado de total».

Seguidamente, dentro de la posibilidad de compatibilizar las prestaciones económicas de incapacidad permanente con la realización de un trabajo por el pensionista que pueda ser remunerado, varía en función del grado de incapacidad reconocido. Centrando la atención en el caso concreto de la pensión por incapacidad permanente absoluta (en adelante, IPA) o por gran invalidez (en adelante, GI), no impiden el ejercicio de actividades, excepto que la persona afectada tenga la edad ordinaria de jubilación.

La propia experiencia en la práctica muestra que, a pesar de la gravedad del estado de la persona incapacitada, en los casos de IPA y GI, puede quedar una capacidad de trabajo que aun siendo residual puede ser utilizada en determinados empleos (STS de 1 de diciembre de 2009, EDJ 307426). Por tanto, se concluye que ambas pensiones no suponen un impedimento, en términos absolutos, para ejercer actividades, ya sean lucrativas o no, que resulten compatibles con el estado de la persona incapacitada, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

Ahora bien, no se descarta la compatibilidad de la incapacidad permanente absoluta con el trabajo siempre y cuando cumpla con dos requisitos fundamentales. En primer lugar, ha de ser compatible con el estado del declarado en incapacidad permanente, en tanto que no sea perjudicial o dañino para su salud y, en segundo lugar, cuando no revele un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión, es decir, que no manifieste la inexistencia de la limitación o limitaciones por la que se declaró la incapacidad (STJ del País Vasco de 20 de febrero de 2001, EDJ 7420).

A este respecto, cabe advertir que, aunque el trabajo del pensionista justifica el inicio del expediente de revisión por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS), no implica que el grado de incapacidad permanente reconocido quede sin efecto, dado que esta consecuencia sólo podría producirse si se comprueba la existencia de una mejoría que avale dicha declaración. Para ello, se exige comparar las dos situaciones patológicas, es decir, la que inicialmente determinó la declaración de incapacidad permanente y la existente en el momento en el que se lleva a cabo la revisión, verificar que se ha producido una variación del cuadro de dolencias y, además, también se requiere llegar a la conclusión de que dicha variación repercute, desde un punto de vista cualitativo, en la capacidad de trabajar del incapacitado. Por tanto, si las secuelas permanecen sustancialmente idénticas no cabe la posibilidad de modificar la calificación inicialmente efectuada (STS de 23 de abril de 2009, EDJ 101852).

Así pues, la jurisprudencia viene aplicando una interpretación amplia en torno a la posibilidad de compatibilizar la IPA o GI con el desempeño de una actividad, especialmente al tener en cuenta las múltiples posibilidades que brinda el uso de las nuevas tecnologías que permiten la realización de una pluralidad de actividades laborales a jornada completa a personas que se encuentran en situación

de IPA (STSJ de Galicia de 11 de diciembre de 2015, EDJ 255952); así como la compatibilidad de la percepción de la pensión de GI con la realización, por ejemplo, de planos por ordenador en una jornada de 35 horas semanales (STS de 30 de enero de 2008, EDJ 56644).

Todo ello, teniendo presente que el disfrute de la pensión de IPA y GI una vez alcanzada la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación pasa a ser incompatible con la realización de un trabajo por parte del pensionista, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, que determine su inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, según lo aplicable a la pensión contributiva de jubilación. Todo ello a excepción de la compatibilidad prevista de dicha pensión con un trabajo, ya sea por cuenta propia o ajena, en los casos de jubilación activa³⁰.

Por consiguiente, de acuerdo con la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo relativa a esta cuestión, sustentada sobre la base del siguiente razonamiento que se detalla a continuación, tal y como queda reflejada en numerosas sentencias como, por ejemplo: las SSTS de 20 de marzo de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:1285); de 14 de octubre de 2009 (ECLI:ES:TS:2009:6967), entre otras. La interpretación restrictiva tradicionalmente mantenida por el INSS no siempre ha sido acogida por la jurisprudencia social, pues ya la STS de 2 de marzo de 1979 había mantenido que el trabajador en situación de IPA para todo trabajo, puede realizar todas las actividades laborales que sean compatibles con su situación, sin limitación alguna, sin que en ningún extremo de la disposición legal se afirme que sólo puede desempeñar actividades «superfluas, accidentales o esporádicas». Además, se recuerda que la STS de 6 de marzo de 1989 considera inaplicable las limitaciones derivables del art. 138-2 LGSS/74 a quienes habían sido declarados en situación de IPA sin derecho a prestaciones.

Por otro lado, la literalidad del art. 141.2 de la LGSS en su versión de 1994, ya apuntaba la plena compatibilidad del trabajo y dicha pensión, al no establecer límite alguno a la simultaneidad referida, que resulte exigible ex art. 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), siendo de destacar que la remisión que al Reglamento se hace exclusivamente en el apartado primero del precepto para la situación de incapacidad permanente total (en adelante, IPT).

Así pues, la opción interpretativa contraria llevaría a hacer de mejor condición al trabajador declarado en situación de IPT, legalmente apto para cualquier actividad que no sea la profesión u oficio para la que haya sido declarado inválido, que en el caso de la persona incapacitada declarada en situación de IPA, al que se le negaría toda actividad extramuros de la marginalidad.

De este modo la incompatibilidad tendría un cierto efecto desmotivador sobre la reinserción social y laboral de quien se halla en situación declarada de IPA o GI, pues aunque las cotizaciones satisfechas por el nuevo trabajo habrían de tener eficacia respecto de prestaciones futuras (como, por ejemplo, la pensión de jubilación), lo cierto es que la suspensión de la pensión por la percepción de ingresos debidos al trabajo ordinario privaría prácticamente de estímulo económico a una actividad que con toda seguridad ha de realizarse con un más que considerable esfuerzo psicofísico.

A la vista de lo hasta aquí expuesto, cabe concluir que el planteamiento descrito cobra pleno vigor si se atiende a las nuevas tecnologías, particularmente informáticas y de teletrabajo, que posibilitan la realización de una pluralidad de actividades laborales a quienes se encuentran en situaciones de IPA o GI, de tal manera que la compatibilidad defendida representa un considerable acicate para la deseable reinserción social de los trabajadores con capacidad disminuida.

³⁰ Base de datos El Derecho. Memento Seguridad Social: Capítulo XV: Incapacidad permanente [consulta: 8 de diciembre de 2022]. Disponible en <https://acceso.qmemento.com/seleccionProducto.do?producto=UNIVERSAL#%2FpresentarMemento.do%3Fhref%3D7dbdbbcf%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3Dinicio%26rnd%3D0.7542494621809097>

6. REFLEXIONES CONCLUSIVAS

En el contexto de un mundo altamente globalizado y en constante cambio hacia un renovado Estado de Bienestar, a través de un proceso de transformación digital acelerado, nos encontramos en lo que se denomina como Cuarta Revolución Industrial, lo que ha supuesto un cambio significativo no sólo en el ámbito laboral y de la protección social, sino para todo el conjunto de la sociedad. Esta última revolución tecnológica supera con creces las transformaciones que le han precedido a lo largo de la historia. No cabe duda que la transformación digital, a la que venimos asistiendo, será la clara protagonista en la modernización y reconversión de nuestro sistema productivo. Ya de partida, basta con tener en cuenta la profundidad y calado de las transformaciones tecnológicas que se manifiestan en el hecho de que se trata de una revolución cuya proyección es universal. Esta circunstancia viene a corroborar la necesidad de replantear nuestro modelo de relaciones laborales, así como el conjunto del sistema de protección social y, en concreto, la Seguridad Social.

A menudo, en un entorno de acentuada digitalización, la implantación de un cambio de estas dimensiones supone un proceso abierto que requiere en todo caso un enfoque estructurado y bien organizado, máxime si tenemos en cuenta la repercusión que ello conlleva.

Es por ello que no parece aventurado efectuar una última observación en relación directa con la cuestión aquí planteada, y es que, aun cuando la transición digital presenta cierto grado de incertidumbre y plantea nuevos retos que debemos afrontar, a pesar de la complejidad que entraña y de los riesgos que comporta, lo cierto es que también brinda grandes oportunidades e importantes avances para el conjunto de la sociedad que, en definitiva, han de ser debidamente calibrados.

7. BIBLIOGRAFÍA

- BENGOA, R. y ARRATIBEL, P.: «Cuidados de larga duración y protección social». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- BOCOS GARCÍA, I.: «Big data y analytics para la transformación de la Seguridad Social». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V.: «Cómo la digitalización ha cambiado el mundo del empleo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- CAÑIGUERAL BAGÓ, A.: «Desmaterialización del empleo: Plataformas digitales». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- CHULIÁ, E.: «Una Seguridad Social cada vez más inclusiva, pero con grandes retos». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Transformación digital y relaciones laborales». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- DE PABLO, F.: «Transformación digital: Europa como camino y como destino. Los retos de los grandes centros tecnológicos». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.

- DOMÉNECH R. y ANDRÉS, J.: «Economía digital y empleo: retos y oportunidades». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- ESCUDERO, C.: «Prólogo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- MICÓ, J.-LL.: «El cambio tecnológico y los cambios en el trabajo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: «Discriminación indirecta en la incompatibilidad de pensiones de incapacidad permanente en el marco de un mismo régimen público de Seguridad Social», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2022, núm. 7.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: «Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, octubre 2020, núm. 1.
- NADAL ARIÑO, J.: «La tecnología para un mercado de trabajo inclusivo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica*, Ginebra, OIT, 2020.
- PASTOR BERMÚDEZ, A.: «Construyendo el futuro digital de la Seguridad Social». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- PÉREZ GONZÁLEZ, E.: «El potencial de la tecnología para el futuro del trabajo». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- PRIETO PLATERO, C. y BENITO QUINTANA, M.A.: «Invertir en las capacidades de las personas: las competencias». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- UBALDI, B., GONZÁLEZ-ZAPATA, F. y PICCININ BARBIERI, M.: «Transformación digital de la protección social: fundamentos, oportunidades y riesgos». En PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- VV.AA.: *Digitalización y Protección Social. 30 desafíos para 2030*, PASTOR BERMÚDEZ, A. (coord.), Madrid, Gerencia de Informática de la Seguridad Social, 2021.
- VV.AA.: *Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores*, Madrid, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2019.

8. ENLACES CONSULTADOS

Base de datos El Derecho. Memento Seguridad Social: Capítulo XV: Incapacidad permanente [consulta: 8 de diciembre de 2022]. Disponible en <https://acceso.qmemento.com/seleccionProducto.do?producto=UNIVERSAL#%2FpresentarMemento.do%3FHref%3D7dbdbbcf%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3Dinicio%26rnd%3D0.7542494621809097>

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Gobierno de España [consulta: 8 de diciembre de 2022]. Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10960/28750/28751>
- Boletín Oficial del Estado [consulta: 8 de diciembre de 2022]. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- CENDOJ: Centro de Documentación Judicial [consulta: 11 de diciembre de 2022]. Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- La Revista de la Seguridad Social [consulta: 1 de diciembre de 2022]. Disponible en <https://revista.seg-social.es/-/digitalizaci%C3%B3n-y-protecci%C3%B3n-social-30-desaf%C3%ADos-para-2030>
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Gobierno de España [consulta: 24 de noviembre de 2022]. Disponible en <https://espanadigital.gob.es/>
- Portal de la Administración Electrónica. Portada de Plan de Digitalización de las AAPP. Gobierno de España [consulta: 25 de noviembre de 2022]. Disponible en https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Estrategias/Plan_Digitalizacion_AAPP.html?urlMagnolia=/pae_Home/pae_Estrategias/Estrategia-TIC/Plan-Digitalizacion-AAPP.html
- Portal de la Administración Electrónica. Portada de Plan de Digitalización de las AAPP. Portada de Ejes estratégicos. Gobierno de España [consulta: 26 de noviembre de 2022]. Disponible en https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Estrategias/Plan_Digitalizacion_AAPP/ejes-estrategicos.html
- Medidas del Plan de Digitalización de PYMEs 2021-2025 que te van a interesar. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Gobierno de España [consulta: 29 de noviembre de 2022]. Disponible en <https://www.acelerapyme.gob.es/novedades/pildora/medidas-del-plan-de-digitalizacion-de-pymes-2021-2025-que-te-van-interesar>
- Plan Nacional de Competencias Digitales. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Gobierno de España [consulta: 27 de noviembre de 2022]. Disponible en <https://portal.mineco.gob.es/es-es/digitalizacionIA/Paginas/plan-nacional-competencias-digitales.aspx>
- Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC [consulta: 15 de noviembre de 2022]. Disponible en https://www.ugt.es/sites/default/files/folletotics_web.pdf
- Organización Internacional del Trabajo: El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica [consulta: 17 de noviembre de 2022]. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 7/2022 [consulta: 6 de diciembre de 2022]. Disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2022-00000001999