

**LA COMPATIBILIDAD DE PENSIONES DE INCAPACIDAD
PERMANENTE Y LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN
DE SEXO**

***THE COMPATIBILITY OF PERMANENT DISABILITY PENSIONS AND
INDIRECT GENDER DISCRIMINATION***

ISABEL GARCÍA TRIGUEROS*

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 691/2026, de 4 de febrero

ECLI: ES: TS: 2026: 691

SUPUESTO DE HECHO: En la Sentencia del Tribunal Supremo 691/2026 de 4 de febrero de 2026 (rec. 2901/2026), resolvió el recurso de casación interpuesto por una trabajadora contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social frente a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sala de lo social, de 26 de marzo de 2024 (rec. 3176/2024). La trabajadora que se encontraba, antes del conflicto, en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual proveniente del Régimen General de la Seguridad Social desde 1998. A partir de aquella declaración inicial, la trabajadora ha cotizado en el Régimen General de la Seguridad Social. Posteriormente, la trabajadora, solicita al Instituto Nacional de la Seguridad Social la valoración de una nueva incapacidad permanente para el último empleo que desempeñó, situación ésta que, reconociéndosele en grado de total para la profesión habitual de subalterna de casal (conserje u ordenanza).

El litigio se origina cuando se solicita la compatibilidad de ambas prestaciones de la seguridad social, ya que pertenecen al mismo régimen. El Tribunal Supremo falla desestimando el recurso de casación y estima íntegramente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en la que se dicta que se le reconoce la incapacidad permanente en grado de absoluta y se le da la opción de elegir entre una de las dos prestaciones, al ser incompatibles entre sí.

RESUMEN: A pesar de tratarse de una sentencia en la que no se observa contradicción a efectos de unificación de doctrina, nos sirve para realizar un comentario sobre, en relación a la percepción de prestaciones por incapacidad permanente, la posible discriminación indirecta por razón de sexo prohibida en el art. 4 de la Directiva 79/7/CE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social y el art. 5 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento

* Doctoranda en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Málaga.

Europeo y el Consejo, de 5 de julio de 2006, referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Y ello porque, aun siendo desestimado el acceso al recurso de casación los razonamientos emitidos por el Tribunal Supremo en esta sentencia son, se compartan o no, tremendamente útiles para litigios futuros.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. SUPUESTO DE HECHO Y SITUACIÓN CONTROVERTIDA
3. RESUMEN DEL *ITER PROCESAL* DE LA DEMANDA
4. LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO
 - 4.1. La incompatibilidad del derecho a obtener el reconocimiento de prestaciones del mismo régimen de la Seguridad Social. La regla general
 - 4.2. La posible excepcionalidad a la limitación de compatibilización de prestaciones a través de la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo
5. RAZONAMIENTO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO
6. CONSECUENCIAS
7. VALORACIÓN CRÍTICA

1. INTRODUCCIÓN

Lo que se discute en el litigio que da origen a esta sentencia de casación es una doble cuestión.

De un lado, la existencia de discriminación por razón de género en materia de Seguridad Social. Atendiendo a la “posible” armonización de los sistemas de la Seguridad Social europeos que solo puede hacerse a través de las Directivas previstas para evitar la discriminación entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social y también, aunque los Estados gozan en la práctica de una extensa autonomía regulatoria dentro los sistemas en el Derecho interno de cada uno de ellos, a través del esfuerzo notable¹ de la Unión Europea mediante la iniciativa de configurar un pilar de Derechos Sociales² mediante la proliferación de Directivas³

¹ Tanto europeos, con el art. 115 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Tratado de la Unión Europea (en adelante, TUE), la Carta de los Derechos Fundamentales, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como internacionales como las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), entre otros.

² En resumen, es un documento sin fuerza vinculante proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales [2016/2095(INI)], que versa sobre temas como la igualdad de oportunidades, el acceso al empleo, las condiciones de trabajo justas y la protección e inclusión social con la finalidad de reforzar los derechos sociales en el contexto de la Unión Europea.

³ Por todas, la Directiva 79/7/CE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de

relativas a las materias integradas en el pilar. Según diversos autores, la idealización sería llegar a realizar una “transición hacia un auténtico Derecho Europeo de la Seguridad Social”⁴, cosa que creemos tremendamente complicado al día de hoy.

Y, de otro lado, el régimen de compatibilidades e incompatibilidades de las prestaciones por incapacidad permanente con el trabajo remunerado o con otras prestaciones de la Seguridad Social. Cuestión que está en continuo análisis desde la perspectiva doctrinal como la judicial.

El objetivo principal del estudio de esta sentencia no es la respuesta del caso concreto sino el diagnóstico de aquellas discordancias y carencias que presenta nuestro sistema de la Seguridad Social. Y cómo el Derecho Social Europeo envía líneas de actuación o indicadores para que las personas que legislan tomen en cuenta la realidad social con la premisa de respeto a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito prestacional.

2. SUPUESTO DE HECHO Y SITUACIÓN CONTROVERTIDA

El presente litigio surge entre una trabajadora, que presenta dolencias recogidas en el dictamen médico referidas a secuelas de ictus⁵, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Los hechos probados que se relatan a continuación se realizan bajo un criterio temporal y en orden secuencial, de tal forma que fusionamos los antecedentes de hecho más relevantes junto con la explicación del *iter procesal* que se siguió en el caso, con la finalidad de extraer la cuestión controvertida y con el objetivo de entender la fundamentación jurídica y comprender el fallo del Tribunal:

- 1º La demandante, a finales de 1998, fue declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, que en aquel momento era la de auxiliar administrativa en el Régimen General de la Seguridad Social. A consecuencia de ello, le fue concedida una prestación contributiva por esta modalidad.
- 2º Casi veinte años más tarde, después de un largo proceso de incapacidad temporal, la entidad gestora competente dictó resolución en la que se concedía

Seguridad Social y el art. 5 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

⁴ Por todos, Monereo Pérez, J.L. y Velasco Fernández, D., “La controversia jurídica sobre la discriminación indirecta por razón de sexo en la cuantía de la pensión por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo durante reducción de jornada. Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de abril de 2025, KT-Alcampo, asunto C-584/23”, *Revista La Ley Unión Europea* 137, 2025, p. 3.

⁵ Como hecho probado en los antecedentes de hecho primero punto 5 de la STS 691/2026.

la incapacidad permanente total derivada de accidente no laboral, referida a la nueva profesión que venía ejerciendo y que eran compatible con la pensión de incapacidad permanente que disfrutaba desde 1998. Lo que suponía perder la prestación anterior al ser sustituida por la profesión habitual antes descrita.

3º Contra dicha resolución se interpuso una reclamación previa, que fue desestimada, y posterior demanda a la jurisdicción social. El Juzgado de lo Social resolvió estimando la demanda, sobre incapacidad permanente, declarando “que la prestación de incapacidad permanente total para la profesión de subalterna de casal, derivada de accidente no laboral, reconocida a la demandante, en el Régimen General de la Seguridad Social, es compatible con la anterior prestación de incapacidad permanente total para su antigua profesión de auxiliar administrativa derivada de enfermedad común, reconocida, también en el Régimen General de la Seguridad Social”⁶.

4º Constan, entre otros, dos hechos probados que son nucleares en la resolución del caso.

De un lado, la vida laboral de la trabajadora de la que se desprende que, tras la obtención de la pensión de incapacidad permanente en 1998, constan cotizados casi doce años.

Y, de otro lado, previo requerimiento como diligencia final por el Juzgado de lo Social, el informe aportado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social⁷ para que se certificara “los extremos que se consideraban relevantes respecto a la composición de los distintos regímenes de la seguridad social y el reconocimiento del derecho a prestaciones”⁸. Este informe, en resumen, destaca que a partir de la fecha de la última incapacidad permanente total reconocida a la trabajadora, los datos sobre compatibilidad de prestaciones de incapacidad permanente arrojan los siguientes resultados:

⁶ Reproducida en el punto 8 de los antecedentes de hecho segundo de la STS 691/2026 de 4 de febrero de 2026 en el que se destacan también los datos a fecha 31 de enero de 2020 sobre la composición de los distintos regímenes de la seguridad social: Régimen General de la Seguridad Social (excluidas empleadas hogar y agrario) total afiliados de alta: 14.597.983 (7.576.250 hombres y 7.019.729 mujeres, 48.09%); Régimen General de la Seguridad Social especial agrario: 745.911 (443.502 hombres y 302.409 mujeres, 40.54%); Régimen General de la Seguridad Social empleadas hogar: 391.456 (17.205 hombres y 374.250 mujeres, 95.60%); Régimen Especial del Trabajador Autónomo (excluido sistema especial agrario): 3.059.179 (1.953.169 hombres y 1.106.010 mujeres, 36.15%); Régimen Especial del Trabajador Autónomo sistema especial agrario: 185.111 (126.712 hombres y 58.399 mujeres, 31.55%); Régimen Especial Minería del Carbón: 1.254 (1154 hombres y 100 mujeres, 7.97%); Régimen Especial del Mar (cuenta ajena): 46.765 (41.391 hombres y 5.374 mujeres, 11.49%); Régimen Especial del Mar (cuenta propia): 13.936, 9.656 hombres y 4.280 mujeres, 30.71%).

⁷ Este informe se requirió después de que el Juez de lo social elevara la cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que dio como resultado la Sentencia del tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-625/2020 de 20 de junio de 2022.

⁸ Antecedentes de hecho segundo de la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona.

- El derecho a percibir dos prestaciones de incapacidad permanente tanto en el Régimen General de la Seguridad Social como en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo, fue reconocido a un total de 15.085 personas de las cuales, 9.233 eran varones y 5.852 eran mujeres.
- Del total de los varones, a un 29,75% no se les ha permitido compatibilizar ambas por ser prestaciones del mismo régimen. Del total de mujeres, a un 19,21% no se les ha permitido compatibilizar ambas por la misma causa.
- Asimismo, “en la actualidad, 1.386 personas están percibiendo dos pensiones compatibles de incapacidad permanente total, por haber sido una reconocida en el Régimen General de la Seguridad Social y otra en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo. De ellas, 1.060 son hombres, y 326 son mujeres (el 23,52%)”⁹.

5º Contra esta sentencia, el Instituto Nacional de la Seguridad Social interpuso recurso de suplicación que ante en la sala social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya que, en Sentencia de 26 de marzo de 2024¹⁰, que estimó “parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social”. Y, en consecuencia, revocó parcialmente la resolución recurrida declarando que la beneficiaria actora se haya afecta de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, derivada de accidente no laboral, con derecho a percibir la prestación que ampara tal contingencia”. Y sin perjuicio de que deberá optar entre la pensión que se reconoció en la sentencia y la que venía percibiendo anteriormente por incapacidad permanente total para la profesión habitual de administrativa¹¹.

6º La trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina contra esta sentencia de suplicación (STJS de Cataluña 331/2021), que fue desestimada por falta de contradicción unificadora por el Tribunal Supremo en la sentencia que ahora se comenta, lo que dio lugar a la firmeza de la sentencia recurrida.

3. RESUMEN DEL *ITER PROCESAL* DE LA DEMANDA

La actora interpuso la demanda en fecha 12 de marzo de 2019 que recayó ante el Juzgado de lo social número 26 de Barcelona solicitando declararse la compatibilidad de la prestación reconocida de incapacidad permanente total en 1998 sobre la profesión de auxiliar administrativa y la prestación de la incapacidad

⁹ Antecedentes de hecho primero punto 8 de la STS 691/2026.

¹⁰ STSJ Catalunya 3311/2024 de 26 de marzo de 2024 (rec. 3176/2023).

¹¹ Reproducida en el punto 8 de los antecedentes de hecho segundo de la STS 691/2026 de 4 de febrero de 2026.

permanente total actual sobre la prestación de subalterna de casal, alegando dos motivos principales:

- Primero, que, aunque ambas se hubieran reconocido en el mismo régimen, el Régimen General de la Seguridad Social, las incapacidades permanentes totales se “proyectaban sobre profesiones diferentes, en atención a distintas dolencias y ganadas con cotizaciones que no se solapaban”¹².
- Segundo, se entendía que se producía una discriminación indirecta por razón de sexo, “al limitarse el reconocimiento de la compatibilidad a las prestaciones reconocidas en distintos regímenes”¹³ con la manifestación que, la presencia de mujeres en los diferentes regímenes especiales era minoritaria.

Con carácter subsidiario, se solicitó la declaración de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

A partir de la recogida de datos, y entendiendo que la legislación española podría ser discriminatoria, el Juzgado de lo social interesó elevar este asunto a cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Se plantearon dos preguntas en la cuestión prejudicial:

1. “¿Es contraria a la normativa europea en los art. 4 de la Directiva 79/7 y art. 5 de la Directiva 2006/54, pudiendo provocar una discriminación indirecta por razón de sexo o de género, la norma española sobre compatibilidad de prestaciones, recogida en el artículo 163.1 de la Ley General de la Seguridad Social, interpretada por la doctrina jurisprudencial, que impide compatibilizar dos prestaciones de incapacidad permanente total para la profesión habitual reconocidas en el mismo régimen, mientras que sí se reconoce su compatibilidad en caso de ser reconocidas en diferentes regímenes¹⁴, aunque en todo caso se haya ganado en base a cotizaciones independientes, atendida a la composición de sexos en los distintos regímenes de la seguridad social española?”
2. En caso de respuesta negativa a la primera pregunta, ¿podiera ser la normativa española contraria a la europea antes apuntada en caso de que ambas prestaciones tuvieran por causas diferentes lesiones?”

La misma fue resuelta por la sentencia de fecha 30 de junio de 2022 en asunto C-625/2020, a la que posteriormente nos referiremos con más detenimiento.

¹² Sentencia del Juzgado de lo Social 2/2023 de 9 de enero de 2023 (rec. 253/2019).

¹³ Sentencia del Juzgado de lo Social 2/2023 de 9 de enero de 2023 (rec. 253/2019).

¹⁴ Ballester Pastor, I., “Denegación de dos pensiones incapacidad permanente total sucesivas en el mismo régimen y discriminación indirecta por razón de sexo. Al hilo de la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 30 de junio de 2022 (KM contra Instituto Nacional de la Seguridad Social)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº33, 2022, p. 113.

A partir de lo dictado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de los datos aportados por la trabajadora y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el juzgado de instancia estimó las pretensiones de la demanda, declarando compatibles ambas incapacidades permanentes totales.

Contra dicho fallo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal de Justicia de Catalunya que, con fecha 26 de marzo de 2024¹⁵, dictó sentencia, revocando parcialmente la demanda, declarando a la trabajadora como afecta a incapacidad permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente no laboral y obligándola a optar entre la pensión que se le reconoce y la incapacidad permanente total de 1998.

Finalmente, entendiendo que la esta sentencia de suplicación era contraria a la doctrina emanada por la Sentencia del TJUE de 30 de junio de 2022 en asunto C-625/2020, la trabajadora interpuso recurso de casación para unificación de doctrina para que se rectificase en casación la sentencia dictada por Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

4. LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

4.1. La incompatibilidad del derecho a obtener el reconocimiento de prestaciones del mismo régimen de la Seguridad Social. La regla general

Como se conoce, el sistema de Seguridad Social incluye en su acción protectora¹⁶ la incapacidad permanente, en modalidad contributiva y no contributiva. Esta prestación económica que deriva del nivel contributivo tiene como finalidad la “renta de sustitución ante la disminución o anulación definitiva de la capacidad de trabajo de una persona”¹⁷. Por lo tanto, y como cuestión no controvertida en la sentencia analizada se encuentran los elementos que integran el hecho causante de la prestación¹⁸.

El hecho causante de la prestación no tiene una situación de reducción de la capacidad uniforme, esto significa que, a diferente situación de incapacidad, diferente acción protectora. Aun así, el sistema de calificación pivota sobre el

¹⁵ STSJ 3311/2024 de 26 de marzo de 2024 (rec. 3176/2023).

¹⁶ Art. 42.1 c) de la Ley General de la Seguridad Social establece que la “acción protectora de la Seguridad Social comprenderá: la incapacidad permanente contributiva y no contributiva”.

¹⁷ Monereo Pérez, J.L. (Dir.), *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, 2025, p. 288.

¹⁸ A modo de resumen de la Sentencia del Juzgado de lo Social nº26 2/2023 de 9 de enero de 2023, fundamento de derecho primero, hechos probados y no controvertidos: la situación previa de incapacidad temporal, persistencia previsiblemente definitiva de una alteración grave del estado de salud, determinación objetiva mediante dictamen científico-médico, reducción de la capacidad para trabajar y el carácter permanente.

desarrollo de la profesión habitual de la persona trabajadora y cómo una determinada patología puede afectar o disminuir la capacidad para trabajar. Así, puede verse en el art. 194.1 de la Ley General de la Seguridad Social¹⁹ cuando establece los cuatro grados de incapacidad permanente: la incapacidad permanente parcial, la incapacidad permanente total para la profesión habitual, la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la incapacidad permanente gran incapacidad. Y, tradicionalmente, se trata de una “tarea médico-administrativa de encuadramiento de cada concreta situación de grado legalmente definido”²⁰.

Tampoco son absolutas el número de prestaciones de incapacidad permanente que una persona beneficiaria puede percibir. De hecho, el art. 198 de la Ley General de la Seguridad Social establece un régimen de compatibilidad en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente, así como por su compatibilidad con un trabajo remunerado. En el caso concreto de la sentencia analizada, la actora, venía de compatibilizar una incapacidad permanente total concedida en 1998 por la profesión de auxiliar administrativa con la del trabajo remunerado como subalterna de casal. Y, en un momento posterior, otra serie de enfermedades o lesiones también la impidieron para realizar la actividad laboral que venía compatibilizando con su pensión de incapacidad permanente total, siendo calificada nuevamente como incapaz permanente total para esta actividad, lo que conllevaba, en aplicación estricta de la norma la suspensión de una de las pensiones. Esta situación es considerada como controvertida ya que tras la realización de un nuevo trabajo en el que se habían vertido casi 12 años de cotizaciones se le impedía obtener una segunda pensión de incapacidad permanente total compatible con la que ya se venía disfrutando. Como pretensión supletoria de la actora, era la de, al menos, revisar su grado de incapacidad anterior y elevarla al grado de incapacidad permanente absoluta²¹.

En este sentido y para mayor abundancia, se establece en el art. 163 de la Ley General de la Seguridad Social con la rúbrica “incompatibilidad de las prestaciones”, una regla básica por la cual: “las pensiones de este Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente”.

¹⁹ BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015 por el que se publica el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

²⁰ Monereo Pérez, J.L. (Dir.), *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, 2025, p. 291.

²¹ Fundamento de derecho segundo Sentencia del Juzgado de lo Social 2/2023. En otros casos, como en la STS de 11 de abril de 2024 el Tribunal se manifestó en contra de la compatibilidad de percibir la prestación por incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente gran incapacidad con la remuneración por cualquier tipo de trabajo. Y que derivó en la reforma llevada a cabo por la disposición final 13ª de la Ley 7/2024 de 20 de diciembre, del art. 198.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

A tal regla básica, se añade una complementaria: “en caso de que cause derecho a una nueva pensión que resulte incompatible con la que se viniera percibiendo, la entidad gestora iniciará el pago o, en su caso, continuará con el abono de la pensión de mayor cuantía, en términos anuales, con suspensión de la pensión que conforme a lo anterior corresponda” lo que sigue, generando un derecho de opción para la personas beneficiaria en los siguientes términos, “no obstante, el interesado podrá solicitar que se revoque dicho acuerdo y optar por percibir la pensión suspendida”.

Los argumentos del Tribunal al respecto de esta doctrina general de incompatibilidad²² son los siguientes:

- Las disposiciones que regulan la incompatibilidad de prestaciones constituyen normas propias y exclusivas de cada Régimen.
- La incompatibilidad parte del principio de que la pérdida de un ingreso profesional no puede ser cubierta simultáneamente por dos prestaciones que comparten la misma finalidad sustitutoria.
- Ha de permitirse el derecho de opción que le atribuye la Ley General de la Seguridad Social en caso de concurrencia de pensiones.
- El carácter contributivo del sistema determina, por un lado, que las cotizaciones no pueden dar lugar a un número indefinido de prestaciones percibibles de forma simultánea; y, por otro lado, ello fija el modo en que dichas prestaciones puedan ser disfrutadas.

En principio, en la interpretación de estas normas, a partir de la doctrina consolidada del Tribunal Supremo²³, tales normas no son reglas de incompatibilidad de alcance general porque, como ejemplo, la jurisprudencia, con suficiente apoyo legal, sostiene la compatibilidad entre pensiones de incapacidad permanente de distintos Regímenes de la Seguridad Social, con el cumplimiento de cotizaciones que se exige en cada uno de ellos por la naturaleza contributiva del propio sistema.

Así las cosas, se motiva en el fundamento de derecho cuarto de la Sentencia del Juzgado de lo Social, origen de esta controversia, “resumiendo, nuestro actual sistema legal, con arreglo a la interpretación dada por la doctrina jurisprudencial, permite compatibilizar dos pensiones de incapacidad permanente total reconocidas en distintos regímenes, incluso en base a las mismas lesiones, pero prohíbe percibir dos prestaciones de incapacidad permanente total, proyectadas sobre diferentes

²² López Insua, M.B., “La compatibilidad de las pensiones de incapacidad permanente absoluta en los distintos regímenes de la Seguridad Social. Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2014”, *Temas Laborales*, nº128, 2015, p. 226.

²³ STS de 14 de julio de 2014 (rec. 3038/2013) e interpretado *sensu contrario* el art. 163.1 la STS 21 de febrero de 2018 (rec. 1498/2016). Sala Franco, T., *Informe sobre el régimen jurídico de las incompatibilidades del trabajo, de las prestaciones de seguridad social y del ingreso mínimo vital y otras rentas autonómicas de inserción en el ordenamiento jurídico español*, Tirant lo Blanch, 2025, p. 69.

profesiones, reconocidas en el Régimen General de la Seguridad Social, aunque se hayan generado con distintas y sucesivas cotizaciones, como es el caso de la demandante”.

De ello se colige que no es absoluto el principio de pensión única, pues, en determinados casos amparados por la norma se permite justamente lo contrario: la compatibilización de dos pensiones de incapacidad.

No obstante, podría plantearse la posibilidad de admitir excepciones justificadas a esta prohibición, por dos motivos principales: en primer lugar, porque el principio de incompatibilidad tiene un alcance limitado²⁴; y, en segundo lugar, porque nuestro ordenamiento jurídico carece de un sistema de previsión específica en materia de incompatibilidad de pensiones.

4.2. La posible excepcionalidad a la limitación de compatibilización de prestaciones y a través de la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo

Es la doctrina de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, adoptada con la resolución de la cuestión prejudicial que instó el Juzgado de lo Social nº26 de Barcelona, la que puede abrir la puerta a una excepcionalidad que permita la compatibilidad de dos pensiones por incapacidad permanente total en el mismo Régimen de la Seguridad Social. Ello se produciría con base al respeto de la Directiva de igualdad de trato, en el sentido de “evitar, así cualquier discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta, sobre todo lo que se refiere al cálculo de prestaciones”²⁵.

El art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, establece que “El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a: el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos; la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones; el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones”.

²⁴ Este alcance limitado no se restringe únicamente al Régimen General de la Seguridad Social, sino que también se extiende a la falta de regulación de la relación entre pensiones y trabajo. En López Insúa, B.M. y Monereo Pérez, J.L., “Compatibilidad entre pensiones de incapacidad permanente, discriminación indirecta por razón de género y viabilidad financiera del sistema de Seguridad Social: tres avatares en conflicto”, *La Ley Unión Europea*, nº106, 2022, p. 8.

²⁵ López Insúa, B.M. y Monereo Pérez, J.L., “Compatibilidad entre pensiones de incapacidad permanente, discriminación indirecta por razón de género y viabilidad financiera del sistema de Seguridad Social: tres avatares en conflicto”, *La Ley Unión Europea*, nº106, 2022, p. 9.

En la misma línea, en art 5 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, establece en el capítulo 2, denominado “Igualdad de trato en los regímenes profesionales de la Seguridad Social”, que “sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, en los regímenes profesionales de la Seguridad Social no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo, en particular en lo relativo a: a) el ámbito de aplicación de dichos regímenes y las condiciones de acceso a los mismos; b) la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones; c) el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones”.

Pues bien, ante la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de junio de 2022, asunto C-625/20, resolvió sobre la interpretación de estos preceptos en casos de incompatibilidad de pensiones y su aplicabilidad práctica fundada en derecho. Dice la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en resumen, que “aunque no se discute que el Derecho de la Unión respeta la competencia de los Estados miembros para organizar sus sistemas de la Seguridad Social”, por ello, en defecto de una armonización a esta escala, “Corresponde a la legislación de cada Estado miembro determinar los requisitos para la concesión de prestaciones en materia de Seguridad Social”. No podía ser de otra forma, puesto que las competencias en materia de Seguridad Social, según el art. 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Seguridad Social y la protección social de los trabajadores son competencias de los Estados, pudiendo la UE solo “complementar y apoyar” la acción de los Estados en tales materias.

Por lo tanto, no se discute que cada Estado miembro determine sus propios requisitos sobre la concesión del derecho a las prestaciones siempre dentro de sus competencias. Así pues, en el caso que un Estado miembro excluya o incluya con determinadas condiciones, la posibilidad de percibir dos o más prestaciones al mismo tiempo, en principio, no es contrario al Derecho de la Unión.

Esto no obsta que deban respetar el Derecho de la Unión, con especial atención a las reglas generales del Derecho Social Comunitario, por ello se habrá que tener en cuenta el principio de igualdad de trato y la ausencia de discriminación por razón de sexo.

No concurre discriminación directa, en este supuesto, porque la normativa nacional se aplica indistintamente a varones y a mujeres que cumplan los requisitos.

En cambio, podría suponer una discriminación indirecta por razón de sexo en la medida en que la misma se define como “aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que

tal disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”²⁶.

Así las cosas, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de junio de 2022, asunto C-625/20, declara en su fallo que la Directiva mencionada “debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que impide a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social percibir simultáneamente dos pensiones de incapacidad permanente total cuando corresponden al mismo régimen de Seguridad Social, mientras que permite tal acumulación cuando dichas pensiones corresponden a distintos regímenes de la Seguridad Social, siempre que dicha normativa sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores, especialmente en la medida en que permita disfrutar de dicha acumulación a una proporción significativamente mayor de trabajadores, determinada sobre la base de todos los trabajadores sujetos a las referidas normativas, respecto de la proporción correspondiente de trabajadoras, y que esa misma normativa no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”.

La existencia de la desventaja entre personas afectadas de diferente sexo podría acreditarse probando que “dicha normativa afecta negativamente a una proporción significativamente más alta de personas de un sexo que de personas del otro sexo”²⁷.

Aconseja sobre el método comparativo y entiende que el mejor método será aquel que confronte las proporciones respectivas de personas trabajadoras a las que afecta y a las que no afecta con la obra de mano femenina y masculina comprendida en el ámbito de aplicación de la normativa. En este contexto, “corresponde al juez nacional apreciar en qué medida los datos estadísticos que se someten son fiables y si se pueden tomar en consideración, es decir, entre otras cosas, si no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y si son suficientemente significativos”²⁸. Llega a semejante conclusión el Tribunal de Luxemburgo después de entender que los datos que se aportaron fueron insuficientes.

²⁶ Apartado 33 de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de junio de 2022, se apoya en este sentido, en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de mayo de 2019, Villar Láiz, C-161/18.

²⁷ Apartado 38 de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de junio de 2022, se apoya en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de enero de 2021, INSS, C-843/19.

²⁸ Apartado 41 de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de junio de 2022, se apoya en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de enero de 2021, INSS, C-843/19.

5. RAZONAMIENTO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo en la sentencia que se comenta admite a trámite el recurso de casación para unificación de doctrina que interpuso la actora, aunque, como ya apuntamos, lo desestima por falta de contradicción en las sentencias a comparar para poder realizar la unificación de doctrina.

A efectos de sostener la concurrencia de contradicción, que exige el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social²⁹, el Instituto Nacional de la Seguridad Social propuso como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sala segunda, en fecha 30 de junio de 2022, en el asunto C-625/20 a la que acabamos de referirnos³⁰.

Se denuncia, por parte de la demandante, la infracción del art. 163.1 de la Ley General de la Seguridad Social y el art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE con el argumento de que “la incompatibilidad de ambas pensiones constituye una discriminación indirecta por razón de sexo”³¹. Esto es, se pretende centrar la controversia casacional en determinar “si una pensión de incapacidad permanente absoluta reconocida en el Régimen General de la Seguridad Social es compatible con una incapacidad permanente total reconocida en el mismo régimen”³².

El Ministerio Fiscal, por su parte, se opone al recurso y considera la falta de contradicción, por lo que solicita su desestimación.

En el examen de la sentencia de contraste, Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de junio de 2022 (C-625/20), resolvió bajo las siguientes

²⁹ El art. 219.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, publicada en el *BOE núm. 245* de 11 de octubre de 2011 establece que “el recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, que fueran contradictorias entre sí con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores de Justicia o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación (...)”.

³⁰ La pretensión de la administración gestora al proponer la sentencia de contraste aparecía ya recogida en el fundamento de derecho segundo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. La gestora recurrente pretendía la modificación del hecho probado octavo, en el que se recogían los datos estadísticos que deben valorarse para determinar si existe o no discriminación indirecta. El Tribunal Superior de Justicia estimó esta pretensión por dos razones: en primer lugar, porque se trataba de un dato cierto y objetivo que se desprendía de la certificación emitida por la propia gestora recurrente; y, en segundo lugar, porque dicha modificación permitía alcanzar un conocimiento más completo de las circunstancias estadísticas sobre las que debe fundamentarse la conclusión acerca de la existencia o no de discriminación indirecta. En definitiva, los datos aportados en los hechos probados que la administración gestora pretendía descartar era el que se refería a que 1.386 personas estaban percibiendo dos pensiones compatibles de incapacidad permanente total de las cuales, solo el 23.52% eran mujeres.

³¹ Fundamento de derecho primero punto 3.

³² Fundamento de derecho primero punto 1. En este punto se recuerda que, la pretensión inicial de la demanda presentada al Juzgado de lo Social nº26 de Barcelona era la compatibilidad de

premisas en el marco de interpretación del art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE, como ya advertimos, que dicha Directiva:

- Se opone a la prohibición general de la normativa nacional de que las personas trabajadoras puedan acumular el derecho a reconocérseles dos pensiones simultáneas de incapacidad permanente total cuando corresponden al mismo régimen de la seguridad social.

Respeta, el hecho de que se permita esta acumulación en el caso de que las pensiones correspondan a distinto régimen.

- Y, sienta doctrina general³³ de que se pueda acumular dos pensiones de un mismo régimen, cuando dicha norma “sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores, especialmente en la medida que permita disfrutar de dicha acumulación a una proporción significativamente mayor de trabajadores, determinada sobre la base de todos los trabajadores sujetos a referida normativa, respecto de la proporción correspondiente de trabajadoras, y que esa misma normativa no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”³⁴.

El Tribunal Supremo recuerda también que esta sentencia no resuelve el caso, por lo tanto, corresponde al Tribunal nacional dirimir esta controversia concreta y “precisar si efectivamente se ha producido discriminación”³⁵.

Para mayor abundancia al respecto, la Sentencia del Tribunal Supremo en el fundamento de derecho segundo, punto 2.B destaca que la discriminación no puede “venir de la diferencia de porcentajes entre trabajadores varones y mujeres de alta en la Seguridad Social sino del circunstanciado estudio estadístico” en consonancia con lo que razona el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia sobre la cuestión prejudicial.

En este sentido, y después de estudiar los elementos estadísticos, la conclusión del Tribunal es que la “norma no incide negativamente a una proporción mayor de mujeres porque resultan perjudicadas únicamente el 19.21% de las potenciales beneficiarias, frente a una 29.75% de los hombres. Si hay algún colectivo proporcionalmente perjudicado por la declaración de incompatibilidad, respecto a su presencia en el mismo régimen, es el de los hombres”³⁶.

dos incapacidades permanentes totales en el mismo régimen y subsidiariamente el reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta, que fue la Sentencia del Tribunal de Justicia de Catalunya la que falló en favor de la petición subsidiaria *ad cautelam*, por una incapacidad permanente absoluta.

³³ Fundamento de derecho segundo, punto 3.

³⁴ Fundamento de derecho segundo, punto 2.A.

³⁵ Fundamento de derecho segundo, punto 3 *in fine*.

³⁶ Fundamento de derecho segundo, punto 2.E.

Argumenta que, aplicando la doctrina de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal de Justicia de Catalunya calculó correctamente el porcentaje de hombres y mujeres que no pudieron compatibilizar la incapacidad permanente total del mismo régimen y llegando a la conclusión que ello no sitúa a las mujeres en situación de desventaja objetiva respecto de los trabajadores³⁷.

Finalmente, aunque ello es lo que menos nos interesa, se rechazó la concurrencia del requisito de contradicción del art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social entre la sentencia que se referencia y la sentencia recurrida, con base a que, dicha sentencia se limita a aplicar la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y que las resoluciones, por lo tanto, no contienen doctrina contradictoria que deba ser unificada. Dicha causa de inadmisión procesal se convirtió en causa de desestimación de recurso de casación unificadora.

6. CONSECUENCIAS

La desestimación del recurso de casación supone la declaración de la firmeza de la sentencia recurrida del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

Las consecuencias son, por una parte, la declaración de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo derivada de accidente no laboral. Lo que supone, en realidad, una revisión del grado inicialmente previsto por la entidad gestora a un grado superior: el de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo. Lo cual parecía lógico, ya que una persona que ha sido dos veces valorada declarándola que sus lesiones son compatibles con una incapacidad permanente total para dos tipos de trabajo distintos -el segundo de ellos, con un

³⁷ La Sentencia del Juzgado de lo Social nº26 de Barcelona arroja otra interpretación a los resultados estadísticos que aquí se reproduce: “Si volvemos al colectivo de personas a las que se le ha reconocido dos o más pensiones de incapacidad permanente total, antes apuntado, el porcentaje de varones es mucho mayor, el 61,21%, frente al 38,79% de mujeres. Diferencia que puede tener varias explicaciones, pero quizás la más evidente sea porque todavía la Edad Media de la mujer en situación de alta en la Seguridad Social es menor por su progresiva incorporación al mercado laboral, siendo la diferencia de porcentajes entre trabajadores varones y mujeres de alta en la Seguridad Social mayor a medida que mayor es la edad. Y, por también evidentes razones biológicas, son los trabajadores de mayor edad los más propensos al reconocimiento de una incapacidad permanente, más todavía si hablamos de 2 o más pensiones de incapacidad permanente. Por tanto, no podemos limitar nuestro estudio al colectivo de personas trabajadoras a las que ya se les han reconocido dos o más pensiones de incapacidad permanente total, pues, por pura lógica, serán mayoritariamente varones y de avanzada edad. A criterio de este juzgador, hay otro dato que resultaría mucho más revelador, es el de las personas trabajadoras que en la actualidad están compatibilizando dos o más pensiones de incapacidad permanente total. Se trata de 1386 personas. De ellas, 1060 son varones (76,47%) y 326 mujeres (23,52%). Son porcentajes que difieren, y en mucho, del correspondiente a personas de alta en la Seguridad Social (53,87% varones y 46,13% mujeres), dificultando en mayor medida su acceso a dos pensiones de incapacidad permanente total compatibles, por el desequilibrio de sexos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos”.

alto grado de sedentariedad-, difícilmente podría realizar o encontrar otro tipo de trabajo³⁸. Esto es, dicho de otro modo, no cabe obtener dos pensiones, pero sí una revisión de grado al tener en cuenta las patologías adquiridas posteriormente por una persona que ya disfrutaba de una incapacidad permanente total.

Por otra parte, para que se produjera lo anterior, esto es para obtener la pensión de incapacidad permanente absoluta, la trabajadora deberá optar por esta a aquella que venía percibiendo por incapacidad permanente total para la profesión habitual de administrativa desde 1998.

7. VALORACIÓN CRÍTICA

La relevancia de esta sentencia no radica en la resolución de la misma, sino de la apertura del debate sobre nuestras reglas de compatibilidad de prestación y su ajuste a la realidad social.

Dicho de otro modo, las estadísticas que se aportan deben ser fiables. Según la Sentencia del Tribunal Supremo y así lo dice también la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la cuestión prejudicial, se está conforme en que debe arrojar un resultado tan concreto y preciso de la discriminación que no arroje ningún género de dudas, de tal forma que no se pueda generalizar y con ello poner en desventaja alguno de los grupos mencionados.

Se debe analizar, por tanto, la situación concreta para realizar una correcta valoración, esto lleva a ofrecer una gran importancia a la elección y la perspectiva de sexo en la metodología, así como la concientización en igualdad. Efectivamente, se están tomando en cuenta los datos objetivos que ofrecen resultados sobre la discriminación directa.

Más complejos son la objetivación de los datos que pueden dar como resultado del estudio, la discriminación indirecta, por estar éstos ocultos o disueltos. Por ello, es importante observar una metodología adecuada y uniforme, con el objetivo de demostrar que la discriminación indirecta va más allá de los datos visiblemente neutros³⁹, en este caso en concreto la Sentencia del Juzgado de lo Social nº26, después de la cuestión prejudicial, arrojó unos resultados diferentes a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya supuestamente con los mismos datos. Tanto esta última como la Sentencia del Tribunal Supremo se limitaron a inobservar aquellos datos incómodos que abordaba el Tribunal *a quo* como, por ejemplo, que

³⁸ Fallo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

³⁹ Por todas, Selma Penalva, A., “Incapacidad permanente y su compatibilidad con otras prestaciones y con el trabajo. ¿Resiste el modelo vigente una lectura con perspectiva de género?, *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho de empleo*, Vol.10, nº4, 2022, p.110.

el conjunto de personas trabajadoras que actualmente están compatibilizando dos o más pensiones de incapacidad permanente total, de los cuales el 76,47% son varones y el 23,52% son mujeres.

A pesar de establecerse algunas reglas claras al respecto de la incompatibilidad de las prestaciones de incapacidad permanente, es necesario que éstas regulen expresamente o tenga en cuenta determinadas situaciones cada vez más comunes en un sistema de relaciones laborales donde es habitual cotizar por haber realizado o desempeñado diferentes profesiones a lo largo de la vida laboral.

La Sentencia del Tribunal Supremo, en la doctrina ya explicada, consiente que se puedan compatibilizar prestaciones de incapacidad permanente en regímenes distintos. Pero no contempla que la situación pueda ser perfectamente análoga en el caso de prestaciones de incapacidad permanente del mismo régimen⁴⁰, siempre que la persona trabajadora cumpla con los elementos necesarios y con todos los requisitos de cotización. Evidentemente, puede dar lugar a un resultado desigual entre profesiones y entre personas trabajadoras a la hora del reconocimiento de las prestaciones.

Es de conocida necesidad la armonización de las normas que regulan las prestaciones y adaptarlas a la realidad de las relaciones laborales y la perspectiva de sexo que estas tienen. Asimismo, se debe analizar una excepcionalidad a la regla general de incompatibilidad de las prestaciones, cuando afecte a colectivos infrarrepresentados, siempre que se motive de forma adecuada.

Lo más seguro es que esta cuestión no sea un tema que tendría que resolverse por la jurisprudencia, sino con la actuación del legislador, materia que no parece que sea de las preferentes o urgentes en su agenda legislativa.

⁴⁰ Como analogía a auxiliar de administrativa y posteriormente subalterna de casal, que perfectamente hubiera podido ejercer en el RETA, por ejemplo.