

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# La compatibilidad entre las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente y el trabajo u otras actividades lucrativas en el ordenamiento jurídico español

Ángel Luis DE VAL TENA\*

---

**RESUMEN:** La legislación española de Seguridad Social reconoce prestaciones económicas ante la actualización del riesgo de incapacidad permanente, que presupone una limitación parcial o total para trabajar, de ahí que, sobre todo, en el caso de reconocerse una pensión vitalicia, sustitutiva de las rentas del trabajo, se plantee la duda de si dicha prestación pública es o no compatible con el desarrollo de un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia. En este estudio se analizan los supuestos de compatibilidad o incompatibilidad con las prestaciones públicas de Seguridad Social por incapacidad permanente, tomando como referencia la delimitación legal de los grados de incapacidad permanente, según la incapacidad sea parcial o total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o una gran invalidez, en conexión con las reglas específicas sobre compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente con la percepción de ingresos por el trabajo, y ello a la luz de la doctrina de los tribunales para aportar seguridad jurídica.

**Palabras clave:** Incapacidad permanente, grados de incapacidad (parcial para la profesión habitual, total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, gran invalidez), compatibilidad con el trabajo.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Grados de la incapacidad permanente y situaciones de compatibilidad o incompatibilidad con el trabajo. 2.1. La profesión habitual como referencia. 2.2. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual. 2.2.1. Delimitación legal. 2.2.2. Compatibilidad plena con el trabajo. 2.3. Incapacidad permanente total para la profesión habitual. 2.3.1. Delimitación legal. 2.3.2. Compatibilidad con el desempeño de una profesión distinta a la habitual. 2.4. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo. 2.4.1. Delimitación legal. 2.4.2. El ejercicio de actividades compatibles con el estado del incapacitado. 2.5. Gran invalidez. 2.5.1. Delimitación legal. 2.5.2. El trabajo o las actividades compatibles con el estado del incapacitado. 3. Síntesis conclusiva. 4. Bibliografía.

---

\* Profesor Titular – acreditado a Catedrático – de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Zaragoza, España.

## Compatibility between Social Security benefits for permanent disability and work or other gainful activities in the Spanish legal system

---

**ABSTRACT:** The Spanish legislation on Social Security matters recognises economic benefits for risk of permanent disability, which implies a partial or total limitation to work, therefore, above all, in case of a recognized lifelong pension, substitutive of employment incomes, there are many doubts about compatibility or incompatibility between such public Social Security benefit with an employed or self-employed lucrative job. This paper analyses these situations of compatibility or incompatibility with the public Social Security benefits for permanent disability, depending on the different degrees of work incapacity, such as partial or total permanent disability for regular occupation, absolute permanent disability for all types of work or serious disability, connected with the specific rules on compatibility between a permanent disability benefit with work incomes, it all considered in the light of case law rules in order to provide legal certainty.

*Key Words:* Permanent disability, degrees of work incapacity (partial permanent disability for regular occupation, total permanent disability for regular occupation, absolute permanent disability for all types of work, serious disability), compatibility with work.

## 1. Introducción

El legislador, en primer término, precisa el concepto legal de incapacidad permanente, a los efectos de concretar el supuesto de hecho protegido. Así, la incapacidad permanente, en el nivel contributivo, 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” (art. 193.1 TRLGSS).

Deducimos de este precepto legal los elementos que configuran la situación de incapacidad permanente, a saber: 1) la grave alteración – “reducciones anatómicas o funcionales” – de la salud; 2) que pueda ser valorada objetivamente, esto es, que dichas limitaciones sean “susceptibles de determinación objetiva”; 3) que no sea posible su recuperación o que su curación sea incierta o a largo plazo, “previsiblemente definitivas”; y 4) que incida en la capacidad de trabajar de la persona, disminuyendo o anulando sus facultades laborales. Todos estos elementos definitorios deben concurrir encadenada o conjuntamente<sup>1</sup>, si bien, de todos ellos, sin duda, el último se ha de valorar de manera principal para determinar, en cada caso, la posible compatibilidad de la situación de incapacidad permanente reconocida, con la correspondiente prestación económica, y la realización de trabajos por cuenta ajena o propia. A estos efectos, el “elemento básico”<sup>2</sup> es la incidencia o no de la incapacidad permanente en la capacidad laboral del trabajador, lo que exige propiamente su graduación conforme a los términos legales vigentes.

Así, la incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará en uno de los siguientes grados (art. 194.1 TRLGSS):

- a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- d) Gran invalidez.

Sin perjuicio de su delimitación conceptual *ex lege*, que más adelante se expondrá, la misma denominación, que alude a la profesión habitual o a todo tipo de trabajo, según el grado, da una pista, aunque no sea

---

<sup>1</sup> *In extenso*, Roqueta Buj, R., *La incapacidad permanente*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pp. 17-32. Recientemente, De Val Tena, A.L., “Incapacidad permanente: concepto, grados y requisitos”, en Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (dirs.), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Ediciones Laborum, Murcia, 2017, pp. 772-777.

<sup>2</sup> Rodríguez Iniesta, G., “Sobre la compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 184, 2016, p. 16 (BIB 2016/705).

concluyente, sobre la posibilidad o no de realizar otra actividad o trabajo por quien resulte beneficiario de una prestación de incapacidad permanente. No obstante, por si ello resultara insuficiente y para superar la inseguridad jurídica que pudiera surgir, el legislador regula expresamente, de forma parcial<sup>3</sup>, las compatibilidades entre las prestaciones económicas por incapacidad permanente y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, o de otras actividades, sean o no lucrativas (art. 198 TRLGSS). Con ello se cerraría el marco jurídico sobre las situaciones activas que resultan compatibles con una incapacidad laboral de carácter permanente, así reconocida por la Entidad Gestora.

Pese a la *voluntas legislatoris* de clarificar, se modificó, con ese fin, la redacción del precepto legal entonces vigente, el artículo 141 TRLGSS – 1994 –, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, si bien su entrada en vigor se retrasó hasta el 1 de enero de 2014 [disp. final duodécima 1.c) de la citada Ley] – aquellas situaciones que pueden resultar compatibles, lo cierto es que no se ha logrado, siendo labor de los tribunales interpretar de manera sistemática y finalista el marco jurídico de referencia, tanto la delimitación de los grados de la prestación contributiva de incapacidad permanente como los supuestos de compatibilidad en el percibo de la prestaciones económicas cuando se pretende iniciar o se realiza una actividad o trabajo por cuenta ajena o propia.

A continuación se analizan, de manera armónica, los grados<sup>4</sup> de incapacidad permanente en conexión con las reglas sobre la compatibilidad entre el trabajo y las prestaciones económicas correspondientes; en particular, su configuración y determinación legal, respectivamente, a la luz de la jurisprudencia y la doctrina judicial, en aras a depurar los criterios interpretativos que aporten certeza jurídica a los beneficiarios de aquellas pensiones.

---

<sup>3</sup> Ciertamente, como señala Menéndez Sebastián, P., “Dinámica de la prestación de incapacidad permanente. Convivencia con otras prestaciones y con el desarrollo de actividades lucrativas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, n. 405, 2016, p. 19, la ausencia de indicación alguna sobre los grados menores – en realidad, solo la parcial – de incapacidad se traduce necesariamente en el entendimiento de que la declaración de incapacidad “no conlleva restricción alguna para la prestación libre de servicios lucrativos”.

<sup>4</sup> Vid. De Val Tena, A.L., “Incapacidad permanente: concepto, grados y requisitos”, *op. cit.*, pp. 777-785.

## 2. Grados de la incapacidad permanente y situaciones de compatibilidad o incompatibilidad con el trabajo

Es destacable, de entrada, la continuidad de un precepto, el relativo a los grados de la incapacidad permanente (art. 194 TRLGSS), cuyo tenor literal no resulta aplicable, por el momento, y “únicamente será de aplicación a partir de la fecha en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias a que se refiere el apartado 3 del mencionado artículo 194”, conservando, de modo alternativo, su redacción primigenia, en su modificación por la Ley 24/1997 (disp. trans. sexta TRLGSS). De ahí que podamos calificar esa técnica como “legislación diferida”, aprobada, en su momento, e incorporada al nuevo texto refundido, pero no vigente, por cuanto se condiciona a la entrada en vigor de una normativa reglamentaria, que deberá aprobar el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre una lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efectos de la reducción de la capacidad de trabajo, y la determinación de los distintos grados de incapacidad, así como el régimen de incompatibilidades de los mismos. Se está haciendo esperar dicha regulación reglamentaria, lo que ha supuesto frustrar una importante reforma<sup>5</sup> e intensificar la inseguridad jurídica, al quedar postergada sin fecha esa nueva forma de valorar y calificar la situación de incapacidad permanente<sup>6</sup>.

Según la incidencia de las reducciones anatómicas o funcionales graves sobre la capacidad laboral de la persona afectada, la incapacidad permanente se calificará en el grado que corresponda, en función – se insiste – del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo, sin que influya en dicha calificación gradual la causa determinante, sea de origen profesional o no, derivada de enfermedad o de accidente.

La calificación gradual, en todo caso, se realiza aplicando un binomio: lesiones o enfermedades de la persona que las padece y profesión habitual antes del hecho causante, siempre a los efectos de valorar la disminución de su capacidad laboral, cuando no resulte anulada en su totalidad.

### 2.1. La profesión habitual como referencia

Como los grados de incapacidad permanente parcial y de incapacidad

---

<sup>5</sup> En este sentido, Roqueta Buj, R., *La incapacidad permanente*, *op. cit.*, pp. 49-57.

<sup>6</sup> Vid. Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G., “La complejidad de la incapacidad permanente y la necesidad de su abordaje”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 8, 2016, p. 13 y 17.

permanente total se califican según la capacidad residual del trabajador para desarrollar su profesión habitual, la definición de lo que se entiende por profesión habitual es básica, en cuanto se debe valorar una incapacidad específica<sup>7</sup>. Así, *ex lege*, se entiende por profesión habitual, en caso de accidente, sea o no de trabajo, “la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo”, y en caso de enfermedad común o profesional “aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el período de tiempo, anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine” (art. 194.2 TRLGSS); esta previsión reglamentaria se recoge en la Orden de 15 de abril de 1969, sobre “prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social” [STS 18 enero 2007 (RJ 2007, 1744)], que concreta el periodo temporal de referencia: los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiese iniciado la incapacidad laboral transitoria – entiéndase incapacidad temporal – de la que se derive la invalidez – entiéndase incapacidad permanente – (art. 11.2). De no estar precedida de una incapacidad temporal, ese periodo de referencia se computa “desde la fecha de emisión del dictamen-propuesta del equipo de valoración de incapacidades”, que es cuando se considera producido el hecho causante de la incapacidad permanente (art. 13.2, párrafo segundo, OM de 18 de enero de 1996). Durante ese lapso temporal largo, puede suceder que se hayan desarrollado diferentes – supuestos de reiterada contratación temporal – actividades profesionales, por lo que se atenderá a la ejercida durante mayor tiempo, por ser considerada esta la “profesión prevalente”, más aún si la última o últimas se han ejercido como consecuencia de la pérdida de aptitudes a causa de la situación invalidante [STS 26 septiembre 2007 (RJ 2007, 8605)].

A efectos de fijar un criterio, se debe subrayar que la regla general es la reglamentaria de los doce meses, si bien matizada en el sentido de que no han de computarse para ello los periodos de incapacidad o de desempleo para llenar esos doce meses [STS 7 febrero 2002 (RJ 2002, 3504)]. Con todo, ese plazo puede superarse en ocasiones sin que exista ruptura del encuadramiento profesional anterior, siempre que el plazo de dedicación a otra profesión posterior sea breve y notablemente inferior al período de desempeño de la profesión primera [STS 9 diciembre 2002 (RJ 2003, 1947)]. Para que sea aplicable esta doctrina es preciso que se cumplan las siguientes condiciones básicas [STS] Castilla y León/Valladolid 10 enero 2007 (AS 2007, 678):

---

<sup>7</sup> Así, Barba Mora, A., *Incapacidad permanente y Seguridad Social*, Aranzadi, Elcano (Navarra), 2001, p. 57.



a) Que la profesión primera no haya sido abandonada voluntariamente por el beneficiario, salvo causa justificada, para lo cual ha de tomarse en consideración la causa del abandono de la profesión anterior, si, a pesar de los empleos posteriormente desempeñados, se ha mantenido la búsqueda de empleo en la profesión anterior durante ese período y, siempre, es preciso que entre la finalización de la dedicación a una profesión y el inicio de la siguiente no exista una ruptura temporal significativa, sin computar en ningún caso como ruptura el tiempo de inscripción como desempleado demandando una colocación en la profesión que se pretende tomar en consideración. En caso contrario, la dedicación a la profesión anterior a la última habría cesado y no podría tomarse en cuenta.

b) Tampoco se debe computar como ruptura de la dedicación profesional el período de alejamiento temporal de la misma por motivos de salud, cuando esté instrumentado a través de incapacidades temporales del sistema de Seguridad Social o de medidas de movilidad funcional temporal dentro de la empresa, si bien, en este último caso, sin que se pueda superar nunca el plazo máximo legal de duración de la incapacidad temporal (STSJ Cantabria 1 octubre 2004 (JUR 2004, 277244)].

c) Que el período de dedicación a la última profesión sea “breve”, aunque supere los doce meses, lo que puede estimarse que ocurre cuando no excede de la duración máxima legal de la prestación contributiva de desempleo, que es de dos años (art. 269 TRLGSS). En suma, el criterio de tomar como referencia el régimen de una prestación distinta tiene por objeto el dar una regulación sistemática al régimen de protección social, que integre los efectos tuitivos de las distintas contingencias. En este sentido hay que tener en cuenta que si el trabajador que queda en desempleo puede acceder a la prestación contributiva hasta un máximo de dos años, por ese período habrá de admitirse el alejamiento de lo que es su profesión habitual sin menoscabo de su profesionalidad, puesto que lógicamente habrá de preferirse que esa persona opte por trabajar temporalmente fuera de su profesión habitual a que, por no hacerlo, perciba una prestación pública, sin que pueda hacerse de peor condición a quien opta por trabajar fuera de su profesión habitual que a aquél que opta por percibir la prestación. De hecho, el artículo 301 TRLGSS utiliza el mismo término de “profesión habitual” que el contenido en el artículo 194, estableciendo la misma como límite para la oferta de empleos que puede realizar el servicio público de empleo, sin que a ello obste el que se permita a la Oficina de Empleo ofrecer a los desempleados que vengán percibiendo prestaciones durante más de un año ocupaciones distintas a lo que es su profesión habitual, porque ello se concibe, precisamente, como una medida excepcional, esto es, como un alejamiento de esa profesión

habitual en beneficio de la ocupación del desempleado que percibe prestación, pero no como una ruptura forzosa de la profesionalidad de ese trabajador.

d) Que el período de dedicación efectiva, sin computar incapacidades o desempleo, a la antigua profesión sea significativamente superior a la dedicación efectiva a la nueva profesión, excluyendo también del cómputo los períodos de incapacidad o desempleo. Se trata en este caso de precisar el alcance de un concepto jurídico indeterminado y para ello habrá de tomarse en consideración no solamente el dato objetivo del tiempo transcurrido, sino el nivel de formación exigido para el desempeño de esa actividad anterior, así como la cualificación de la misma y demás datos relativos a la importancia profesional y social de ambas, así como la precariedad de los trabajos desempeñados en ambas, puesto que obviamente no es lo mismo que el desempeño de la segunda profesión constituya una forma de subempleo en relación con la primera profesión a que, por el contrario, suponga una mejora social y profesional.

Nótese cómo el legislador no da un concepto de profesión, centrando el esfuerzo delimitador en cuándo una profesión es habitual. Una posible alternativa es acudir a la Clasificación Nacional de Ocupaciones [STS] Castilla y León/Valladolid 10 enero 2007 (AS 2007, 678)], estando en vigor la aprobada por el RD 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones – CNO-11 –. A tal fin, se puede atender, por supuesto, no solo a las funciones o trabajos concretos que se estuvieran realizando al sobrevenir el hecho causante, sino también a todas las funciones propias que integran objetivamente su profesión, las cuales vienen delimitadas, en ocasiones, por las de su propia categoría profesional o, en otras, las de su grupo profesional, según los supuestos y el alcance que en cada caso tenga el *ius variandi* empresarial de conformidad con la normativa laboral aplicable [SSTS 12 febrero 2003 (RJ 2003, 3311), 27 abril 2005 (RJ 2005, 6134), 23 febrero 2006 (RJ 2006, 2093) y 10 octubre 2011 (RJ 2011, 7269)]. En definitiva, no cabe identificar automáticamente la profesión habitual con las funciones de un determinado puesto de trabajo, con una categoría o un grupo profesional o nivel salarial [SSTS 15 octubre 2004 (RJ 2004, 7025) y 28 febrero 2005 (RJ 2005, 5296)]; la equiparación entre profesión habitual y categoría profesional se ha de rechazar más aún en la actualidad, tras haber desaparecido la segunda del texto del artículo 22 TRLET, en donde además se ha incrementado la flexibilidad funcional interna [STS 26 octubre 2016 (RJ 2016, 5416)]. El grupo de cotización del trabajador es un indicio importante para la determinación de su actividad profesional, aunque está directamente en función del trabajo que se desempeña en un

puesto concreto de trabajo y una categoría profesional, conceptos ambos no idénticos al de profesión habitual, a que debe referirse la decisión sobre la incapacidad permanente [STS] Aragón 14 julio 2011 (JUR 2011, 323873)].

Así, solo fijada la profesión habitual puede acometerse la valoración de la incapacidad permanente, si bien debe hacerse de manera casuística o individualizada<sup>8</sup>. El método que suele emplearse consiste en [STS] Madrid 18 octubre 2011 (JUR 2011, 35028)]:

a) Traducir a limitaciones funcionales las secuelas de las patologías. Por ejemplo, se establece que las dolencias limitan o impiden sedestaciones o bipedestaciones prolongadas, trabajos en altura, de estrés o responsabilidad, subir o bajar escaleras, caminar por terrenos irregulares, levantar pesos, sobrecarga de columna, esfuerzos físicos intensos, etc.

b) Se analizan los cometidos profesionales desde la misma perspectiva. Se valora si la profesión exige esfuerzos físicos intensos o solo medios durante la jornada, si permite el cambio postural durante la jornada, etc.

c) Se procede a la comparación funcional de secuela y profesión. Este esquema obliga, con naturalidad, a atender al cometido característico de cada trabajo. Por ejemplo, si un comercial esta impedido para la conducción de vehículos, ello no determina su incapacidad, pues el uso de automóvil propio es una opción organizativa – decisoria – que no le veda el ejercicio de la profesión, pues puede utilizar medios de locomoción alternativos. No es un taxista o un conductor de camiones. En cambio, una dolencia psíquica crónica sí puede incapacitarle, pues afecta a la función de captación de clientes. El cometido de un auxiliar administrativo no exige sedestación continua, pues puede cambiar de postura durante la jornada, pero sí una buena capacidad manual para usar el elemento habitual clave de su función, el ordenador.

De todos modos, la jurisprudencia considera que un mismo grado de incapacidad no puede ser reconocido más de una vez respecto de una misma profesión, pues, aun cuando no se trate de las mismas lesiones, sino de otras secuelas susceptibles de apreciación conjunta con las anteriores, si no conducen a un grado superior de incapacidad nos encontraríamos ante un grado ya anteriormente reconocido – en el supuesto enjuiciado se trataba de una incapacidad permanente parcial para la profesión de vigilante de seguridad – y que carecería de todo sentido volver a reconocer [STS 26 julio 2015 (R) 2015, 3963)].

---

<sup>8</sup> Roqueta Buj, R., *La incapacidad permanente*, op. cit., pp. 36-37.

## 2.2. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

### 2.2.1. Delimitación legal

En este grado, como en el siguiente, un primer dato determinante es la profesión habitual del afectado y el otro la capacidad laboral residual que mantiene tras las lesiones o secuelas constitutivas de la incapacidad permanente. Así, tiene la consideración legal de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual “la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma” (art. 194.3 TRLGSS). En consecuencia, siempre que pueda seguir realizando las tareas fundamentales de su profesión habitual, queda delimitada entre dos franjas. Por abajo, el trabajador ha de quedar limitado en un porcentaje que debe ser igual o superior al 33 por ciento en su rendimiento normal, porcentaje que se configura *ex lege* como umbral mínimo, en tanto que de ser inferior no actualiza la cobertura de la incapacidad permanente; dicho con otras palabras, para acceder a la prestación en el grado de parcial esa incapacidad permanente ha de alcanzar ese umbral mínimo, no basta – aunque así se declare probado – con que después del accidente quedara parcialmente incapacitada para desarrollar su profesión [STSJ Andalucía/Sevilla 19 febrero 2014 (JUR 2014, 112354)]. Por arriba, las reducciones anatómicas o funcionales no han de alcanzar las consecuencias que se exigen para la incapacidad permanente total, es decir, no le deben impedir la realización de las tareas fundamentales de su profesión habitual.

Sin duda, la principal dificultad es valorar el porcentaje en que disminuye el rendimiento considerado normal para la profesión habitual. La minoración de la capacidad de trabajo ha de medirse en términos de rendimiento; ahora bien, no se impide el reconocimiento de la incapacidad permanente parcial, aun manteniendo el mismo rendimiento, cuando el trabajador tiene que llevar a cabo un mayor esfuerzo físico para compensar sus deficiencias, haciendo su trabajo más penoso para alcanzar el rendimiento adecuado que le es exigible por la empresa [STSJ Madrid 14 febrero 2005 (JUR 2005, 109701)]. La disminución del rendimiento que caracteriza a la incapacidad permanente parcial deviene no solo atendiendo a lo que objetivamente pueda rendir el trabajador afectado, sino teniendo en cuenta también la mayor peligrosidad o penosidad que comporta [SSTSJ Cataluña 21 noviembre 2013 (JUR 2013, 382808) y 29

septiembre 2015 (JUR 2015, 280623), entre otras]. Otro dato a considerar es la disminución del ritmo de trabajo, la necesidad de invertir más tiempo que antes para realizar o concluir los trabajos que se le encargan [STSJ Islas Baleares 7 enero 1993 (AS 1993, 153)] o la necesidad de cooperación de otras personas.

Como criterio orientativo, los órganos judiciales admiten los parámetros valorativos que recogía el derogado artículo 37 del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956 [STSJ Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (JUR 2006, 152419) y STSJ Cantabria 3 octubre 2007 (JUR 2008, 22714)], puesto que podían constituir incapacidad permanente parcial los siguientes supuestos:

- a) La pérdida funcional de un pie o de los elementos indispensables para la sustentación y progresión.
- b) La pérdida de la visión completa de un ojo, si subsiste la del otro.
- c) La pérdida de dedos o falanges indispensables para el trabajo a que se dedicaba el accidentado.
- d) Las hernias definidas no operables.

### 2.2.2. Compatibilidad plena con el trabajo

Como la incapacidad permanente parcial, según la determinación legal, no le impide al trabajador la realización de las tareas fundamentales de la que es su profesión habitual, se deduce que es compatible con el mantenimiento del trabajo que viniera realizando, por más que conlleve una disminución en su rendimiento normal, así como también con cualquier otro trabajo o profesión<sup>9</sup>. De ahí que se reconozca al incapacitado parcial una indemnización a tanto alzado (art. 196.1 TRLGSS) y no una pensión de carácter vitalicio.

Al resultar compatible con la actividad laboral que se venía desarrollando, la declaración formal, administrativa o judicial, de incapacidad permanente parcial del trabajador no produce, por sí misma y de forma automática, la extinción de la relación de trabajo, en tanto posibilita la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo<sup>10</sup>; pero ello, sin

<sup>9</sup> Prueba de ello es el reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta – cuando trabajaba como vigilante jurado – derivada de enfermedad común posterior a una situación de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual – peón de limpieza – causada por accidente de trabajo [STSJ Castilla-La Mancha 3 julio 2001 (AS 2001, 2468)].

<sup>10</sup> González de la Aleja, R., *La incapacidad permanente y sus efectos en el contrato de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2006, pp. 78-79.

perjuicio de la posible actualización de otras causas extintivas, como la ineptitud del trabajador sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa [art. 52.a) TRLET], caso de que el trabajador viera reducida sensiblemente su capacidad laboral para la realización de las funciones propias de su concreto puesto de trabajo.

## **2.3. Incapacidad permanente total para la profesión habitual**

### **2.3.1. Delimitación legal**

La incapacidad permanente total para la profesión habitual inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta (art. 194.4 TRLGSS). Esta situación incapacitante se caracteriza por un doble elemento: primero, por su carácter profesional, lo que implica que para su calificación jurídica habrán de valorarse más que la índole y naturaleza de los padecimientos que presenta el trabajador, la limitación que ellos generen en cuanto impedimentos reales, esto es, susceptibles de determinación objetiva y suficiente para dejar imposibilitado a quien los padece para iniciar y consumir las tareas propias de su oficio, por cuanto son esas limitaciones funcionales las que determinan la efectiva reducción de la capacidad de ganancia; y segundo, por su carácter de permanencia que implica la necesidad de estabilización de su estado residual, en el sentido que las patologías o secuelas tengan un carácter previsiblemente definitivo, dado que la posibilidad de recuperación clínica se estima médicamente como incierta o a largo plazo [STS] Asturias 19 octubre 2001 (AS 2001, 3935)]. A consecuencia de ella, el trabajador ha de sufrir la pérdida de su capacidad laboral para ejercer la que venía siendo su profesión habitual en sus tareas fundamentales, ya sea por imposibilidad de realizarlas, ya sea porque su realización le exija un esfuerzo físico acusado o riesgos adicionales.

Es, por ello, esencial y determinante para una adecuada calificación jurídica de la situación residual del afectado la determinación de su profesión habitual, de manera que unas mismas lesiones y secuelas pueden ser o no constitutivas de incapacidad permanente en función de las actividades o tareas que requiera la profesión del trabajador, pues no se olvide que se relaciona con la profesión habitual. En consecuencia, tal grado solo deberá ser reconocido cuando las secuelas existentes impidan el desempeño de las tareas propias de la actividad laboral con la profesionalidad, dedicación y constancia que la relación laboral exige [STS

26 junio 1991 (RJ 1991, 5165)].

También con valor indiciario u orientativo, los órganos judiciales se basan en lo que disponía el derogado artículo 38 del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956, que consideraba como incapacidad permanente total para la profesión habitual las siguientes lesiones o secuelas:

- a) La pérdida de las partes esenciales de la extremidad superior derecha, considerándose como tales la mano, los dedos de la mano en su totalidad, aunque subsista el pulgar, o, en igual caso, la pérdida de todas las segundas y terceras falanges.
- b) La pérdida de la extremidad superior izquierda, en su totalidad o en sus partes esenciales, conceptuándose como tales la mano y los dedos en su totalidad.
- c) La pérdida completa del pulgar de la mano que se utilice preferentemente para el trabajo en cada caso particular, entendiéndose que, salvo prueba en contrario, es la mano derecha.
- d) La pérdida de una de las extremidades inferiores en su totalidad, considerándose incluida en este caso la amputación por encima de la articulación de la rodilla.
- e) La pérdida de visión de un ojo, si queda reducida la del otro en menos de un cincuenta por ciento.
- f) La sordera absoluta, entendiéndose como tal la de los dos oídos.
- g) Las hernias no operables, que impidan al trabajador realizar las tareas de su profesión habitual.

El reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual extingue el contrato de trabajo, salvo en dos supuestos: uno, la declaración de incapacidad permanente con previsible mejoría que será causa de suspensión de la relación de trabajo (art. 48.2 TRLET); otro, cuando el convenio colectivo, vigente en el momento de la declaración administrativa, reconozca – cláusula de recolocación<sup>11</sup> – el derecho del trabajador a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa compatible con su estado, supeditado a la existencia de vacante adecuada a la capacidad laboral residual del trabajador beneficiario de la prestación [SSTS 29 junio 2010 (RJ 2010, 271312) y 12 julio 2010 (RJ 2010, 3616)].

Se debe advertir, finalmente, que la – así denominada – incapacidad permanente total cualificada no es un nuevo grado de incapacidad permanente, sino que se reconoce, en realidad, un complemento que aumenta el importe de la prestación reconocida por la situación de

---

<sup>11</sup> González de la Aleja, R., *La incapacidad permanente y sus efectos en el contrato de trabajo*, *op. cit.*, p. 99.

incapacidad permanente total [STS 7 septiembre 1993 (RJ 1993, 7830)]<sup>12</sup>. Así, en efecto, los declarados afectos de incapacidad permanente total percibirán la pensión prevista “incrementada en el porcentaje que reglamentariamente se determine, cuando por su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual anterior” (art. 196.2, párrafo segundo, TRLGSS). La intención del legislador ha sido acoger una verdadera presunción legal, cuyo hecho base se compone de determinadas circunstancias personales del trabajador – edad y falta de preparación – y circunstancias socio-laborales negativas, que permiten concluir que el declarado incapacitado permanente total difícilmente va a encontrar una profesión distinta a la que venía desempeñando habitualmente; no obstante, el incremento quedará en suspenso durante el período en que el trabajador obtenga un empleo. En la mayoría de los casos, el otorgamiento del referido incremento alcanzará a pautas de automaticidad, cumplido el requisito de los cincuenta y cinco años de edad, pudiendo la Entidad gestora proceder a su denegación, caso de contraprueba de que no concurren los requisitos legales, destruyendo así la referida presunción [STSJ Madrid 5 diciembre 2003 (AS 2004, 572)].

### **2.3.2. Compatibilidad con el desempeño de una profesión distinta a la habitual**

La compatibilidad de este grado de incapacidad permanente con la realización de otra profesión distinta a la habitual está implícita en su propia denominación legal, al igual que en su delimitación normativa, por cuanto se califica como incapacidad permanente “total” y solamente – por ahora – “para la profesión habitual”; dicho con otras palabras, esa denominación legal “presupone la imposibilidad de que se lleven a cabo los trabajos propios de la profesión habitual” [STS 19 diciembre 2003 (RJ 2003, 9382)]. A *sensu contrario*, siendo total para la profesión habitual, no tendría que extenderse necesariamente la incapacidad a otras profesiones diferentes de la considerada habitual en el momento de suceder el hecho causante de la prestación, salvo que no se tenga habilidad o capacidad física.

De manera explícita, el legislador, primero, declaró compatible “la pensión vitalicia por incapacidad permanente total para la profesión habitual con el

---

<sup>12</sup> En la doctrina, Roqueta Buj, R., *La incapacidad permanente*, *op. cit.*, p. 43.



salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta con el alcance y las condiciones que se determinen reglamentariamente” (art. 141 TRLGSS -1994-) y, después, siendo el texto ahora vigente, confirma la compatibilidad de la “incapacidad permanente total” con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, “siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total” (art. 198.1 TRLGSS). Ha desaparecido de la redacción del precepto en vigor la referencia a la profesión habitual, en coherencia con su nueva denominación proyectada, así como la conexión de la incapacidad permanente con “la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquella estaba encuadrada” (redacción dada al art. 141.1 TRLGSS -1994-, por el art. 3.2 Ley 27/2011). Al margen del *iter* normativo, lo relevante sigue siendo que se mantiene el criterio general de compatibilidad entre el cobro de la pensión por incapacidad permanente total y la retribución correspondiente a un trabajo en el que se ejerciten funciones distintas a las que se valoraron para reconocer este grado de incapacidad, siendo tales funciones valoradas todas o las fundamentales tareas que corresponden a la profesión habitual (art. 194.4 TRLGSS). Solo de existir identidad de funciones entre profesiones diversas – de policía y de vigilante jurado o, también, conductor de autobús y maquinista de tren, por ejemplo – la incompatibilidad derivaría de la nueva redacción del artículo 141.1 TRLGSS -1994- y no de la delimitación legal del grado de incapacidad permanente total.

La vigente redacción del artículo 198.1 TRLGSS, en su estricta literalidad, no parece innovar nada trascendente en lo que toca al planteamiento consolidado sobre la incompatibilidad entre la pensión y el salario cuando se realiza la misma profesión, siendo así que admite su percepción simultánea “siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total”, de manera que esta última referencia legal bien pudiera entenderse alusiva – lo exige el componente lógico/sistemático que debe imperar en la exégesis – a la coincidencia de “funciones” entre profesiones diversas, tal como impone la comprensión del precepto en relación con la definición de incapacidad permanente total que previamente hace el artículo 194.4 TRLGSS.

Como ha señalado la jurisprudencia, la novedosa regulación legal ha de ser objeto de una interpretación sistemática, primando una exégesis que atienda a la obligada búsqueda de la deseable igualdad y atendiendo a la conveniente lectura finalista de la norma – el objeto de la prestación es ser sustitutiva del salario perdido –, lo que “lleva a entender el nuevo precepto en el único sentido que permite su aplicación sin contradecir el

conjunto inmodificado de la regulación legal, cual es que la referencia legal alude a la coincidencia o diversidad de «funciones» entre profesiones diversas, y no en la misma” [STS 26 abril 2017 (RJ 2017, 2488)].

En definitiva, el principio básico es la absoluta incompatibilidad entre la prestación económica por incapacidad permanente total y el desempeño de la misma profesión para la que se proclama la incapacidad, puesto que la pensión se satisface precisamente para compensar la pérdida de ingresos provenientes del desempeño de la profesión habitual del trabajador. En este sentido se ha manifestado la jurisprudencia, al afirmar que “la pensión de invalidez permanente total tiene por finalidad, de modo análogo a lo que sucede en otras pensiones de invalidez o incapacidad y en los subsidios periódicos por incapacidad o imposibilidad de trabajo, la de suplir el defecto de rentas de trabajo que genera en un asegurado la pérdida definitiva – art. 49.1.e) TRLET – o temporal – art. 48.2 TRLET – del empleo en el que desempeñaba la profesión habitual para la que se le ha reconocido incapacitado”, rentas salariales que ya no se pueden obtener en el ejercicio de la profesión habitual. Ello comporta “su compatibilidad con el ejercicio de una actividad distinta de la habitual para la que sí tenga habilidad o capacidad física, pero no su compatibilidad con el desempeño retribuido – se supone con esfuerzo desmesurado, o con rendimiento anormalmente bajo, o con una y otra cosa a la vez – de la misma profesión habitual respecto de la que se ha declarado la invalidez” [STS 18 enero 2002 (RJ 2002, 2681)].

Es lógico, por lo tanto, mantener que la inactividad en la profesión a la que afecta la declaración de incapacidad permanente total “constituye una condición ínsita en la propia naturaleza del derecho a percibir la pensión en cuanto integrante del concepto mismo del grado de incapacidad permanente total” [STS 26 abril 2017 (RJ 2017, 2488)], de manera que se confirma la incompatibilidad entre la declaración de incapacidad permanente total y el desarrollo – bien por persistencia, bien por reanudación – de la misma profesión, si bien se extiende también dicha incompatibilidad a otras actividades donde se desarrollen las mismas funciones, aunque la profesión sea otra, que dieron lugar al reconocimiento de este grado de incapacidad permanente. En consecuencia, no puede defenderse la compatibilidad absoluta<sup>13</sup> entre la prestación de incapacidad permanente total y el trabajo en otra profesión, cuando la diferencia entre una y otra actividad sea fundamentalmente

---

<sup>13</sup> Así se ha manifestado Menéndez Sebastián, P., “Dinámica de la prestación de incapacidad permanente. Convivencia con otras prestaciones y con el desarrollo de actividades lucrativas”, *op. cit.*, p. 29.

nominativa, esto es, habiendo entre ellas coincidencia en las funciones a desarrollar.

Como regla especial, se establece *ex lege* la incompatibilidad entre la percepción del incremento previsto incapacidad permanente total cualificada (art. 196.2, párrafo segundo, TRLGSS) y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social (art. 198.1, párrafo segundo, TRLGSS), resultando beneficiario de nuevo de dicho incremento cuando concluya la actividad desarrollada por cuenta propia o ajena. Ciertamente la redacción de este último precepto legal no es categórica, pues se limita a señalar que “podrá determinarse la incompatibilidad”, pero, atendiendo a la causa y finalidad – compensar las dificultades para encontrar un empleo – del incremento de la pensión, la única conclusión coherente es considerarlo incompatible con el trabajo por cuenta propia o ajena.

## **2.4. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo**

### **2.4.1. Delimitación legal**

La incapacidad permanente absoluta para todo trabajo inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio (art. 194.5 TRLGSS).

Este grado de incapacidad, según afirma la jurisprudencia, no solo debe ser reconocido al trabajador que carezca de toda posibilidad física para realizar cualquier quehacer laboral, sino también a aquel que, aun con aptitudes para algunas actividades, no tenga facultades reales para cumplir, con cierta eficacia, las tareas componentes de una cualquiera de las variadas ocupaciones que ofrece el ámbito laboral, aun las sedentarias o cuasisedentarias. A tal fin, han de valorarse, más que la índole y naturaleza de los padecimientos determinantes de las limitaciones que ellos generen, estas en sí mismas, en cuanto impedimentos reales y suficientes para dejar sin posibilidades de iniciar y consumir a quien las sufre las faenas que corresponden a un oficio, siquiera sea el más simple, de los que, como actividad laboral retribuida, con una y otra categoría profesional, se dan en el seno de una empresa o actividad económica de mayor o menor volumen [SSTS 9 febrero 1987 (RJ) 1987, 814) y 16 julio 1987 (RJ) 1987, 5405)]. Téngase en cuenta que la realización de una actividad laboral implica no solo la posibilidad de efectuar cualquier faena, tarea o quehacer, sino la de llevarlo a cabo con un mínimo de profesionalidad, rendimiento y eficacia y la necesidad de consumarlo en régimen de dependencia de un empresario, durante la jornada laboral [STS 24 febrero

1987 (RJ 987, 1117)]; más aún, la prestación de un trabajo, por fácil o ligero que sea, solo puede realizarse mediante asistencia diaria al lugar de trabajo, permaneciendo en él durante la jornada laboral y estando en condiciones de consumir la tarea, siquiera leve, que ha de demandar un cierto grado de atención y una moderada actividad física [STS 27 febrero 1990 (RJ 1990, 1243)].

Asimismo, conforme a una reiterada jurisprudencia, el precepto legal no debe ser interpretado exclusivamente a través de su tenor literal, entendido rígidamente, pues, de hacerlo así, terminaría resultando imposible su real aplicación, ya que en definitiva toda persona siempre estaría en condiciones de llevar a cabo alguna actividad, por liviana que sea, de cuantas integran todas las profesiones u oficios en que se descompone la variada gama de las actividades económico-laborales [SSTS 14 marzo 1979, 12 mayo y 15 junio 1981, citadas por SSTS] Islas Canarias/Las Palmas 21 noviembre 2005 (JUR 2006, 39757) y 31 enero 2013 (JUR 2013, 161495)]; y sí, por el contrario, de manera flexible para su adaptación a las cambiantes formas en que la actualidad laboral se muestra, valorando primordialmente la real capacidad de trabajo residual que el enfermo conserva, y teniendo en cuenta que el desempeño de todo trabajo retribuido lleva consigo el sometimiento a una disciplina laboral, trabajo que siempre se requiere ha de desarrollarse con profesionalidad y de modo continuo no susceptible de fases de reposo y de fases de actividad [STS] Castilla y León/Burgos 23 octubre 2015 (JUR 2015, 259380)]. No se debe valorar este grado de incapacidad permanente, en cambio, atendiendo a las circunstancias personales – edad, experiencia, formación profesional, etc. – o a las del mercado de trabajo, aunque por ellas resulte altamente improbable que el presunto incapacitado pueda encontrar un nuevo empleo<sup>14</sup>.

Por consiguiente, dicho grado de incapacidad no solo debe ser reconocido al trabajador que carezca de toda posibilidad psico-física para realizar cualquier quehacer laboral, sino también a aquel que – aún con aptitudes para alguna actividad – no tenga facultades para ejecutar con eficacia las inherentes a una cualquiera de las múltiples ocupaciones del ámbito laboral. No debe olvidarse, de otro lado, que la aptitud laboral no puede definirse por la mera posibilidad de realizar alguna tarea esporádica o por el ejercicio de algún trabajo marginal, sino por la de poder realizar una actividad con el rendimiento normalmente exigible y con la habitualidad y

---

<sup>14</sup> Goerlich Peset, J.M.<sup>a</sup>, “Comentario a los artículos 136 y ss.”, en García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R. (dirs.), *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*, Lex Nova, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 788.

profesionalidad necesarias [STSJ Asturias 21 diciembre 2013 (JUR 2013, 28450)].

Los órganos judiciales, de manera indiciaria u orientativa, acuden a lo dispuesto en el derogado artículo 41 del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956, que consideraba como incapacidad permanente absoluta las siguientes secuelas o lesiones:

- a) La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las dos extremidades superiores o inferiores, de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad, conceptuándose como partes esenciales la mano y el pie.
- b) La pérdida de movimiento, análoga a la mutilación de las extremidades, en las mismas condiciones indicadas en el apartado anterior.
- c) La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual.
- d) La pérdida de visión de un ojo, si queda reducida en el 50 por ciento o más la fuerza visual del otro.
- e) Lesiones orgánicas y funcionales del cerebro y estados mentales orgánicos – psicosis crónicas, estados maniáticos y análogos – causados por el accidente, reputados como incurables, y que por sus condiciones impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier clase de trabajo.
- f) Lesiones orgánicas o funcionales del corazón y de los aparatos respiratorio y circulatorio ocasionadas por acción del accidente, que se reputen incurables, y que por su gravedad impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier clase de trabajo.
- g) Lesiones orgánicas o funcionales del aparato digestivo o urinario, ocasionadas por acción del accidente, que se reputen incurables y que por su gravedad impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier clase de trabajo, tales como, en sus casos respectivos, ano contra natura, fístulas muy anchas, estercoráceas, vesicorrectales o hipogástricas y emasculación total.

Se debe recordar, por último, que la declaración de incapacidad permanente absoluta supone la extinción de la relación de trabajo, sin perjuicio de su posible revisión por mejoría.

#### **2.4.2. El ejercicio de actividades compatibles con el estado del incapacitado**

En contra de lo que se colige de su calificación legal como incapacidad permanente “absoluta para todo trabajo”, que le inhabilita, más allá de la profesión habitual, por completo “para toda profesión u oficio” (art.

194.5 TRLGSS), el legislador afirma que la pensión vitalicia derivada del reconocimiento de este grado de incapacidad – y de igual manera para la gran invalidez – no impedirá “el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión” (art. 198.2 TRLGSS). Esas actividades compatibles no excluyen la realización de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, de ahí que, a continuación, el legislador reformista<sup>15</sup> añade que el disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta – y también de gran invalidez – a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación “será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el artículo 213.1” (art. 198.3 TRLGSS). Por ende, también el pensionista de incapacidad permanente absoluta – como el de incapacidad permanente total y de gran invalidez – que simultanee la percepción de su pensión con la realización de cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora competente (art. 2.1 RD 1071/1984).

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.

Como la ley contempla la posibilidad de que el beneficiario compatibilice la pensión con algún tipo de actividad o trabajo, la duda surge a la hora de determinar qué actividades o trabajos pueden ser compatibles con la situación de incapacidad laboral calificada como absoluta para todo tipo de trabajo. La interpretación jurisprudencial, *ab initio*, se decantó por una tesis restrictiva, acorde con la finalidad de la prestación económica reconocida, recordando que, si bien es cierto que la norma positiva “no consagra prohibición legal de trabajo para el inválido permanente absoluto, pues de la titularidad de tal derecho (al trabajo), en tanto que inherente a la naturaleza humana y reconocido con valor cívico por el art. 35.1 de la Constitución, no cabe excluir, a modo de imponerle

---

<sup>15</sup> La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su artículo 3.Tres, introdujo un último apartado en el entonces vigentes artículo 141 TRLGSS.

prohibición, a quien se hallare en la citada situación”, pero solo se permite “una compatibilidad entre tal percepción y la realización por el inválido de determinadas actividades, ciertamente marginales, que no entrañen el ejercicio de una profesión u oficio, pues no deben manifestar un cambio en su capacidad de trabajo, ya que, de producirse éste, operaría la revisión, con las consecuencias económicas correspondientes” [SSTS 6 octubre 1987 (RJ 1987, 6841), 3 noviembre 1987 (RJ 1987, 7797), 23 noviembre 1987 (RJ 1987, 8045), 17 enero 1989 (RJ 1989, 255) y 26 enero 1989 (RJ 1989, 302)].

Este criterio tradicional del Tribunal Supremo ha sido matizado de manera muy relevante en sentencias posteriores, en el sentido de ampliar o favorecer la compatibilidad entre la pensión y el trabajo del incapacitado permanente absoluto, reiterando los siguientes argumentos [SSTS 30 enero 2008 (RJ 2008, 1984), 10 noviembre 2008 (RJ 2014, 5315), 23 abril 2009 (RJ 2009, 3115), 14 octubre 2009 (RJ 2009, 5730), 22 diciembre 2009 (RJ 2010, 383) y 14 julio 2010 (RJ 2010, 7109):

- a) Las dificultades que entraña el juicio de incapacidad permanente absoluta y los amplios términos del artículo 198.2 TRLGSS invitan a considerar que el maximalismo de la definición de incapacidad permanente absoluta se relativice a la hora de tratar su compatibilidad con el trabajo.
- b) No existe disposición legal alguna que se refiera a la exigencia de que las actividades sean “superfluas, accidentales o esporádicas”.
- c) La literalidad del precepto legal apunta a la plena compatibilidad entre el trabajo y la pensión – “Las pensiones vitalicias (...) no impedirán (...) aquellas actividades (...) compatibles” –, al no establecer límite alguno a la simultaneidad referida.
- d) La remisión al desarrollo reglamentario se hace exclusivamente en el apartado primero del precepto, esto es, solamente para la incapacidad permanente total.
- e) El derecho al trabajo no puede negarse a quien se encuentra en situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, porque así lo reconoce el art. 35 CE y lo corroboran los artículos 198.2 TRLGSS, 2 RD 1071/1984 y 18.4 OM de 18 de enero de 1996, que aplica y desarrolla el RD 1300/1995, de 21 de julio de 1995, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social.
- f) La opción interpretativa contraria llevaría a hacer de mejor condición al trabajador declarado en incapacidad permanente total – legalmente apto para cualquier actividad que no sea la profesión u oficio para la que haya sido declarado inválido – que al incapaz declarado en incapacidad permanente absoluta – al que se le negaría toda actividad e ingresos

extramuros de la marginalidad –.

g) La incompatibilidad de que tratamos tendría un cierto efecto desmotivador sobre la reinserción social y laboral de quien se halla en incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, pues aunque las cotizaciones satisfechas por el nuevo trabajo habrían de tener eficacia respecto de prestaciones futuras, 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 considerable esfuerzo – psicofísico – por parte del inválido.

h) El artículo 18.4 OM de 18 de enero de 1996 ha de ser considerado *ultra vires* respecto de la manifestación legal de compatibilidad que establece el artículo 198.2 TRLGSS, que no se remite a desarrollo reglamentario alguno<sup>16</sup>, y – por lo mismo – sus prescripciones carecen de eficacia jurídica.

En conclusión, la única incompatibilidad que formula el artículo 198.2 TRLGSS 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. Ello supone que el desarrollo por el incapacitado permanente absoluto de actividades no perjudiciales podrá dar lugar, en su caso, no a una incompatibilidad con la pensión, 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”, en tanto no se ha establecido una incompatibilidad general entre la pensión y las rentas de trabajo; lo contrario, así se entiende, conduciría a disfunciones importantes, “como el tratamiento peyorativo de la incapacidad permanente absoluta sobre la incapacidad permanente total y la desincentivación de la reinserción de los incapacitados absolutos”, por lo que, en fin, “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 1 diciembre 2009 (RJ 2010, 370)].

---

<sup>16</sup> El artículo 18.4 OM de 18 de enero de 1996 establece: “Si el procedimiento se hubiera iniciado en razón a que el perceptor de la pensión de invalidez permanente estuviera ejerciendo trabajos por cuenta propia o ajena, y no se hubiese constatado error de diagnóstico o mejoría que justifique el reconocimiento del derecho a las prestaciones por invalidez permanente, en un grado de incapacidad inferior o la aptitud para trabajar, la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social actuará de conformidad con la normativa en vigor y, en función de la incompatibilidad que pueda existir entre el percibo de la pensión y el trabajo desarrollado, dando lugar a la suspensión de aquella, cuando la actividad laboral exceda de los límites permitidos por el artículo 141.2 de la Ley General de la Seguridad Social (hoy, artículo 198.2 TRLGSS)”.



La correcta integración de esta doctrina jurisprudencial obliga, sin duda, a analizar las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, para establecer hasta qué punto es compatible esa nueva actividad laboral retribuida con el estado del invalido declarado en situación de incapacidad permanente absoluta. Y es que, en verdad, mantener la compatibilidad plena y sin modulación alguna distorsionaría la lógica de un sistema de protección que se fundamenta en el abono de prestaciones económicas sustitutivas de las rentas de activo<sup>17</sup>.

Se ha de subrayar, finalmente, que este régimen singular de compatibilidad entre pensión y trabajo no se aplicará cuando el beneficiario de la prestación económica por incapacidad permanente absoluta – y también el de una gran invalidez – alcance la edad de acceso a la pensión de jubilación<sup>18</sup>, siendo, en realidad, sustituido por las reglas que determinan la incompatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación, con las excepciones previstas al respecto (art. 213.1 TRLGSS).

## 2.5. Gran invalidez

### 2.5.1. Delimitación legal

Se entiende por gran invalidez la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos (art. 194.6 TRLGSS). Bien de manera inicial o directamente, bien desde cualquier otro grado de incapacidad permanente reconocido, por revisión al agravarse la situación personal del incapacitado o por error de

---

<sup>17</sup> González Ortega, S., “Capacidad laboral de los incapaces: la prestación de incapacidad permanente como intento de síntesis entre calificaciones contradictorias”, en Agustí Juliá, J. y Fargas Fernández, J. (coords.), *La Seguridad Social en continuo cambio. Un análisis jurisprudencial*, Bomarzo, Albacete, 2010, p. 194.

<sup>18</sup> Se confirma, implícitamente, la tesis jurisprudencial favorable a la compatibilidad entre trabajo y pensión; en este sentido, López Gandía, J. y Toscani Giménez, D., *Las claves de la reforma de la Seguridad Social: análisis práctico de la Ley 27/2011, de 2 de agosto*, El Derecho Editores, Madrid, 2011, p. 187. Además, como destaca Aragón Gómez, C., “La compatibilidad entre el trabajo y la pensión de incapacidad permanente”, en Mercader Uguina, J.R. (dir.), *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2011, p. 128, el legislador suprime la incoherencia que suponía que los pensionistas de incapacidad permanente pudieran compatibilizar la pensión con el trabajo más allá del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, lo que provocaba una diferencia de trato difícilmente justificable con los pensionistas de jubilación.

diagnóstico [SSTS 20 noviembre 2002 (RJ 2003, 1918) y 7 mayo 2004 (RJ 2004, 4712)], se puede acceder a la gran invalidez, puesto que la primera condición legal es que exista una situación objetiva de incapacidad permanente, no que esta impida el desarrollo de toda profesión u oficio. Ciertamente, la gran invalidez se configura *ex lege* como un grado autónomo de incapacidad permanente, cuando es necesaria la colaboración de otra persona para autogobernarse en los actos elementales de la vida. Pese a ello, según la jurisprudencia, se infiere de la definición del artículo 194.6 TRLGSS que la gran invalidez “no es un grado más de la incapacidad permanente derivada de enfermedad común, profesional o accidente, sino un estado o situación del incapaz que cualifica la prestación para paliar el coste de la necesidad de atención, por pérdida de la más básica autonomía de vida personal, mediante una ayuda complementaria” [STS 16 diciembre 2013 (RJ 2013, 8492)].

La segunda condición es que el incapacitado requiera la asistencia de otra persona para realizar actos que se consideran vitales. En la jurisprudencia, desde tiempo atrás, se describe el acto esencial para la vida como el imprescindible para la satisfacción de una necesidad primaria e ineludible, para poder fisiológicamente subsistir o para ejecutar aquellas actividades indispensables en la guarda de la seguridad, dignidad, higiene y decoro fundamentales para la humana convivencia, y estimando que, aunque no basta la mera dificultad en la realización del acto vital, no se requiere que la necesidad de ayuda sea continuada (SSTS 25 noviembre 1970 (RJ 1970,4581), 13 marzo 1972 (RJ 1972, 1131), 14 febrero 1977 (RJ 1977, 788), 26 junio 1978 (RJ 1978, 2712), 5 febrero 1982 (RJ 1982, 591) y 23 marzo 1988 (RJ 1988, 2367)]. Para el legislador, son actos esenciales de la vida: vestirse, desplazarse, comer u otros análogos; enumeración que es meramente enunciativa y ha de entenderse que basta la imposibilidad de realizar uno de dichos actos para que, requiriéndose la necesidad de ayuda externa, concurren los presupuestos necesarios para la aplicación del precepto legal [STS] Madrid 27 enero 2016 (JUR 2016, 55506)].

La doctrina judicial reconoce este grado de incapacidad cuando el sujeto sufre una dificultad y no una completa imposibilidad para el desarrollo de todos los actos descritos en la norma y también cuando el trabajador sufre una imposibilidad parcial para el desarrollo de tales actos esenciales para la vida, esto es, cuando, conservando capacidad para su desarrollo, precisa la supervisión de un tercero para efectuarlos [STS] Cantabria 7 octubre 2009 (JUR 2009, 469387)].

No debe excluir tal calificación de gran invalidez la circunstancia de quienes, a pesar de acreditar tal situación, puedan en el caso personal y concreto, en base a factores perceptivos, cognitivos, ambientales,

temporales u otros, haber llegado a adquirir alguna de las habilidades adaptativas necesarias para realizar alguno de los actos esenciales de la vida sin ayuda de terceros o sin necesidad de ayuda permanente, o incluso los que puedan llegar a efectuar trabajos no perjudiciales con su situación, con lo que, además, se evita cierto efecto desmotivador sobre la reinserción social y laboral de quien se halla en tal situación [STS 3 marzo 2014 (RJ 2014, 1189)].

### **2.5.2. El trabajo o las actividades compatibles con el estado del incapacitado**

En principio, cuanto se ha expuesto sobre el régimen jurídico aplicable a la realización de trabajos o actividades, lucrativas o no, que resulten compatibles con el estado del incapacitado permanente absoluto es de aplicación igualmente al gran inválido, y ello porque el legislador regula conjuntamente las situaciones de compatibilidad o no del trabajo con la pensión, ya sea ésta de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez (art. 198.2 y 3 TRLGSS).

Esta ha sido la elección del legislador, lo que parece lógico cuando al trabajador se le reconozca una gran invalidez directamente o cuando sea consecuencia de un error en el diagnóstico o de un agravamiento de su situación incapacitante, tras haberle reconocido previamente una incapacidad permanente absoluta. No así, empero, si el reconocimiento de la gran invalidez es posterior al reconocimiento de cualquier otro grado de incapacidad permanente, como la incapacidad permanente total para la profesión habitual, cuyo régimen de compatibilidad con el trabajo es más laxo si comparado con el común para el incapacitado permanente absoluto. En cualquier caso, la opción legislativa es coherente con consideración de la invalidez permanente como un grado más, el último en cuanto a gravedad y máxima limitación, si no anulación, de la incapacidad permanente.

## **3. Síntesis conclusiva**

La incapacidad permanente es una contingencia protegida por el sistema público de Seguridad Social, reconociéndose prestaciones de carácter económico, en el nivel contributivo, a los trabajadores que, tras haberse sometido al tratamiento prescrito, presentan reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y

previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Cualquiera que sea la causa determinante, profesional o común, se reconoce según el porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, lo que se traduce *ex lege* en una escala de grados, según sea menor o mayor la limitación para trabajar.

Aunque se ha proyectado una redefinición de los grados, así como anunciado un nuevo régimen de incompatibilidades de los mismos con el trabajo, todo condicionado a la entrada en vigor de la norma reglamentaria de desarrollo, entre tanto es aplicable la regulación legal originaria, que clasifica la incapacidad permanente según sea parcial o total para el desarrollo de la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo, además de la gran invalidez que se atribuye cuando el incapacitado permanente, como consecuencia de las pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Partiendo de la calificación de los grados y, sobre todo, de su delimitación legal, que se contiene en el – hoy aplicable – artículo 194 TRLGSS, en los términos de la disposición transitoria vigésima sexta del mismo texto legal, se puede deducir el régimen de incompatibilidades de cada uno de los grados de incapacidad permanente con el trabajo. Así, por una parte, respecto de la profesión habitual, la incapacidad permanente parcial no limita las posibilidades de ocupación del trabajador, en la misma, puesto que no le impide la realización de las tareas fundamentales, o en otra distinta; mientras que incapacidad permanente total, como inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, no le impedirá dedicarse a otra distinta. La dificultad, en ambos supuestos, es determinar qué se entiende por profesión habitual, si bien, tanto normativa como jurisprudencialmente, se asientan criterios claros para su identificación en cada supuesto. Por otra parte, si la incapacidad permanente absoluta lo es “para todo trabajo” e inhabilita “por completo al trabajador para toda profesión u oficio”, la consecuencia más razonable debería ser la imposibilidad de prestar trabajo, por cuenta propia o ajena, o desarrollar cualquier actividad.

De pretender regular las compatibilidades en el percibo de las prestaciones económicas por incapacidad permanente, habría que tomar como única referencia la calificación y delimitación de los grados, donde ya está implícito el régimen de compatibilidades, para evitar disfunciones, máxime cuando el texto refundido recoge una redacción que no está vigente. Dicha regulación no debería ser contradictoria con la calificación y delimitación legal de los distintos grados de incapacidad permanente y tampoco, en esencia, con la finalidad de la pensión reconocida, que es

compensar la pérdida de ingresos provenientes del desempeño de la profesión que venía realizando el trabajador, es decir, sustituye a las rentas del trabajo a las que el incapacitado no puede acceder como consecuencia de la reducción o anulación de su capacidad laboral. En consecuencia, la regla general no puede ser la compatibilidad entre pensión y trabajo; al contrario, sería la excepción, con mayor o menor alcance, únicamente para los grados de incapacidad permanente que valoran la capacidad para desempeñar o no la profesión habitual.

La tutela del derecho al trabajo<sup>19</sup>, reconocido a nivel constitucional (art. 35.1 CE), no es causa suficiente para facilitar la compatibilidad, puesto que el incapacitado permanente, como se ha dicho, obtiene la protección del sistema público de Seguridad Social en forma de rentas vitalicias que sustituyen al salario dejado de percibir. Es más, negar la compatibilidad entre la pensión y el trabajo no supone impedir ese trabajo, por cuanto el incapacitado permanente, renunciando a la prestación económica, puede trabajar libremente, siempre que conserve o haya recuperado las capacidades o habilidades necesarias. La coherencia jurídica no avala que el incapacitado obtenga ingresos simultáneos por causas contradictorias que se niegan entre sí: pensión porque no puede desarrollar un trabajo productivo y salario porque sí puede hacerlo<sup>20</sup>. Menos aún lo justifica el régimen jurídico de las prestaciones económicas, por insuficiente en su cuantía, que abocaría a reconocer un régimen de compatibilidades amplio<sup>21</sup>. De coincidir en ese diagnóstico, lo propio sería modificarlo, para incrementar la cuantía, sobre todo en el caso de la incapacidad permanente total, que es actualmente el 55 por ciento de la base reguladora, cuando no se haya encontrado otra ocupación.

---

<sup>19</sup> En conexión – como ha expuesto Menéndez Sebastián, P., “Dinámica de la prestación de incapacidad permanente. Convivencia con otras prestaciones y con el desarrollo de actividades lucrativas”, *op. cit.*, pp. 21 y 32 – con el principio de igualdad y no discriminación por discapacidad, que tiene como una de sus manifestaciones el derecho a la plena y efectiva integración socio-laboral, “lo que pasa, como es lógico, por el derecho a trabajar”, esto es, “si se admite (e incluso estimula) la prestación de servicios de estas personas”.

<sup>20</sup> Así lo expone, con acierto, González Ortega, S., “Capacidad laboral de los incapaces: la prestación de incapacidad permanente como intento de síntesis entre calificaciones contradictorias”, *op. cit.*, p. 193.

<sup>21</sup> Al respecto, vid. Rodríguez Iniesta, G., “Sobre la compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente”, *op. cit.*, p. 16. En esa línea, Aragón Gómez, C., “La compatibilidad entre el trabajo y la pensión de incapacidad permanente”, *op. cit.*, p. 140, sugiere un modelo de compatibilidad entre el trabajo y la prestación, como regla, pero con una disminución progresiva de la renta prestacional a medida que se incrementen los ingresos de activo, al tiempo que se recuperaría la prestación originaria con el cese en la actividad lucrativa.

Ciertamente el tratamiento no ha de ser homogéneo, en el sentido de idéntico o igualitario, para todas las situaciones de incapacidad permanente.

Así, la indemnización a tanto alzado que se reconoce en la incapacidad permanente parcial es plenamente compatible con el mantenimiento del trabajo que se viniera realizando, por más que pueda conllevar una disminución en su rendimiento normal, así como también con cualquier otro trabajo o profesión.

La compatibilidad de la pensión vitalicia por incapacidad permanente total con el trabajo ha de ser más limitada, ya que solo se prohíbe el desarrollo – bien por persistencia, bien por reanudación – de la misma profesión, si bien se extiende también a otras actividades donde se desarrollen las mismas funciones, aunque la profesión sea otra, que dieron lugar al reconocimiento de este grado de incapacidad permanente. A esa conclusión lleva una interpretación sistemática y finalista de los artículos 194.4 y 198.1 TRLGSS. Lógica y justa parece la suspensión – y no pérdida – de la percepción del incremento previsto para la incapacidad permanente total cualificada (art. 196.2, párrafo segundo, TRLGSS) cuando se realizan trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

Respecto de la equiparación, en cuanto a la compatibilidad o no con el trabajo, de los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y la gran invalidez, no se puede compartir, en tanto la capacidad laboral puede no ser coincidente, anulada o no. Lo relevante, en cualquier caso, es que la doctrina jurisprudencial que se ha consolidado, superadora de aquella inicial que restringía la compatibilidad a las actividades marginales, esporádicas o de escasa entidad, va más lejos de la propia calificación y definición de la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, sin duda al amparo de la literalidad del artículo 198.2 TRLGSS, que permite el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En fin, hasta que entre en vigor la “legislación diferida” y su proyectado desarrollo reglamentario, se debería ajustar el contenido del vigente artículo 198 TRLGSS a la configuración legal de los grados de la incapacidad permanente, acomodando el régimen jurídico de las compatibilidades entre pensión y trabajo y, a la par, corrigiendo el criterio jurisprudencial en lo que desborda esa delimitación legal.

#### 4. Bibliografía

- Aragón Gómez, C., “La compatibilidad entre el trabajo y la pensión de incapacidad permanente”, en Mercader Uguina, J.R. (dir.), *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2011.
- Barba Mora, A., *Incapacidad permanente y Seguridad Social*, Aranzadi, Elcano (Navarra), 2001.
- De Val Tena, A.L., “Incapacidad permanente: concepto, grados y requisitos”, en Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (dirs.), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Ediciones Laborum, Murcia, 2017.
- Goerlich Peset, J.M.<sup>a</sup>, “Comentario a los artículos 136 y ss.”, en García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R. (dirs.), *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*, Lex Nova, Cizur Menor (Navarra), 2015.
- González de la Aleja, R., *La incapacidad permanente y sus efectos en el contrato de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2006.
- González Ortega, S., “Capacidad laboral de los incapaces: la prestación de incapacidad permanente como intento de síntesis entre calificaciones contradictorias”, en Agustí Juliá, J. y Fargas Fernández, J. (coords.), *La Seguridad Social en continuo cambio. Un análisis jurisprudencial*, Bomarzo, Albacete, 2010.
- López Gandía, J. y Toscani Giménez, D., *Las claves de la reforma de la Seguridad Social: análisis práctico de la Ley 27/2011, de 2 de agosto*, El Derecho Editores, Madrid, 2011.
- Menéndez Sebastián, P., “Dinámica de la prestación de incapacidad permanente. Convivencia con otras prestaciones y con el desarrollo de actividades lucrativas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, n. 405, 2016.
- Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G., “La complejidad de la incapacidad permanente y la necesidad de su abordaje”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 8, 2016.
- Moreno de Vega y Lomo, F., “¿Compatibilidad entre pensión de invalidez absoluta y trabajo productivo?”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 4, 2013 (BIB 2013/1512).
- Rodríguez Iniesta, G., “Sobre la compatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 184, 2016 (BIB 2016/705).
- Roqueta Buj, R., *La incapacidad permanente*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

Sempere Navarro A.V., “El debate sobre la incompatibilidad entre pensiones y trabajo productivo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 9, 2013 (BIB 2013/10).



# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*