

El concepto de discapacidad en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Modelo social de discapacidad y acciones afirmativas para la inclusión laboral en el derecho español.

XIII Conversatorio nacional de la Especialidad Laboral y de la Seguridad Social.
Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia. Sala de Casación Laboral.

Barranquilla, 12 de noviembre de 2021

Macarena Martínez Miranda
Magistrada especialista del Orden Jurisdiccional Social,
Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (España)

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

SUMARIO

- Evolución de la doctrina del TJUE en materia de discapacidad como factor de protección contra la discriminación.

- **Aplicación por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.**
- **Aplicación por el Tribunal Constitucional.**

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

Evolución de la doctrina del TJUE en materia de discapacidad como factor de protección contra la discriminación.

- Directiva 2000/78, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación: carece de una definición de discapacidad.

- STJUE de 11 julio 2006, Chacón Navas, C-1305. En la Directiva se usa el término "discapacidad" pero no el de "enfermedad".

- Ha de entenderse por **discapacidad** una "limitación" que se prevé que vaya a ser de "larga duración".

- El **despido por enfermedad** no está incluido en el ámbito de protección antidiscriminatorio de la Directiva, pues es distinta la discriminación por razón de enfermedad de la discriminación por razón de discapacidad, siendo que sólo este último tipo de discriminación encuentra amparo en el artículo 1 de la Directiva.

- Queda prohibido el **despido discriminatorio** por razón de discapacidad, en el supuesto en que ésta sea la consideración o circunstancia personal determinante de la medida extintiva empresarial.

- Es obligación empresarial el **ajuste razonable** del puesto de trabajo ocupado por la persona con discapacidad. Sólo se justificaria el despido si consta que esa persona no tiene aptitud para desarrollar las tareas fundamentales del puesto de trabajo que se trate, pues tampoco hay obligación empresarial de contratar o mantener en el puesto de trabajo a quien no puede desarrollar las tareas esenciales del mismo.

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

- Tratado internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobado en Nueva York el día 13 de diciembre de 2006, y ratificado por España.

- STJUE 17/07/2008, Coleman (asunto C-303/06).

Sobre el ámbito subjetivo de la protección antidiscriminatoria por razón de discapacidad, incluyendo a quienes tengan esa condición personal.

- Decisión 2010/48 de la Unión Europea, que aprobó la Convención referida, por lo que la citada Convención forma parte integrante del ordenamiento jurídico de la Unión Europea.

Art. 1 de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad: "las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

- STJUE 11 de abril de 2013, HK Danmark ("Ring y Werge"), C-335/11 y 337-11: perfila el concepto de discapacidad como factor protegido frente a la discriminación. Por vez primera el TJUE señalaba que, tras la Decisión 2010/48 de la Unión Europea (UE) que aprobó la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, dicha Convención forma ahora parte integrante del ordenamiento jurídico de

la UE.

El objeto del pronunciamiento son demandas acumuladas en que varias trabajadoras que habían sufrido bajas laborales por dolores (lumbares en un caso y cervicales en el otro) fueron despedidas.

El TJUE recuerda que la Convención de Nueva York forma parte del acervo europeo por decisión del año 2010, por lo que, si bien no es una norma primaria o de aplicación directa, es un **elemento exegético** de primera magnitud para interpretar toda la normativa europea. Por ello, la Directiva 2000/78 debe ser interpretada considerando sus contenidos, ya que la tal Directiva es derecho derivado de la Unión. En tal sentido, asume el concepto de discapacidad fijado en el artículo 1, párrafo segundo de la Convención.

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

DISCAPACIDAD : "limitación" + "a largo plazo".

- El origen puede ser congénito, derivado de accidente o de enfermedad. Puede ser superable o no superable.
- No es equiparable con el concepto de enfermedad.
- No es necesario que suponga la exclusión total del trabajo o de la vida profesional (puede ser parcial, o repercutiendo en la jornada laboral ordinaria).
- Concepto previo al de "ajustes empresariales razonables" (art. 5 de la Directiva 2000/78).
- Contrario a la Directiva indicada una normativa interna que permita despedir basándose en las bajas laborales derivadas de la discapacidad del trabajador, siempre que el empresario no haya adoptado previamente las medidas de ajuste razonable.
- Puede constituir discriminación indirecta (rechaza que sea discriminación directa).
- Excepción: si la disposición nacional permite el trato diverso, persiguiendo con ello un objetivo legítimo y además tal medida además sea adecuada y necesaria para alcanzar esa finalidad, extremo éste que debe ser valorado por el Juzgado nacional.

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

Otros pronunciamientos:

- SSTJUE de 18 marzo 2014, Z, C-363/12; 18 diciembre 2014, FOA, C-354/13; 1 diciembre 2016, Daouidi, C-395/15; 9 marzo 2017, Milkova, C-406/15; 18 enero 2018, Ruiz Conejero, C-270/16; y 11 septiembre 2019, DW, C-397/18: Concepto de discapacidad que surge de la Convención.

-STJUE Ruiz Conejero (18 de enero de 2018, asunto C-270/16).

- Discriminación por discapacidad: puede poner en peligro la consecución de objetivos del Tratado de la Comunidad Europea, en particular el logro de un alto nivel de empleo y protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.
- Necesidad de ajustes razonables.
- Salvo carga desproporcionada (coste financieros y de otro tipo, tamaño, recursos financieros, volumen de negocios de la organización empresa y disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda).

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

-STJUE Daouidi (1 de diciembre de 2016, asunto C- 395/15), y STJUE Kaltoft (18 de diciembre de 2014,

asunto C-354/13).

- STJUE de 11 de septiembre de 2019 (asunto DW, C-397/18).

El despido por "causas objetivas" de un trabajador con discapacidad, debido a que este cumple los criterios de selección generales tomados en consideración para determinar a las personas que van a ser despedidas -como presentar una productividad inferior a un determinado nivel, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y un elevado índice de absentismo-, constituye una discriminación indirecta por motivos de discapacidad, "a no ser que el empresario haya realizado previamente con respecto a ese trabajador ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de la misma Directiva, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades.

- STJUE de 21 de octubre de 2021 (asunto C-824/19).

Prohibición de discriminación por razón de discapacidad. Interpretación del art. 4.1 de la Directiva 2000/78/CE (requisitos profesionales).

Necesidad de realización de ajustes razonables de manera previa.

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

Aplicación por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

- STS/4^ª de 22 de mayo de 2020 (rec. 2684/2017):

"la situación de IT no puede servir para llevar a considerar al trabajador como afecto de una discapacidad como factor de protección frente a la discriminación. Hemos, pues, de desentrañar si esta consideración de la Sala de suplicación se ajusta a Derecho y si, en definitiva, con su conclusión pudiera estar contradiciendo la doctrina del TJUE.

"Ello supone que la enfermedad -sea curable o incurable- puede equipararse a discapacidad si acarrea limitación, siempre que, además, tal limitación sea de larga duración. En concreto, el Tribunal de la Unión señala que el concepto de discapacidad "comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración".

Esta Sala IV del Tribunal Supremo asumió la doctrina de la STJUE "Ring" en la STS/4^ª de 3 mayo 2016 (rcud. 3348/2014) y

ha acudido a la que se desarrolla en la STJUE Dauidi en ocasiones posteriores (STS/4º de 22 febrero 2018 -rcud. 160/2016-, 15 marzo 2018 -rcud. 2766/2016- y 29 marzo 2019 -rcud. 1784/2017-).".

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

Aplicación por el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STC 51/2021, de 15 de marzo.- Derecho a no ser discriminado por motivo de discapacidad y a los "ajustes razonables en el ámbito del empleo", con especial referencia a la discapacidad mental.

- Adopción de "ajustes razonables" en el empleo: papel fundamental a la hora de combatir la discriminación por razón de discapacidad prohibida por el art. 14 de la Constitución.
- Los ajustes razonables se integran en el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación de las personas con discapacidad allí donde sean necesarios para garantizar el ejercicio, en igualdad de condiciones, de sus derechos en el ámbito laboral
- Son esenciales, asimismo, para dar cumplimiento a los mandatos que los arts. 9.2 y 49 de la Constitución imponen a todos los poderes públicos.
- El empleo es, de hecho, una de las esferas en las que la discriminación por motivos de discapacidad ha sido "tan preeminente como persistente" (Observación general núm. 5 sobre las personas con discapacidad del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, 1994, párrafo 20).

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

Aplicación por el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Aplicación por el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STC 51/2021, de 15 de marzo.- Derecho a no ser discriminado por motivo de discapacidad y a los "ajustes razonables en el ámbito del empleo", con especial referencia a la discapacidad mental.

- Relevancia de los ajustes razonables como herramienta para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones ha sido subrayada por la Convención de la ONU, que incluye en su art. 2 como forma de discriminación por motivos de discapacidad la "denegación de ajustes razonables".
- Cita la doctrina del TEDH (sentencia de 30 de enero de 2018, asunto *Enver Sahin c. Turquía*, declarando expresamente, en el marco de la aplicación del [art.14.CEDH](#), que "la discriminación por razón de discapacidad comprende todas las formas de discriminación, incluyendo la denegación de acomodo razonable").
- Cita la doctrina del TJUE al interpretar el art. 2.2 b) de la Directiva 2000/78/CE.

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

Aplicación por el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STC 51/2021, de 15 de marzo.

- Aunque las medidas puedan estar fundadas, en principio, en razones objetivas y aparentemente neutras relacionadas con dicho desempeño, incurren en discriminación si no se ha garantizado antes la observancia del principio de igualdad de trato de las personas discapacitadas mediante los debidos ajustes.
- Cuando una persona solicita en su empleo ajustes razonables por razón de su discapacidad su petición debe ser objeto de consideración desde el momento en que se solicite y se acredite -conforme a la normativa aplicable- el alcance de la discapacidad. La respuesta del empleador debe ser expresa y estar debidamente motivada; en particular cuando deniegue los ajustes solicitados por considerarlos desproporcionados o indebidos, ya que de lo contrario incurrirá en una denegación tálta carente de la debida justificación que vulnera dicho derecho.
- La constatación de que una persona tiene una "discapacidad" en el sentido asumido por el legislador en el 4 de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad, y la determinación de su alcance, precede lógicamente a la consideración y adopción de las medidas necesarias

para cumplir con la obligación de proceder a los ajustes razonables.

- La obligación de realizar dichos ajustes no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliditen expresa y formalmente por el afectado; alcanza también a los supuestos en que, aun cuando no se haya procedido a su petición formal, por la persona que sufre discapacidad, quien deba garantizar su derecho a no ser discriminado tenga conocimiento de dicha discapacidad.

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

Aplicación por el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STC 51/2021, de 15 de marzo.

- En el caso particular de las personas con discapacidad mental, por causas psíquicas, intelectuales o cognitivas, no se puede ignorar que los prejuicios y la discriminación que han sufrido secularmente quienes la padecen, constituyen importantes barreras a la hora de informar de esta forma de discapacidad en el lugar de trabajo. Barreras a las que, en algunos casos, puede sumarse la autopercepción que de la discapacidad pueda tener la persona afectada. Se trata de formas de discapacidad menos conocidas y comprendidas que las discapacidades físicas, y que todavía siguen rodeadas de mitos, miedos y estereotipos que hacen que quienes las padecen sean especialmente vulnerables a la discriminación.

- La recomendación sobre la política integrada de salud mental, competencias y empleo adoptada por el Consejo de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) el 14 de diciembre de 2015, a la que se ha adherido España, plantea la necesidad de que las autoridades tomen medidas para hacer frente a esta realidad. Una realidad que puede dificultar el ejercicio del derecho a que se efectúen ajustes razonables en el empleo, esencial para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad mental.

EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN LA DOCTRINA DEL TJUE

Aplicación por el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STC 51/2021, de 15 de marzo.

- Por consiguiente, en estos casos es particularmente importante que el empleador adopte los **ajustes razonables** que sean necesarios y adecuados para garantizar su igualdad de trato y no discriminación tan pronto como tenga conocimiento de tal discapacidad; y, en todo caso, antes de emprender cualquier acción que pueda ir en menoscabo del empleo y trabajo de una persona que la sufre, como lo es en todo caso el despido, la jubilación, o la imposición de medidas disciplinarias.

- En todo caso, tan pronto como un trabajador o trabajadora acredite la existencia de una discapacidad el empleador debe tener en cuenta debidamente los obstáculos específicos con los que este se enfrenta y cumplir con su obligación de adoptar ajustes razonables en el puesto de trabajo para garantizar a quien la padece el ejercicio de sus derechos en el ámbito del empleo en igualdad de condiciones que las demás personas. Asimismo, por respeto a los derechos fundamentales y bienes jurídicos afectados, debe exteriorizar debidamente la motivación de la decisión adoptada, en particular si se aprecia la improcedencia o imposibilidad de los ajustes solicitados. En caso contrario, la adopción de medidas como el despido o la imposición de una sanción de carácter disciplinario, que estén relacionadas con dificultades en el desempeño de sus funciones que puedan ser solventadas mediante ajustes razonables, incurrirán en discriminación prohibida por el art. 14.CE aun cuando estén basadas en razones objetivas aparentemente neutras.

**MUCHAS GRACIAS
POR LA ATENCIÓN**

SUMARIO

- CONTEXTO NORMATIVO: No equiparables los conceptos de discapacidad e incapacidad laboral.
- Compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente.
 - Regulación.
 - El concepto de actividades compatibles.
 - Opacidad de la regulación vigente.
 - Doctrina jurisprudencial clásica.
 - Doctrina jurisprudencial consolidada.
- El expediente de revisión por incompatibilidad.

CONTEXTO NORMATIVO

- Artículo 49 de la Constitución: los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación, e integración de los "disminuidos físicos, sensoriales, y psíquicos".
- Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración, y calificación del grado de discapacidad.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las regiones, relativa a Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras:
 - la tasa de empleo de las personas con discapacidad se sitúa sólo entorno al cincuenta por ciento (50%), por lo que se propone luchar para evitar que aquéllas caigan en la trampa, o entren en la cultura, de las prestaciones por discapacidad, que les disuade de formar parte del mercado laboral.

CONTEXTO NORMATIVO

- Artículo 4.2.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores declara el derecho del/de la trabajador/a a no ser discriminado/a por razón de discapacidad, "siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate".
- Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley

General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social se refirió al concepto de "ajustes razonables", y regulando el derecho al trabajo y a la protección social, así como la prohibición de discriminación.

Modelo social de discapacidad y acciones afirmativas para la inclusión laboral en el derecho español L.

COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO E INCAPACIDAD PERMANENTE

(ART. 198 LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

Incapacidad permanente total: la pensión vitalicia será compatible con el salario que pueda percibir la persona trabajadora en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquéllas que dieron lugar a la citada incapacidad permanente.

Incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez: no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado de la persona beneficiaria y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por la persona 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.

➔ Incompatibilidad entre la prestación de servicio remunerada (el trabajo) y la situación médica, o el conjunto de secuelas, determinantes del reconocimiento de la incapacidad permanente.

Principio inspirador: la **plena compatibilidad** entre trabajo y pensión de incapacidad permanente (realización de aquellas actividades sin incidencia en el estado de la persona con discapacidad).

Ahora bien, el referido maximalismo en la definición no obsta a que la referida compatibilidad haya de **individualizarse**, concretándose en el estado de salud de la persona con discapacidad, materia que ha sufrido una relevante evolución jurisprudencial.

EL CONCEPTO DE ACTIVIDADES COMPATIBLES

- La opacidad de la regulación vigente:

Art. 194.5 LGSS/2015.- Definición de incapacidad permanente absoluta: para el desarrollo de "toda profesión u oficio"

(parece que la compatibilidad sería con las actividades "residuales").

Art. 200.2 LGSS/2015.- Posible compatibilidad con "cualquier trabajo".

(parece declarar la compatibilidad con cualquier actividad profesional).

Modelo social de discapacidad y acciones afirmativas para la inclusión laboral en el derecho español.

Doctrina jurisprudencial clásica.

- Actividad compatible: no comprende "el núcleo funcional de una profesión u oficial, cualquiera que sea", entendiéndose que a todas ellas les afectaría el grado de incapacidad (SSTS 19/12/1988, y 26/12/1988).
- Únicamente puede ser reconocida en relación a labores de orden adjetivo o marginal (SSTS 07/07/1986; 19/12/1988; y 26/12/1988).
- La realización de una actividad laboral no debía manifestar un cambio en la capacidad de trabajo, lo que comportaría la revisión, con las consecuencias económicas correspondientes (STS 26/01/1989).
- Otra interpretación (compatibilidad no limitada a trabajos de tipo marginal e intrascendente, de mínima significación y relieve) colisionaria con la doctrina de la Sala sobre el concepto de incapacidad permanente absoluta, como "situación que impide al trabajador la realización de cualquier actividad por liviana y sedentaria que sea, con lo que de mantenerse un criterio amplio en la interpretación del precepto citado, el resultado sería, de contradicción plena con el sistema y conduciría al absurdo" (STS 20/12/1985, y 13/05/1986).

Sin embargo, hubo otros pronunciamientos que anticipaban la posterior evolución jurisprudencial:

"el trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, por lo dispuesto en el art. 24-4 de la O. de 15 abril 1969, puede realizar todas las actividades laborales que sean compatibles con su situación, sin limitación alguna, sin que en ningún extremo de la disposición legal se afirme que sólo puede desempeñar actividades 'superfluas, accidentales o esporádicas'" (STS/4ª de 2 de marzo de 1979).

Doctrina jurisprudencial actualmente consolidada.

- El derecho al trabajo de cualquier persona, y particularmente -como no podía ser de otro modo- de quienes presentan discapacidad, deriva del art. 35 de la Constitución, así como del resto de normas.
- La definición de la incapacidad permanente absoluta comporta una cierta dificultad teórica para admitir la actividad laboral normal, no ocasional o discontinua, de quien se encuentra en dicha situación.
- Pero "... los términos en que se expresa el legislador han de ser interpretados con cierta moderación dado el alcance de tales palabras de cierta infinidad de difícil percepción y adaptabilidad en la realidad sobre la que ha de actuarse ... de suerte que sólo cabe apreciarlo (el supuesto de IPA) cuando escapa a lo verosímil dentro de las innumerables posibilidades de la actividad laboral" .

Doctrina jurisprudencial actualmente consolidada.

Opción interpretativa que coadyuva a la reinserción social y laboral de quien se encuentre en situación de incapacidad permanente, particularmente en los grados de absoluta y de gran invalidez.

Reserva de documentos

se parte de dos premisas:

- El efecto desmotivador de la opción contraria (incompatibilidad entre prestación y actividad laboral).

Si la percepción de ingresos determinase en todo caso la suspensión del cobro de la prestación, se privaría en la práctica de estímulo económico "a una actividad que con toda seguridad ha de realizarse con considerable esfuerzo -psicofísico-" (STS/4ª de 20 de marzo de 2019 -recurso 2648/2017-, con cita de la del Pleno de 2008).

- Las consecuencias desfavorables de la opción interpretativa contraria.

Haría de mejor condición al trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total -que podría optar a cualquier actividad que no fuese la determinante de aquel reconocimiento- que al declarado en situación de incapacidad permanente absoluta, al que "se le negaría toda actividad -e ingresos- extramuros de la marginalidad".

Modelo social de discapacidad y acciones afirmativas para la inclusión laboral en el derecho español.

Requisito necesario para la compatibilidad: Ausencia de incidencia de la actividad compatible en el estado de la persona con discapacidad.

- La actividad laboral no ha de incidir en el estado de la persona con discapacidad, ni representar un cambio en su capacidad de trabajo.
- No puede presumirse la imposibilidad de desarrollo de la actividad laboral por el previo reconocimiento en situación de incapacidad permanente absoluta, salvo prueba en contrario.
- Corresponderá a quien alegue la incompatibilidad, la acreditación de la incidencia de su desarrollo en el estado de salud del beneficiario, por serle perjudicial o inadecuada.

El expediente de revisión por incompatibilidad.

Expediente de revisión: Legalmente previsto para los supuestos de mejoría o agravación del estado de salud, o de error de diagnóstico.

El derecho a las prestaciones económicas por incapacidad permanente podrá ser denegado, anulado o suspendido en los siguientes supuestos:

- cuando la persona beneficiaria haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar el derecho a las mismas;
- cuando la incapacidad permanente sea debida o se haya agravado a consecuencia de imprudencia temeraria de la persona beneficiaria;
- cuando la incapacidad permanente sea debida o se haya agravado a consecuencia de haber rechazado o abandonado el beneficiario, sin causa razonable, el tratamiento sanitario que le hubiera sido indicado durante las situaciones de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional; o
- cuando la persona beneficiaria, sin causa razonable, rechace o abandone los tratamientos o procesos de readaptación y rehabilitación procedentes.

El expediente de revisión por incompatibilidad.

➡ La norma no contempla el desempeño de actividad laboral como causa de revisión de la pensión.

➡ Habría que tramitar el "expediente de incompatibilidad", cuyo objeto será, precisamente, la referida incompatibilidad, y no la mejoría de su situación médica.

- Expediente de revisión: acreditación de la mejoría o agravación de la situación determinante del reconocimiento de incapacidad permanente, o el error de diagnóstico.
- Expediente de incompatibilidad: relación entre trabajo y situación clínica o médica de la persona pensionista; y no a la existencia o no de mejoría.

Modelo social de discapacidad y acciones afirmativas para la inclusión laboral en el derecho español.

El desempeño de relación laboral por quien haya sido reconocido en situación de incapacidad permanente:

- constituye un indicio de mejoría,
- no determina de forma automática la revisión por mejoría,
- la revisión por mejoría precisa acreditar:
 - mejoría en la situación médica y/o clínica, y
 - que la mejoría es sustancial en orden a modificar la situación de la persona beneficiaria.

A MODO DE COROLARIO

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad:

"observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo".

Art. 27.- Reconocimiento de los Estados Partes del derecho las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás.

Este derecho incluye el tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas; imponiendo a los Estados Partes la salvaguarda y promoción del ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes.

Artículo 28 de la Convención: reconoce el derecho de las personas con discapacidad no sólo a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, sino, asimismo, a la *"mejora continua de las condiciones de vida"*.

**MUCHAS GRACIAS
POR LA ATENCIÓN**
