



Fluctuaciones en la protección social de las personas con discapacidad a través de la jurisprudencia. Un análisis a partir de las últimas resoluciones sobre ajustes razonables y compatibilidad de la incapacidad permanente con el trabajo

por José Antonio Rueda Monroy

Para la efectividad de los derechos de las personas con discapacidad resulta trascendental la actuación de los jueces y tribunales. Se puede decir que en este campo la jurisprudencia¹ viene siendo un motor crucial en la transformación de derechos en muchos casos imprecisos o abstractos en realidades concretas, permitiendo una correcta evolución del tratamiento de la discapacidad al socaire de la normativa internacional² y supranacional. Empero, este progreso no ha sido siempre acompañado ni por la legislación interna ni, tampoco, por la cultura social, existiendo de facto un desfase que sigue limitando la inclusión plena de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida, entre las que se incluye, con especial protagonismo, el mundo del trabajo. Con todo, y como en todo, existen excepciones: prácticas empresariales que se alinean con el paradigma actual de la discapacidad; disposiciones internas con un adecuado enfoque en cuanto a su conceptualización y tratamiento; y también, desafortunadamente, resoluciones judiciales que se quedan atrás y restringen la protección del colectivo, no siendo por tanto lineal el avance al que antes se aludía.

En las líneas que siguen se pretende exponer de forma necesariamente sucinta la magnitud y relevancia de la intervención jurisprudencial en el ámbito sociolaboral en lo que respecta a la inclusión en sociedad de las personas con discapacidad. Doctrina que emana de unos tribunales que aspiran al acomodo de una norma interna arcaica y basada en pasados modelos conceptuales de la discapacidad a los estándares actuales. En los casos en los que esto se consigue los efectos son valiosos, en la medida en que facilitan el cambio cultural. Pero cuando esto no es así, las consecuencias son nefastas, implicando un retroceso de la protección del colectivo. Para alcanzar los objetivos propuestos nos valdremos de dos cuestiones actuales y controvertidas en España avivadas tras dos resoluciones judiciales: la extinción automática del contrato de trabajo por

1 Compruébese la numerosa doctrina jurisprudencial que se ha desarrollado por parte del TJUE en el ámbito de la discapacidad.

2 Nos referimos, principalmente, a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad hecha en Nueva York en el año 2006, un hito internacional en la materia desde el punto de vista jurídico (CIDPD, en adelante).

declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora y la compatibilidad de pensiones de incapacidad permanente con el trabajo. A continuación, se esgrimen las claves de cada uno de estos asuntos y las consecuencias que han acarreado en el panorama legislativo para terminar con una valoración y reflexión final de conjunto.

Con carácter previo a lo que nos atañe de manera principal, debe aclararse que en España la discapacidad y la incapacidad laboral son conceptos legales diferentes y con estatutos jurídicos diferenciados. En esencia, se puede decir que la primera evalúa (conforme a los estándares de la CIDPD) la interrelación de unas diferencias orgánicas y funcionales con las barreras existentes en la sociedad y el perjuicio que surge para la persona de esta relación causal en lo que se refiere al desarrollo de una vida plena en igualdad de condiciones que las demás (art. 1 CIDPD). Por el contrario, la segunda, la Incapacidad Permanente, se centra principalmente en el ámbito estrictamente laboral (es un concepto prestacional) y en las implicaciones que tiene esa esfera individual (conforme al tenor literal de la norma de seguridad social «reducciones anatómicas o funcionales graves») en la prestación de servicios laborales, ya sea en su profesión habitual (incapacidad permanente total) o a la hora de desempeñar cualquier actividad profesional (incapacidad permanente absoluta). Pese a ello, y tras innumerables vaivenes legislativos y judiciales que se remontan a principios de siglo, la *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo* dispuso definitivamente la equiparación a efectos laborales entre ambas figuras introduciendo modificaciones en la norma básica de discapacidad española (D.A. Segunda). Esto, en la práctica, se traduce en que a tales efectos (en el empleo) debamos entender que una persona con declaración de incapacidad permanente en los grados que marca la norma tiene el mismo estatus jurídico que una persona con discapacidad. Y esta cuestión, no del todo pacífica desde un punto de vista conceptual, ha sido plenamente acogida por el TJUE en su doctrina más reciente, sirviendo de base para fundar la resolución que a continuación se comenta y que versa sobre la necesidad de realizar ajustes razonables (derecho previsto para las personas con discapacidad) con carácter previo a la extinción contractual³ (medida que se articula tras la declaración de incapacidad permanente).

Ocupándonos del primero de los asuntos anunciados, se ha de comenzar señalando que, en la actualidad, la legislación española contempla como causa de extinción del contrato (art. 49.1.e ET) la «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador». Sin embargo, no eran pocas las voces que desde antaño⁴ venían avisando de la posible contradicción de este precepto legal con la obligación de realizar ajustes razonables *ex art. 2 y 27 de la CIDPD* (y, por derivación, con el art. 5 Directiva 2000/78)⁵. Pues bien, la sentencia que motiva el asunto que ahora se comenta incide sobre esta cuestión: la STJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/22, asunto Ca Na Negreta SA). Ha tenido que ser el TJUE, auspiciado por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares tras el planteamiento de cuestión prejudicial, el órgano que declare la falta de acomodo del ordenamiento interno con la norma internacional más de quince años después de su aprobación. Los motivos se centran en que la medida extintiva ampara una práctica discriminatoria, cual es la extinción contractual automática sin la previsión y –en su caso– provisión empresarial de los ajustes

3 En la STJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/22, asunto Ca Na Negreta SA) el trabajador tenía reconocida una incapacidad permanente y el Tribunal de Luxemburgo concluye que, de acuerdo con la normativa española, «a dicho trabajador se le ha reconocido la condición de persona con discapacidad, en el sentido de la legislación nacional que transpone el artículo 5 de la Directiva 2000/78, a saber, los artículos 4, 40 y 63 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad».

4 Entre otros, RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: “La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad”, *Temas laborales* núm. 127/2014, 2014, pp. 115 y ss.

5 Las mismas se definen en el art. 2 como «modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales».

razonables. Pese a que, como se ha mencionado anteriormente, esta cuestión ya estaba sobre la mesa, en las fechas posteriores a la resolución judicial se sucedieron los acontecimientos en el panorama político y público, los cuales finalmente consolidaron en un acuerdo para la supresión de esta causa de extinción, modificación normativa que en estos momentos está en ciernes. En la actualidad la reforma se encuentra en trámites parlamentarios tras la publicación del Proyecto de Ley en el boletín de las Cortes de 13 de septiembre de 2024 y la misma se asienta en seis pilares: (1) la escisión de esta causa de la extinción por muerte y por jubilación, (2) la creación de una nueva letra (la n), que posibilita la extinción en los casos en los que no sea posible realizar los ajustes razonables o un cambio de puesto, pero previa solicitud de la persona trabajadora, (3) la concreción de la valoración de la carga excesiva para exonerar a la empresa de la obligación, (4) los trámites y obligaciones formales de cada uno de los sujetos de la relación laboral en tales casos, (5) cuestiones de orden preventiva y (6) la adecuación de toda esta reforma sustantiva al régimen prestacional (art. 2). Sin que en estas breves líneas podamos detenernos en cada una de estas cuestiones, el proyecto sí merece algún comentario y valoración. Y, en este sentido, señalaremos ciertos aspectos que aún (pese al esfuerzo de reformulación) no se consideran muy depurados de acuerdo con la Convención. Algunos de ellos, dicho sea de paso, ya fueron planteados por el Consejo Económico y Social en su dictamen CES 06/2024 tras el anteproyecto de reforma presentado por el Gobierno, sin embargo, no han sido corregidos en el texto al que ahora nos referimos. Se hace alusión, principalmente, a la falta de encaje que podría tener el trasladar a la persona trabajadora la solicitud de los ajustes, en consideración de que estamos ante una obligación empresarial automática (sin necesidad de que medie solicitud), como ya ha señalado nuestro Tribunal Constitucional en sentencia 51/2021, de 15 marzo⁶. Pues bien, esto se mantiene, siendo la persona trabajadora la que ha de solicitar el ajuste. Antes bien, esta posible incompatibilidad y la ausencia de enmienda se puede entender si se atiende al sistema que se pretende diseñar en su conjunto y, concretamente al régimen prestacional que resultaría de todo esto. El último punto de la reforma en ciernes viene a contemplar que tras el reconocimiento de una Incapacidad Permanente (en los grados de total, absoluta o complemento de asistencia de tercera persona –este último, de acuerdo con la nomenclatura que este mismo proyecto se propone–) y la adopción de ajustes (si son solicitados y pueden hacerse efectivos), la persona trabajadora no se beneficie de los efectos económicos de la pensión, puesto que la misma quedará en suspenso –se entiende que hasta que se mantenga en esa situación—. Continuaremos con este tema al final de este trabajo, donde se incluye una valoración de la reforma teniendo en cuenta el contenido que sigue, referido al importante giro interpretativo en relación con la compatibilidad de pensiones de incapacidad permanente con el trabajo y sus consecuencias. Cuestión íntimamente conectada con la que acabamos de analizar.

Se pasa ahora al régimen estrictamente prestacional: a la compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente con el trabajo. En este caso se parte de la existencia de una doctrina consolidada de más de dieciséis años –principalmente a partir de la STS de 30 de enero de 2008 (núm. Rec. 480/2007)– que permitía una «interpretación amplia y flexible de la compatibilidad entre el trabajo y la percepción⁷» de la prestación de la incapacidad permanente en grado de absoluta y gran invalidez sobre la base que proporciona el art. 198.2 TRLGSS. Esta sentencia de 2008 y las posteriores que reafirmaban esa doctrina optan por apostar por la inclusión del colectivo

6 Se puede leer en la misma que «la obligación de realizar dichos ajustes no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliciten expresa y formalmente por el afectado; alcanza también a los supuestos en los que [...] quien deba garantizar su derecho a no ser discriminado tenga conocimiento de dicha discapacidad». Traída a colación esta sentencia, procede exponer que, de acuerdo con el objeto de este trabajo, estamos ante una resolución interna que en su día fue un gran avance en lo que respecta a la exegesis normativa y muy positiva en cuanto al tratamiento de la discapacidad, aclarando el significado de los ajustes razonables. Ahora, sin embargo, se pone en entredicho.

7 ROMERO RODENAS, M. J.: “Compatibilidad de la incapacidad permanente con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, al no ser perjudicial o inadecuado al estado del trabajador”, Revista de Jurisprudencia Laboral 4/2019, 2019. Accesible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000455

en el mundo del trabajo ante la poca claridad legislativa y frente a la resistencia cultural a los cambios. Sin embargo, en la STS 544/2024, de 11 de abril de 2024, el Alto Tribunal vuelve a interpretar, con los mismos mimbres jurídicos (que, dicho sea de paso, son a nuestro juicio proclives a la compatibilidad⁸) que el percibo de la pensión en los grados de IPA y GI es incompatible con cualquier trabajo que no sea marginal o de escasa insignificancia (en palabras textuales: «labores de índole accesorio, marginal, ocasional o limitado que, siendo o no lucrativas, no den lugar a su inclusión en el sistema de Seguridad Social»). Ante esta novedad interpretativa el Instituto Nacional de la Seguridad Social emitió en fecha 13 de junio de 2024 el criterio de gestión 11/2024 en el que dejaba patente cuál sería su actuación: la suspensión de los efectos económicos de este tipo de pensiones tras el inicio de cualquier actividad que conlleve inclusión en algún régimen de Seguridad Social pero, eso sí, el mantenimiento de las situaciones que hasta ese momento se venían compatibilizando, durante la vigencia de dichos contratos. En dicho documento el INSS declara que la suspensión no afectaría al complemento de tercera persona previsto en el artículo 196.4 TRLGSS. Se puede decir sin ambages que, en este supuesto, la jurisprudencia más reciente ha contribuido al retroceso en los derechos de las personas con discapacidad, abordando un asunto de forma sesgada, sin una perspectiva lo suficientemente amplia y acorde a los compromisos adquiridos por nuestro país en relación con la discapacidad. Y que finalmente ha acabado originando situaciones de difícil justificación, como agravios comparativos entre los que vienen trabajando y compatibilizando la pensión y los recién declarados como incapacitados en el mundo laboral, negando, en definitiva, el derecho al trabajo a todos aquellos pensionistas que, pudiendo optar por algún trabajo (por insignificante que sea desde el punto de vista económico) han de renunciar –aunque sea temporalmente– a una renta que en muchos supuestos sirve de sustento vital. En el proyecto de Ley que con anterioridad se ha comentado, se incorpora una disposición final, la segunda, por la que el Gobierno se obliga a presentar en el plazo de seis meses (desde la aprobación definitiva de la Ley, si finalmente sucede) una propuesta de modificación de la normativa de Seguridad Social en materia de incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18.^a del Pacto de Toledo. Mientras tanto, la cosa sigue igual.

De la integración de la normativa vigente expuesta, aplicada a cada caso, y el enjuiciamiento y valoración de los hechos concretos que subyacen en cada resolución judicial citada, los distintos juzgadores han resuelto los conflictos planteados construyendo, a partir de dicha integración, una argumentación concreta, en la que cobra especial importancia (en esta misión creadora) lo contextual. En palabra de MÁRQUEZ PRIETO, «el sometimiento a la ley está referido a la integridad del ordenamiento, a todas las fuentes a las que se refiere el art. 1.6 del Código Civil, incluidos todos los principios, “incluida la finalidad de la norma en su contexto”⁹». El resultado ha sido dispar. Se han destacado resoluciones que integran adecuadamente todo el contexto en el que se producen y otras que realizan una interpretación de los preceptos no del todo acertada, distinguiendo, en sus razonamientos, donde la Ley no lo hace. El panorama no es muy alentador. Normas no del todo precisas o que obedecen –en muchos casos– a paradigmas de la discapacidad obsoletos; una cultura general moldeada a lo largo de la historia por distintos enfoques despectivos hacia el colectivo que es difícil, por ende, transformar; y una interpretación normativa que en ocasiones no ayuda a que se revierta esta situación. Sin duda, la jurisprudencia, como se ha podido

⁸ En este sentido nos hemos pronunciado en VIGO SERRALVO, F. Y RUEDA MONROY, J.A.: “Diez argumentos jurídicos en favor de la compatibilidad de la prestación por IPA/GI con el trabajo. A propósito de la STS, sala 4, núm. 544/2024 de 11 de abril”, CERMI diario, 2024. Accesible en: <https://diario.cermi.es/opinion/diez-argumentos-juridicos-en-favor-de-la-compatibilidad-de-la-prestacion-por-ipagi-con-el-trabajo-a-proposito-de-la-sts-sala-4-num-5442024-de-11-de-abril>

⁹ MÁRQUEZ PRIETO, A.: “La cuantía de las prestaciones por desempleo y la reducción de jornada por guarda legal (SSTS de 2 de noviembre de 2004)”, Revista de derecho de la seguridad social, Laborum N.º. Extra 1 (In memoriam a don Aurelio Desdentado Bonete), 2021, p. 223.

ver, puede servir como acicate, como motor de cambio. En el primer supuesto revisado, relacionado con los ajustes razonables, incluso ha facilitado la discusión sobre el cambio normativo. Sin embargo, el tenor de la segunda sentencia y de las reformas en ciernes (en relación con los ajustes razonables y la compatibilidad) plantean serias dudas de hacia dónde vamos y si realmente avanzamos, apreciándose claros retrocesos en las conquistas conseguidas y poniendo obstáculos a la plena implementación de los ajustes razonables.

La conjunción de la jurisprudencia comentada y de la legislación que se propone es un arma de doble filo que perjudica los derechos y la integración de las personas con discapacidad en la sociedad. Efectivamente, no se extinguirá el contrato de trabajo automáticamente en los casos en los que se declare la incapacidad permanente, pero, una vez declarada esta, la última palabra la tendrá la persona trabajadora, la cual se encuentra en la tesitura de elegir entre una pensión vitalicia que le impide trabajar o trabajar, pero sin poder percibir la pensión. Si el derecho al trabajo supone «la remoción de obstáculos para que los ciudadanos puedan desplegar el respectivo deber de trabajar», parecería que se está conculcando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Máxime, teniendo en cuenta que, en palabras del profesor VIGO SERRALVO, «en el caso de las personas con discapacidad el derecho al trabajo debe adquirir un vigor especialmente reforzado, no como medida productivista sustitutiva de las tutelas prestacionales, sino como acción complementaria tendente a fomentar un proceso cooperativo más integrador¹⁰».

En definitiva y para concluir, un aliado fundamental para la evolución de la protección de los derechos de las personas con discapacidad ha sido, es, y debe seguir siéndolo la jurisprudencia, puesto que, mediante ella, como se viene demostrando, se han logrado avances significativos. Pero la jurisprudencia en exclusiva no es suficiente para los enormes desafíos que aún están presente en este campo. El desfase interpretativo (sobre todo en lo que respecta a las resoluciones internas con respecto a las del TJUE) y legislativo (teniendo en cuenta las normas internacionales también con respecto a las internas) es reflejo de la falta de una alineación positiva desde el punto de vista cultural y social en torno a la discapacidad. Para lograr el cambio, resulta indispensable que los cambios legislativos tengan presente los compromisos internacionales asumidos y que la interpretación judicial sea coherente con los mismos. Solo así se eliminarán las barreras que persisten en la sociedad e impiden una participación plena de las personas con discapacidad.

José Antonio Rueda Monroy

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga

¹⁰ VIGO SERRALVO, F.: *El deber de trabajar. Significado constitucional y proyección legislativa*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2024), pp. 339-340.