



La pensión por incapacidad permanente total es compatible con el salario por otro trabajo, según el Supremo

La percepción de una pensión por incapacidad permanente total para la profesión habitual es compatible con el salario correspondiente al desempeño de una profesión distinta a la que determinó la declaración de incapacidad, según establece la Sala Social del Tribunal Supremo en una sentencia dictada ayer

La doctrina ya está recogida en dos sentencias del 2003 y 2004, por lo que ha sentado jurisprudencia.

El Supremo ha dado la razón al trabajador Antonio A.O., cuya demanda había sido desestimada tanto por el Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao como por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

El demandante, nacido en abril del 1947, sufrió la amputación de tres dedos de la mano izquierda en un accidente de trabajo el 4 de octubre del 1990, cuando ejercía la categoría profesional de peón especialista siderometalúrgico.

Fue declarado en situación de incapacidad permanente total por la Seguridad Social, que estableció una pensión mensual en su favor de 140.467 pesetas por parte de la entidad colaboradora Mútua Fremap, con recargo del 40% por falta de medidas de seguridad a pagar por la empresa.

Nuevo trabajo

Entre marzo del 2000 y, al menos, junio del 2002, el hombre firmó diversos contratos de trabajo para realizar en el ramo de la construcción tareas propias de la categoría de oficial de primera carpintero y oficial de segunda encofrador. La Seguridad Social declaró entonces incompatible la percepción de la pensión con el nuevo trabajo, lo que fue confirmado por un Juzgado de Bilbao y por el TSJ del País Vasco.

Sin embargo, el Supremo, al que recurrió el trabajador, ha estimado su demanda y ha establecido la compatibilidad de la pensión con un trabajo nuevo distinto al que generó la incapacidad permanente.

Según el alto tribunal, la Ley General de la Seguridad Social ha optado por un criterio general de compatibilidad del cobro de la pensión vitalicia por incapacidad permanente total con la retribución correspondiente al desempeño de un trabajo distinto.

Añade que, incluso, la normativa vigente fomenta la ocupación de estos trabajadores al autorizar a las empresas a que puedan reducirles el salario hasta un determinado importe (no más del 50% de la cuantía de la pensión), aunque sólo para los casos en los que la reducción de la capacidad laboral incida en el nuevo puesto a desarrollar y siempre contando con la plena conformidad del interesado.

El Periodico, 28 de Enero de 2005

