Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 41 (4º Trimestre 2024)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Pags. 171-178

Comentario a la STS de 11 de abril de 2024 N.º Rec. 197/2023. La compatibilidad del trabajo y la Pensión de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez

Commentary on the Supreme Court Ruling of 11 April 2024 197/2023. The compatibility of work and the Absolute Permanent Disability and Severe Disability Pension

Daniel Toscani Giménez *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València*
https://orcid.org/0000-0003-1460-4801

Sumario

1. **Introducción**
2. **Evolución jurisprudencial sobre la compatibilidad del trabajo con la incapacidad permanente**
   2.1. Inicios del debate: exclusión tajante de la compatibilidad
   2.2. Jurisprudencia de flexibilización: primeros pasos hacia la compatibilidad
   2.3. Giro doctrinal del Tribunal Supremo: Sentencias restrictivas
3. **La Sentencia de 11 de abril de 2024: un análisis crítico**
   3.1. Fundamentos jurídicos de la sentencia
   3.2. Crítica a la interpretación literalista del artículo 198 LGSS
   3.3. Impacto sobre la protección social y laboral
4. **Incompatibilidad con el derecho comunitario y normativas internacionales**
   4.1. Doctrina del TJUE sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad
   4.2. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)
   4.3. La Directiva 2000/78/CE y el principio de no discriminación
5. **Consecuencias de la Sentencia**
   5.1. Impacto sobre los derechos de las personas con discapacidad
   5.2. Consecuencias económicas para los beneficiarios
   5.3. Incertidumbre jurídica y aumento del litigio
6. **Conclusiones**

Fecha Recepción: 12/10/2024
Fecha Revisión: 6/11/2024
Fecha Aceptación: 6/11/2024

Cita Sugerida: TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «Comentario a la STS de 11 de abril de 2024 N.ª Rec. 197/2023. La compatibilidad del trabajo y la Pensión de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 41 (2024): 171-178.

Resumen

La Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024, N.º Rec. 197/2023, ha generado un debate significativo sobre la compatibilidad del trabajo con la percepción de una pensión por incapacidad permanente, particularmente en los casos de incapacidad permanente absoluta (IPA) y gran invalidez (GI). A través de este comentario crítico, se analizará en profundidad la evolución de la normativa y jurisprudencia relacionada con la compatibilidad entre el trabajo y las pensiones por incapacidad permanente. Asimismo, se examinará la argumentación empleada en esta sentencia, destacando sus puntos débiles en cuanto a su adecuación a los principios del derecho comunitario y la normativa internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Se presentará una evaluación crítica, apoyada en precedentes jurisprudenciales y doctrinales, de las implicaciones de esta sentencia para la protección social y la integración laboral de las personas con discapacidad.

Palabras clave

Incapacidad Permanente; Absoluta; Gran Invalidez; trabajo; compatibilidad

Abstract

The Supreme Court ruling of 11 April 2024, No. Rec. 197/2023, has generated a significant debate on the compatibility of work with the receipt of a permanent disability pension, particularly in cases of absolute permanent disability (APD) and severe disability (SD). This critical commentary will provide an in-depth analysis of the evolution of legislation and case law relating to the compatibility of work and permanent disability pensions. It will also examine the reasoning used in this judgment, highlighting its weaknesses in terms of its compliance with the principles of EU law and international standards on the rights of persons with disabilities. A critical assessment, supported by jurisprudential and doctrinal precedents, of the implications of this ruling for the social protection and labour integration of persons with disabilities will be submitted.

Keywords

Permanent Disability; Absolute; Major Disability; work; compatibility

1. INTRODUCCIÓN

El sistema de Seguridad Social en España ha evolucionado con el tiempo para proteger a los trabajadores que, debido a accidentes laborales, enfermedades comunes o profesionales, ya no pueden desempeñar su actividad profesional habitual. La incapacidad permanente es una figura clave en este sistema, que otorga una pensión en función del grado de incapacidad. Las categorías de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez responden a diferentes niveles de discapacidad laboral, siendo las dos últimas las que suponen mayores limitaciones para la actividad laboral.

Históricamente, la incapacidad permanente absoluta (IPA) y la gran invalidez (GI) han sido consideradas como situaciones que inhabilitan completamente a una persona para cualquier tipo de trabajo. Sin embargo, con el avance de las normativas internacionales de derechos humanos y la evolución del mercado laboral, ha surgido la necesidad de reconsiderar la relación entre las incapacidades permanentes y la posibilidad de compatibilizar dichas situaciones con la realización de trabajos adaptados a las capacidades de las personas afectadas. La sentencia de 11 de abril de 2024, al restringir la compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente, plantea una serie de interrogantes sobre la adecuación de las normativas internas españolas a las exigencias del derecho comunitario e internacional.

2. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL SOBRE LA COMPATIBILIDAD DEL TRABAJO CON LA INCAPACIDAD PERMANENTE

2.1. Inicios del debate: exclusión tajante de la compatibilidad

Desde la instauración del régimen de Seguridad Social, la legislación española ha sido rigurosa en la protección de aquellos que se ven impedidos para trabajar debido a una enfermedad o accidente. En los primeros años del sistema, las incapacidades permanentes se concebían como situaciones que inhabilitaban de manera absoluta a la persona para desarrollar cualquier tipo de actividad laboral. De hecho, el legislador consideraba que otorgar una pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez debía implicar una imposibilidad total para trabajar, ya que las prestaciones se concedían con la idea de cubrir la falta de ingresos del beneficiario.

El Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), fue el marco normativo que consolidó esta posición, estableciendo que la incapacidad permanente absoluta implicaba una "pérdida de capacidad para todo tipo de trabajo". Esta disposición no fue cuestionada en sus primeros años, en gran medida porque no existía un debate profundo sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, como el que comenzó a surgir a partir de los años 2000.

2.2. Jurisprudencia de flexibilización: primeros pasos hacia la compatibilidad

A medida que la concepción de la discapacidad y las políticas de integración laboral evolucionaban, la jurisprudencia comenzó a suavizar las estrictas prohibiciones. En sentencias como la STS de 30 de enero de 2008, Nº. Rec. 480/2007 o STS de 10 de noviembre de 2008, N.º Rec. 56/2008, el Tribunal Supremo reconoció la posibilidad de que personas con incapacidad permanente total, y en ciertos casos con IPA, pudieran realizar trabajos compatibles con sus limitaciones, siempre que dichos trabajos no fueran los que habitualmente desempeñaban antes de la incapacidad. Se abría así la puerta a la compatibilidad, aunque de forma limitada.

Esta jurisprudencia flexibilizadora tenía su raíz en una nueva comprensión de la discapacidad, no como una condición incapacitante absoluta, sino como un fenómeno dinámico que dependía de la capacidad funcional y de la posibilidad de adaptación del entorno laboral. En esta línea, se establecieron precedentes que favorecían la compatibilidad entre ciertos trabajos y la percepción de pensiones de incapacidad, siempre que se acreditase que el trabajo era de menor exigencia física o psicológica y no comprometía la salud del trabajador.

2.3. Giro doctrinal del Tribunal Supremo: Sentencias restrictivas

Sin embargo, a partir de la década de 2010, el Tribunal Supremo comenzó a retroceder en su postura flexibilizadora. En varias sentencias, como la STS de 20 de marzo de 2019, N.º Rec. 2648/2017, se restringió la compatibilidad entre la IPA y cualquier tipo de actividad laboral remunerada, salvo casos muy específicos de trabajos marginales o no regulares. La argumentación utilizada en estas decisiones se centraba en que la percepción de una pensión por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez presupone una imposibilidad total para trabajar, lo que hacía incoherente permitir que los beneficiarios de dichas pensiones ejercieran actividades laborales remuneradas de manera regular.

3. LA SENTENCIA DE 11 DE ABRIL DE 2024: UN ANÁLISIS CRÍTICO

3.1. Fundamentos jurídicos de la sentencia

La Sentencia de 11 de abril de 2024 refuerza esta tendencia restrictiva al establecer que el trabajo regular es incompatible con la percepción de una pensión por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. El Tribunal se basa en una interpretación literal del artículo 198 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), que establece que la IPA se caracteriza por la "pérdida de capacidad para todo tipo de trabajo". A partir de esta definición, la Sala argumenta que cualquier trabajo que no sea marginal o esporádico resulta incompatible con la percepción de una pensión por IPA o GI.

Este enfoque, no obstante, genera una serie de problemas. En primer lugar, la argumentación del Tribunal no tiene en cuenta las recientes reformas laborales y sociales, tanto a nivel nacional como comunitario, que promueven la integración laboral de personas con discapacidad. En segundo lugar, el Tribunal omite en su análisis el impacto de normativas internacionales, como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Directiva 2000/78/CE del Consejo de Europa, que protegen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y desarrollarse en un entorno adaptado a sus capacidades

3.2. Crítica a la interpretación literalista del artículo 198 LGSS

Uno de los puntos más criticables de la sentencia es su interpretación restrictiva del artículo 198 de la LGSS. El Tribunal, al centrarse en la literalidad del término "pérdida de capacidad para todo trabajo", ignora las posibilidades reales de las personas con discapacidades para desempeñar trabajos adaptados. Esta interpretación no tiene en cuenta que el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad está ampliamente reconocido en el derecho comunitario y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

La Sentencia del TJUE en el asunto Ca Na Negreta (C-423/12), por ejemplo, dejó claro que las legislaciones nacionales deben interpretar de manera flexible las incompatibilidades laborales en casos de discapacidad, fomentando siempre que sea posible la inclusión de los trabajadores con discapacidades en el mercado laboral, adaptando las condiciones laborales a sus limitaciones

Además, la sentencia del Alto Tribunal parece ignorar las recientes tendencias legislativas, tanto nacionales como en otros países europeos, que permiten la compatibilidad entre incapacidad y trabajo, siempre que este último esté adaptado a las limitaciones del trabajador. En este sentido, el Tribunal podría haber optado por una interpretación más progresista y acorde con las normativas internacionales, facilitando una mayor inclusión laboral de personas con incapacidad permanente. En efecto, cabe traer a colación ahora la STJUE de 18/01/2024, que argumenta que el artículo 49.1 ET, concretamente en su letra e), se opone a la normativa comunitaria: El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE que señala que una normativa nacional no puede establecer que el empresario pueda poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

En este sentido, para adaptar la normativa nacional a la comunitaria, el Gobiernos está preparando el Proyecto de Ley por el que se modifica el art. 49.1.e ET para incluir un nuevo apartado n) al art. 49.1 ET. que deja en manos del trabajador, declarado en situación de IP, la decisión de continuar o no con su trabajo en un plazo de 10 días y si dicha decisión es afirmativa la obligación de la empresa de cambiar al trabajador de puesto de trabajo o realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para adaptarlo a la nueva capacidad del trabajador.

3.3. Impacto sobre la protección social y laboral

La sentencia de abril de 2024 tiene importantes repercusiones sobre el sistema de protección social y la integración laboral de las personas con discapacidad. Al mantener la incompatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente absoluta, el Tribunal Supremo refuerza un modelo de protección social basado en la exclusión de los discapacitados del mercado laboral, una postura que choca frontalmente con los principios de inclusión que guían las políticas europeas en este ámbito.

A largo plazo, esta sentencia podría tener efectos adversos sobre el desarrollo personal y económico de los beneficiarios de pensiones por incapacidad. En lugar de permitirles encontrar trabajos adaptados que les proporcionen ingresos adicionales y una mayor autonomía económica, se les relega a depender exclusivamente de las prestaciones sociales, lo que puede tener efectos negativos sobre su autoestima, su capacidad para reintegrarse en la sociedad y su bienestar psicológico.

4. INCOMPATIBILIDAD CON EL DERECHO COMUNITARIO Y NORMATIVAS INTERNACIONALES

4.1. Doctrina del TJUE sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha insistido en numerosas ocasiones en la necesidad de interpretar las normativas nacionales en favor de la integración laboral de las personas con discapacidad. Esto es clave en el contexto de la sentencia del Tribunal Supremo de abril de 2024. En casos como el asunto Chacón Navas (C-13/05) y Ring y Werge (C-335/11 y C-337/11), el TJUE ha subrayado que la definición de "discapacidad" debe abarcar no solo las limitaciones físicas o mentales de una persona, sino también las barreras estructurales que impiden su integración en el entorno laboral.

El TJUE ha dejado claro que los Estados miembros deben fomentar la adaptación razonable de los entornos laborales, permitiendo a las personas con discapacidad desempeñar funciones acordes

a sus capacidades, en lugar de excluirlas completamente del mercado laboral. Esta adaptación incluye el ajuste de las condiciones laborales o de las tareas a las capacidades funcionales del trabajador, así como la posibilidad de acceder a empleos que no requieran un esfuerzo físico o mental incompatible con la discapacidadEn este sentido va orientado el actual proyecto de ley de reforma de la extinción del contrato de trabajo en caso de declaración de Incapacidad Permanente.

En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 2024 resulta contradictoria con la doctrina del TJUE, que promueve activamente la inclusión y la no discriminación en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. El argumento del Supremo, que se apoya en la idea de una inhabilitación total para el trabajo en casos de incapacidad permanente absoluta, no tiene en cuenta la obligación de los Estados miembros de adoptar medidas proactivas para facilitar la inserción laboral de estas personas, siempre que sea posible y dentro de los límites de sus capacidades.

4.2. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), ratificada por España en 2007, es un tratado internacional de gran relevancia en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo. El artículo 27 de la Convención establece claramente que los Estados Partes deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en particular en un entorno de trabajo que sea accesible y adaptado a sus necesidades.

Este principio de inclusión laboral es central para la crítica de la sentencia de 2024. Al interpretar de manera restrictiva la compatibilidad entre incapacidad permanente y trabajo, el Tribunal Supremo parece ignorar el mandato de la CDPD de garantizar que las personas con discapacidad no sean excluidas del mercado laboral de manera sistemática. En lugar de fomentar la adaptación de los entornos laborales y la flexibilización de las condiciones para que estas personas puedan desempeñar funciones adaptadas a sus capacidades residuales, la sentencia del Tribunal consolida una postura que dificulta la integración laboral de los beneficiarios de pensiones de incapacidad.

La interpretación del Tribunal Supremo también plantea dudas sobre la conformidad de la normativa española con la CDPD en lo que respecta al enfoque de derechos humanos sobre la discapacidad. La Convención promueve una visión de la discapacidad basada en la inclusión, la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras, aspectos que no parecen haber sido debidamente considerados por el Supremo en su análisis del caso

4.3. La Directiva 2000/78/CE y el principio de no discriminación

La Directiva 2000/78/CE, relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, también es relevante en este contexto. Esta normativa comunitaria establece que los Estados miembros deben garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso al trabajo y que no sean discriminadas por su condición. Asimismo, impone la obligación de realizar ajustes razonables en el entorno laboral para asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñar una actividad profesional en igualdad de condiciones con los demás.

La sentencia del Tribunal Supremo de 2024, sin embargo, no refleja adecuadamente los principios de la Directiva. En lugar de abogar por la adaptación de los empleos a las capacidades funcionales de los trabajadores con incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la sentencia refuerza una postura excluyente, que limita las oportunidades laborales de estos individuos. El Supremo parece no haber considerado la obligación impuesta por la Directiva de garantizar la no

discriminación en el acceso al empleo, lo que podría dar lugar a una situación de conflicto con el derecho comunitario y la Jurisprudencia del TJUE, como la STJUE de 18 de enero de 2024, en el Asunto C-631/22, que ha obligado al legislador nacional ha modificar el supuesto de extinción automática del contrato de trabajo en los casos de declaración de una incapacidad permanente y la obligación del empleador de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo o cambiar al trabajador de puesto de trabajo.

5. CONSECUENCIAS DE LA SENTENCIA

5.1. Impacto sobre los derechos de las personas con discapacidad

Una de las principales consecuencias de esta sentencia es su impacto directo sobre los derechos de las personas con discapacidad. Al restringir la posibilidad de compatibilizar el trabajo con la percepción de una pensión por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la sentencia refuerza una visión paternalista de la discapacidad, donde las personas afectadas son vistas principalmente como sujetos pasivos de protección social, en lugar de como individuos con derecho a una vida laboral digna y autónoma.

Este enfoque es problemático porque refuerza estereotipos y barreras estructurales que dificultan la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad y en el mercado laboral. En lugar de promover políticas inclusivas, la sentencia contribuye a perpetuar la segregación de estas personas, limitando sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.

5.2. Consecuencias económicas para los beneficiarios

Desde un punto de vista económico, la imposibilidad de compatibilizar trabajo y pensión puede tener consecuencias adversas para los beneficiarios de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. En muchos casos, la percepción de una pensión no es suficiente para cubrir todas las necesidades económicas del individuo, especialmente en situaciones donde los costos de vida o las necesidades médicas o de cuidado son elevados. Permitir la compatibilidad entre pensión y trabajo en actividades adaptadas podría aliviar la situación financiera de estos individuos, proporcionándoles una mayor estabilidad económica y una fuente adicional de ingresos.

Sin embargo, la sentencia cierra esta posibilidad, lo que podría empujar a los beneficiarios a una situación de mayor dependencia del sistema de seguridad social, con menos oportunidades para mejorar su situación económica a través del trabajo y fomentar, que duda cabe, el trabajo en negro.

5.3. Incertidumbre jurídica y aumento del litigio

Otra consecuencia importante de esta sentencia es la incertidumbre jurídica que puede generar. Al adoptar una postura restrictiva en cuanto a la compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente, el Tribunal Supremo ha dejado abierta la posibilidad de que este tema vuelva a ser objeto de debate en futuras decisiones judiciales. De hecho, no es descartable que, a la luz de esta sentencia, se planteen nuevos recursos ante el Tribunal Constitucional o incluso ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para cuestionar la conformidad de la normativa española con los principios de inclusión laboral y no discriminación establecidos en el derecho comunitario e internacional y la propia legislación nacional en ciernes cuando se apruebe el actual proyecto de ley de reforma del supuesto de extinción en caso de declaración de incapacidad permanente y la obligación de la empresa de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo o cambiar de puesto de trabajo al trabajador.

6. CONCLUSIONES

En términos generales, la sentencia de 11 de abril de 2024 refuerza una interpretación restrictiva y desactualizada de la relación entre incapacidad permanente y trabajo. Si bien es comprensible que el Tribunal Supremo se apoye en la redacción literal del artículo 198 de la LGSS, su análisis no parece tener en cuenta la evolución del derecho comunitario y de los derechos humanos en materia de discapacidad.

Además, el enfoque de la sentencia no tiene en cuenta la realidad de muchas personas con discapacidad que, pese a tener una incapacidad permanente, pueden desempeñar actividades laborales adaptadas a sus limitaciones. Al excluir la compatibilidad entre trabajo y pensión, el Tribunal cierra una puerta importante para la integración laboral y la mejora de la calidad de vida de estas personas.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024 representa un paso atrás en la evolución hacia una mayor compatibilidad entre incapacidad permanente y trabajo. Al mantener una postura rígida, el Tribunal refuerza un modelo de protección social que no facilita la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Además, esta decisión parece contradecir las obligaciones internacionales de España en materia de derechos humanos y discapacidad, tal como establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Directiva 2000/78/CE.

Si bien el Tribunal se ha basado en una interpretación literal de la LGSS, es necesario que se adopte una visión más progresista y acorde con los derechos laborales y sociales de las personas con discapacidad. En lugar de excluirlas del mercado laboral, las políticas públicas y judiciales deben enfocarse en facilitar la adaptación de los empleos a las capacidades funcionales de estas personas, promoviendo su inclusión y autonomía económica.

A futuro, es fundamental que se revisen las normativas y se adopte una interpretación más acorde con los principios de inclusión laboral y no discriminación. De lo contrario, esta sentencia podría dar lugar a una mayor judicialización del tema, con el consiguiente riesgo de conflicto con el derecho comunitario. Por tanto, resulta esencial repensar el sistema de protección social de las personas con discapacidad para hacerlo más inclusivo, flexible y respetuoso de sus derechos humanos y laborales.