

INCAPACIDAD TEMPORAL Y VIGILANCIA DE LA SALUD: PROGRAMAS DE INCORPORACIÓN AL TRABAJO (UN ANÁLISIS DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA)

SICKNESS ABSENCE AND HEALTH SURVEILLANCE: RETURN-TO-WORK PROGRAMS (AN ANALYSIS FROM COLLECTIVE BARGAINING)*

Juan José Fernández Domínguez**

Universidad de Valladolid

SUMARIO: 1. El contexto ubérrimo de la incapacidad temporal y los reconocimientos médicos como marco para el estudio del árido panorama de los programas de retorno al trabajo. –2. El retorno al trabajo en los supuestos de disminución (temporal o definitiva) de capacidad laboral a través de la negociación colectiva; 2.1. La incorporación de medidas aisladas que sirven para facilitar el retorno o mantenimiento del trabajo en situaciones en las cuales la salud se ve afectada; 2.2. El retorno al trabajo de los pacientes con cáncer. El éxito convencional de un modelo-tipo de afrontamiento; 2.3. Los primeros pasos hacia unos verdaderos programas de retorno al trabajo. Esbozo de un plan-tipo; 2.3.1. Los problemas de salud temporales o permanentes como situación que proteger; 2.3.2. Adecuación de condiciones y movilidad como medidas con importantes variantes; 2.3.3. Procedimiento que observar en la implantación —y modificación— de las medidas; 2.3.4. Otras previsiones complementarias. –3. A modo de conclusión: el camino que transitar en los programas de retorno ceñidos a la incapacidad temporal. –4. Bibliografía citada.

RESUMEN

Los numerosos y sustanciales problemas que sigue suscitando la incapacidad temporal, incluso si ceñidos al simple doble control médico-laboral y médico-valorativo a lo largo de sus distintas vicisitudes, han relegado a un segundo plano la propuesta de planes de retorno destinados a preparar un reingreso pleno después de la baja, a pesar de resultar particularmente necesarios en las de larga duración. El repaso a un nutrido grupo de convenios permite la taxonomía de sus propuestas de adaptación y movilidad vinculada a menoscabos físicos y psíquicos, temporales o permanentes, así como esbozar el contenido de cuanto en un futuro próximo podrían ofrecer.

ABSTRACT

The numerous and substantial problems that continue to be caused by absences for health reasons, even if they are limited to the double medical-occupational and medical-valuative con-

* El presente trabajo es fruto del desarrollo del Proyecto de Investigación PID2021-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado «La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva».

Recibido el 29 de enero de 2025. Aprobado el 3 de marzo de 2025.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

trol, have put on the back burner the proposal of return –to- work planes aimed at preparing for a full re-entry, which are particularly necessary in the case of long-term absences. A review of a large number of collective agreements provides a taxonomy of their proposals for adaptation and mobility linked to physical or mental, temporary or permanent disabilities, as well as outlining the content of what they might offer in the future.

Palabras clave: Incapacidad temporal, Vigilancia de la Salud, Planes de retorno al trabajo, Negociación colectiva.

Key words: Sick absence, Health surveillance, Return-to-work programs, Collective bargaining.

1. EL CONTEXTO UBÉRRIMO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS COMO MARCO PARA EL ESTUDIO DEL ÁRIDO PANORAMA DE LOS PROGRAMAS DE RETORNO AL TRABAJO

En numerosas ocasiones el transcurso del tiempo tiene la virtud de poner las cosas en su lugar y, en el caso de los discursos, permite disponer de la oportunidad de volver sobre los pasos y plasmar por escrito cuanto no fue posible abordar en persona. En este sentido, y habiendo sido invitado al Coloquio de Otoño de la AEDTSS, patrocinando por la Cátedra de Prevención Cantabria UC-ICASST, Mutua Montañesa y el Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria, para intervenir con una ponencia cuyo título coincide con el de este ensayo, quien suscribe pronto sucumbió o la tentación de centrar su atención en dos de los tres pilares sobre los que se alzaba su enunciado, por ser aquellos donde una copiosísima normativa, su constante presencia en los tribunales y una exuberante literatura jurídica proporcionaban información más que suficiente para construir un relato satisfactorio. Lo hacía con grave menoscabo del tercero, sin ninguna norma importante de referencia, una muy difícil recolección y sistematización de convenios cuyo estudio conducía a resultados inciertos, escaso número de pronunciamientos judiciales suscitados por su aplicación y apenas unas pocas —aunque magníficas— monografías jurídicas cuyos criterios resultaban valiosísimos, pero con referencias a la negociación colectiva anterior a la crisis sanitaria suscitada por la COVID-19¹.

A resultas de tal elección, la atención gravitó en aquel momento sobre la vigilancia de la salud a lo largo del complejo itinerario por el cual puede transitar la incapacidad temporal: desde los periodos de observación en los supuestos de enfermedad profesional, pasando por los distintos periplos a lo largo de su duración ordinaria y las prórrogas (agotando o no el periodo máximo ordinario o el extraordinario que permite alcanzar los 730 días —según contempla en el art. 174.2 LGSS— y, por supuesto, sopesando este alargamiento a través de recaídas y recidivas), hasta alcanzar el momento de su finalización, ya sea con continuación de la relación laboral, declaración de incapacidad permanente (sometida o no a revisión) o con extinción del contrato.

Valorando, además, las distintas variantes de vigilancia, para contemplar no solo la médico-sanitaria, sino otra vertiente doble y concurrente. La primera, médico-laboral, fundamentalmente ordenada en los art. 22 LPRL y 37.3 b) RSP, con relieve tanto antes de la contratación (por la incidencia de una eventual enfermedad profesional según previene el art. 243 LGSS o demanda

¹ Entre las más destacadas, por dedicar un espacio específico a los planes de retorno, GOÑI SEIN, J. L. y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Aranzadi/Thomson, Cizur Menor, 2015, en particular, pp. 239-259; FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., *La regulación de las enfermedades crónicas en el ámbito laboral*, La Ley, Madrid, 2020, en particular Capítulo II, II. 1.a) y b); o CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad temporal y retorno al trabajo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023, en concreto, pp. 255-281.

la presencia de un requisito habilitante para ejercer la profesión), como inmediatamente después (con vinculación a la necesaria adaptación de la persona las tareas concretas del puesto a desempeñar), a lo largo de la ejecución (tanto exámenes voluntarios como obligatorios, con el relieve singular que merecen aquellos a realizar tras ausencias prolongadas por motivos de salud o los practicados al calor de la importante expresión del poder de dirección y control conferido por el art. 20.4 ET) e, incluso, puede que una vez finalizado el vínculo contractual.

La segunda, médico-valorativa, conferida a los facultativos del Sistema de Salud (Inspectores Médicos), mutuas colaboradoras, Inspección Médica del INSS, Equipos de Valoración de Incapacidades o, también y en su caso, facultativos de compañías de seguros. Toma forma significativa en los actos administrativos dados por los partes de baja (con los curiosos «de consulta» y «de reposo» como sorprendente práctica²), de seguimiento (partes de confirmación e informes complementarios, informes trimestrales de control con propuesta de alta dirigida a la Inspección Médica y la situación de prórroga de 180 días o de demora en la calificación de otros 180 días) y de alta (con continuación del contrato y eventual recaída o recidiva, declaración de incapacidad permanente, opción por la jubilación y extinción del contrato por vencimiento del término e inaptitud sobrevenida).

Un menú suculento que también permitía revisar los fundamentos de la evaluación de la incapacidad temporal, centrados en el individuo (diagnóstico, grado funcional, capacidades e informe de síntesis) y en la profesión (ocupación, rendimiento, demandas y profesiograma, ordenados a partir las diferentes guías de valoración a disposición de los facultativos), para así confeccionar la ficha ocupacional y, a la postre, acercarse a la aptitud profesional.

Y cuando el tiempo se agotaba, acercar la atención con premura a la singular situación de la incapacidad laboral de larga duración y a las dificultades que quienes la sufren deben afrontar para sobrevivir como persona trabajadora, dando pie a la necesidad de crear un marco jurídico capaz de proporcionar respuesta adecuada a las inquietudes de un colectivo merecedor de tal atención.

Curiosamente allí donde acabó la exposición comenzaron las preguntas del público, tanto en aquel momento como a lo largo de los últimos meses, aprovechando la facilidad en las comunicaciones. Justificación última para dedicar estas breves páginas a cubrir aquella laguna que aquí y ahora quiere ser completada, con la pretensión de corresponder de algún modo a quienes hicieron el honor de cursar la invitación.

2. EL RETORNO AL TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE DISMINUCIÓN (TEMPORAL O DEFINITIVA) DE CAPACIDAD LABORAL A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuando el art. 82 LGSS entra a describir las prestaciones y los servicios atribuidos a la gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, contempla, en la mitad final del párrafo 1.º de su apartado 3, que «también comprenderán actividades de asesoramiento a las empresas asociadas (...), al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional». Salvo error u omisión, se trata de la única mención legal a lo que cabría considerar una actuación dirigida directamente a establecer iniciativas cuyo propósito se dirija a favorecer el regreso al trabajo de las personas que han visto reducida su capacidad o habilidad laboral cualesquiera haya sido su causa, aun cuando en esta ocasión se limite a las contingencias profesionales (al igual que ocurre en el art. 2.2.4 RD 860/2018, de 13 de julio); afrontando, por tanto, la supresión de cuantas barreras se opusieran a la reintegración y/o acelerando el regreso a su ocupación cuando esté enfermo.

² CRESPI FERRIOL, M. M., «Absentismo burocrático: consideraciones críticas al hilo de la reforma de la incapacidad temporal», *Trabajo y Empresa*, vol. 2, núm. 1, 2013, pp. 140 y 141.

El precepto cuenta con unos precedentes dignos de destacar, pues la disposición adicional 4.^a RD 1630/2011, de 14 de noviembre, amén de una habilitación para intervenir en la incapacidad de origen profesional y en la reducción de aquella de origen común, también autorizaba a las mutuas «a participar en la elaboración de procesos y protocolos de reincorporación al trabajo, así como en la reubicación y el rediseño de los puestos de trabajo, en colaboración con la empresa y sus servicios de prevención y con la participación de los representantes de los trabajadores». En línea, por tanto, con cuanto ya había contemplado la disposición adicional 19 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, al aludir a planes prácticos en el ámbito de la empresa definidos con la representación de los trabajadores «que modifiquen las condiciones de trabajo [y] flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por la enfermedad común».

Escaso bagaje, claramente indicativo de que la cuestión dista de constituir una prioridad para el legislador, quien abandona la iniciativa en manos de las mutuas, dentro de los márgenes de actuación —más limitados— que hoy en día les confiere la norma, y, sobre todo, de la iniciativa del banco social y económico en la negociación de convenio colectivo.

La consulta en la aplicación REGCON del Ministerio de Trabajo y Economía Social, estableciendo como texto a localizar, de una parte, las referencias «incapacidad temporal Y retorno», «incapacidad temporal Y ingreso», «incapacidad temporal y adaptación», y «capacidad disminuida» bajo el patrón de coincidencia aproximada total (todas las palabras en cualquier orden) y, de otra, los textos «movilidad por razones de salud» y «adaptación por motivos de salud» (demandando, en estas dos referencias, una coincidencia exacta), devuelve una respuesta conjunta de más de 1 800 convenios de cualquier ámbito actualmente vigentes.

Convenientemente depurados en atención al propósito aquí acometido, las muestras obtenidas pueden ser calificadas en tres grandes grupos, según su mayor o menor completitud: iniciativas estrictamente puntuales con un variable grado de compromiso de la patronal, programas destinados al retorno al trabajo de aquellas personas trabajadoras que hayan estado sometidas a tratamiento de radioterapia y quimioterapia y, por último y localizados en exclusiva en la Administración, verdaderos programas aplicables al retorno en el marco dado por una incapacidad permanente o por cualquier pérdida de aptitud o necesidad de rehabilitación, donde cabrá ubicar significativamente los procesos de incapacidad temporal.

2.1. La incorporación de medidas aisladas que sirven para facilitar el retorno o mantenimiento del trabajo en situaciones en las cuales la salud se ve afectada

La clasificación de las respuestas posibles a la demanda que late bajo este estudio permite constatar cómo, desde un punto de vista cuantitativo, la más común es la cualitativamente menos exigente, consistente en medidas aisladas (cuando no remisiones a la ley o futuros acuerdos³) llamadas a facilitar el regreso o preservar la actividad de quien ha de hacer frente a un episodio en el cual su salud se ha visto comprometida de manera temporal y definitiva.

Aun cuando no faltan algunas otras iniciativas que tienen que ver con la evaluación de cara a adoptar las medidas de prevención y/o protección imprescindibles en estos supuestos⁴, la reserva de puesto de trabajo⁵ o el fomento de la participación de quienes se ven afectados por cualquier problema que disminuya su capacidad de manera temporal o previsiblemente definitiva⁶, una lectura atenta de su contenido permitirá de inmediato comprobar que la referencia

³ Sirva la muestra ilustrativa del art. 44 CC Ayuntamiento de Llanes (BOP Asturias núm. 182, de 21 de agosto de 2022).

⁴ Art. 37.13 CC Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2024).

⁵ Art. 43.1 CC Refrescos Envasados del Sur, SLU (BOJA núm. 43, de 1 de marzo de 2024).

⁶ Art. 37.14 CC personal laboral de la Comarca del Jiloca (BOP Teruel núm. 194, de 10 de octubre de 2022).

inmediata de tal tenor viene dada siempre por la relación con la necesaria adaptación del puesto o la reubicación del trabajador como medidas fundamentales cuya taxonomía lleva a diferenciar entre, de un lado, aquellas ocasiones en las cuales el beneficio convencional únicamente asiste a quienes han visto afectada su salud por una contingencia profesional o se extiende a cualquiera con independencia de su origen; de otro, a los supuestos en los cuales la cláusula aparece dirigida, bien a la situación derivada de una incapacidad permanente total o parcial, bien abierta a cualquier otro proceso patológico.

Desde el primero de las perspectivas, y al margen de algunos ejemplos excepcionales en los cuales la protección ampara únicamente al accidente de trabajo⁷, la contraposición más frecuente se establece entre contingencias profesionales y cualquiera otras de diferente origen.

A.— Mucho más protector resulta el régimen diseñado para las primeras (bastando para ello con observar los convenios que únicamente otorgan la preferencia para ocupar los puestos más adecuados a los provenientes de estas contingencias⁸, o prevén en favor de los afectados una reserva de grupos profesionales o de puestos concretos para esta movilidad⁹). A su amparo constituye fórmula llamada a cobrar fortuna aquella según la cual «todas aquellas personas trabajadoras que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufran una discapacidad, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con sus condiciones, que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá a la persona afectada en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate, respetándose en todo caso el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial»¹⁰.

⁷ Art. 30 CC Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del Principado de Asturias (BOPA núm. 194, de 9 de octubre de 2023) o art. 23 CC Mecanizaciones y Fabricaciones, SA (BOPA núm. 18, de 27 de enero de 2023).

⁸ Art. 41 CC Láser Galicia, SL (BOP Pontevedra núm. 125, de 27 de junio de 2024); art. 44 CC Aperitivos y Extrusionados, SA (BON núm. 125, de 18 de junio de 2024); art. 27 CC SNA Europe Industrias Ibérica, SA (BOP Guipuzkoa núm. 101, de 27 de mayo de 2024); art. 72 CC Gelaqui Ibérica, SL, de Milagro (BON núm. 120, de 11 de junio de 2024) o art. 26 CC Proyectos Onddi, SA (BOP Guipuzkoa núm. 231, de 30 de noviembre de 2023).

⁹ En alusión a determinados grupos profesionales enteros o puestos concretos como porterías, vigilantes, guardias, conserjes, etc., art. 16 CC Pastas, papel y cartón (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023); art. 35 CC Industrias cárnicas (BOE núm. 187, de 13 de junio de 2022); art. 11 CC Limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 228, de 24 de septiembre de 2022); art. 17 CC Industrias vinícolas de Navarra (BON núm. 85, de 3 de mayo de 2022) o art. 24 m) CC Confiterías, Pastelerías, Masas Fritas y Turrónes de Murcia (BORM núm. 241, de 19 de octubre de 2015).

¹⁰ Art. 39 CC Industrias de granjas avícolas y otros animales (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); art. 54 CC Mataderos de aves y conejos (BOE núm. 10, de 29 de diciembre de 2021); art. 38 CC Industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2021). Con distinto literal en el segundo de los incisos, pero igual extensión y consecuencias en cuanto hace a la retribución, art. 29 CC Bellota Elementos, SLU, y Bellota Agrisolutions (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); art. 12 CC Galfor, SA (BOP Orense núm. 249, de 29 de octubre de 2022); art. 63 CC Delafruit, SLU (BOP Barcelona de 5 de agosto de 2022). Reproduciendo solo el primer párrafo, art. 37 CC Acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); art. 34 CC Automoción de Huelva (BOP Huelva núm. 182, de 24 de septiembre de 2024) o art. 46 CC Industria y comercio del vino de Álava (BOTH núm. 47, de 21 de abril de 2023). Con otro literal pero igual limitación, entre otros, art. 64 VIII CC Industria de azulejos de la Comunidad Valencia (BOCV núm. 9915, de 14 de agosto de 2024); art. 13 CC Industrias CIMA, SA (BOP Asturias núm. 85, de 5 de mayo de 2023); art. 15 CC Regional de sidra del Principado de Asturias (BOP Asturias núm. 35, de 21 de febrero de 2013) o art. 17 CC Entidad Pública Empresarial Diario Lanza (BOP Ciudad Real núm. 108, de 6 de junio de 2022). En las pocas ocasiones en que se aborda la cuestión, las posiciones en torno a la relación entre la retribución derivada de la reubicación y la pensión a recibir lleva a igual conclusión, pues si bien en algún supuesto se establece que la suma de sus haberes en el nuevo destino y la pensión debe llevar a percibir la misma cantidad que en el anterior puesto [Art. 39 CC Ayuntamiento de Somiedo (BOPA núm. 52, de 16 de marzo de 2023)], en otros el planteamiento lo es a la inversa y se afirma que no puede haber reducción del salario como consecuencia de haber estado recibiendo una prestación [CC Entidad Pública Empresarial Diario Lanza (BOP Ciudad Real núm. 108, de 6 de junio de 2022)].

B.— Sin perjuicio de la asimilación en el tratamiento que en ocasiones se dispensa a las contingencias de origen «común pero de larga duración»¹¹, otro cuantioso número de convenios se extiende a los supuestos con causa en una enfermedad cualquiera que sea su origen, o en — literal llamada a repetirse — el «desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa»¹²; también referida como «motivos de edad, disminución de facultades y otras causas similares»¹³ o a «cualquier otro motivo»¹⁴. Admitiendo, así, formulaciones tan abiertas como cuantas solo demandan un deterioro que obedece «a causas no imputables al trabajador ni externa a la empresa»¹⁵; «deficiencias o reducción de las condiciones físicas [que] supongan una disminución del rendimiento normal»¹⁶ o que, a sus resultados, «no pueda realizarse sin riesgo para la salud de la tarea habitual»¹⁷; en última muestra — e importante orientación preventiva —, «sin merma de la capacidad, pero que pudiera resultar perjudicado en su salud»¹⁸, o «de manera preventiva y antes de llegar a una capacidad disminuida» en favor de quienes desarrollan trabajos penosos¹⁹.

Como elemento de contraste, y con independencia del origen, mientras que en algunos supuestos se exige expresamente que no obre el reconocimiento de una incapacidad permanente parcial o total²⁰ o precisamente haya sido denegada la petición a tal efecto, en otros no basta con la presencia de una contingencia profesional, sino que se exige como consecuencia la declaración de incapacidad permanente²¹, lo cual mueve a examinar la segunda variante de clasificación.

De atender a la existencia o no de una calificación administrativa de la incapacidad, dos son los escenarios en presencia:

1. En los supuestos en los cuales mediera una declaración de incapacidad permanente (a veces solo total²², en otras únicamente parcial²³, pero en la mayoría de las ocasiones haciendo

¹¹ Art. 70 CC Industria siderometalúrgica de A Coruña (BOP A Coruña núm. 146, de 3 de agosto de 2022) o art. 39 CC Rodicut Industry, SAU (BOP Pontevedra núm. 90, de 11 de mayo de 2023).

¹² Art. 54 CC Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); art. 6.2.2 CC Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023); art. 31 VIII CC Santa Bárbara Sistemas, SA (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024); art. 27 c) TI Group Automotive Systems, SA, Brake & Fuel (BOP Zaragoza núm. 68, 21 de marzo de 2023) o art. 31 c) CC Urbaser, SA (BOP A Coruña núm. 222, de 23 de noviembre de 2022).

¹³ Art. 14 CC Industria Química del Nalón, SL (BOPA núm. 151, de 7 de agosto de 2023); con similar alusión que incluye la edad, art. 38 CC Industria salinera (BOE núm. 17, de 19 de enero de 2018); art. 53 CC Industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) o art. 25 CC Transporte urbano de personas por carretera de Segovia (BOP Segovia núm. 56, de 10 de mayo de 2023).

¹⁴ Art. 49 CC Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, SA (BOCM núm. 49, de 10 de marzo de 2023).

¹⁵ Art. 21 CC Preparados alimentarios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (BOGC núm. 8930, de 6 de junio de 2013).

¹⁶ Art. 10 CC Sinifo Instalaciones y Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022).

¹⁷ Art. 51.2 b) CC Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (BOJA núm. 41, de 2 de marzo de 2022).

¹⁸ Art. 8 VII CC General de la construcción (BOE núm. 228, de 23 de noviembre de 2023).

¹⁹ Art. 13.2 Ayuntamiento de Almodóvar del Campo (BOP Ciudad Real núm. 15, de 22 de enero de 2024).

²⁰ Art. 21 CC Preparados alimentarios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (BOGC núm. 8930, de 6 de junio de 2023); art. 36. 11 CC Ayuntamiento de Conil (BO Cádiz núm. 170, de 6 de septiembre de 2023); art. 10.1 V CC Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021) o art. 46 CC European Air Transport Leipzig, GMBH, sucursal en España (BOE núm. 118, de 15 de mayo de 2018); art. 54 CC La Voz de Galicia (BOE núm. 54, de 21 de noviembre de 2019) o art. 61 CC La Verdad de Multimedia, SA (BORM núm. 108, de 11 de mayo de 2024).

²¹ Art. 64 VII CC Industria de azulejos de la Comunidad Valenciana (DOCV núm. 9915, de 14 de agosto de 2024).

²² Art. 34 CC UTE Cepsa, SA, Centro de Almonte (BOP Huelva núm. 231, de 3 de diciembre de 2022).

²³ Art. 27 CC Siemens Enterprise Communications, SA (BOE núm. 24, de 28 de enero de 2023); art. 46.3 f) CC Distribución Integral Logística, SAU (BOE núm. 232, de 27 de septiembre de 2022); art. 37 CC Aigües i Sanejaments d'Eix, SA (BOP Alicante núm. 116, de 20 de junio de 2022); art. 125 bis 2 CC Empresas vinculadas a Telefónica España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2016).

referencia a ambas —aunque cuando puede que con un régimen diferenciado²⁴—, y demandando siempre que la configuración del nuevo lugar de trabajo o puesto resulte acorde tanto a las condiciones físicas como a la aptitud profesional del trabajador o trabajadora, dos planteamientos separan de manera nítida las decisiones diseñadas en la negociación: de un lado, cuantos configuran la adaptación a un nuevo puesto de trabajo como una posibilidad o mera alternativa de la empresa, condicionada a que las necesidades organizativas y productivas o de servicio lo permitan²⁵, la entidad no renuncie a la extinción por causas objetivas o a ello conduzca la gestión de su recolocación —de acuerdo con los representantes— al considerarla factible²⁶; por otro, cuantos consideran que se trata de un verdadero derecho de la persona trabajadora no solo si se trata de una incapacidad permanente total de carácter suspensivo o parcial —como siempre se recoge—²⁷, sino también si atañe a una incapacidad puramente temporal²⁸.

En este último supuesto, no obstante, también cabrá apreciar una variedad en la intensidad del compromiso —que se extiende de manera ciertamente anómala en su formulación a los supuestos en los cuales la declaración de incapacidad permanente quedara sin efecto por mejoría²⁹—, pues va desde el menos exigente a partir de la cual el empleador «facilitará si hubiere puesto vacante»³⁰, «ubicará cuando el puesto no este ocupado»³¹ o «dará ocupación siempre que no suponga incremento de plantilla y tenga financiación adecuada»³², a unos términos más concluyentes relativos a que la persona trabajadora «tendrá derecho», «tendrá la opción», «será ocupada», o el empresario «deberá» o «se compromete». Mayor compromiso, por ende, aun cuando en ocasiones las previsiones convencionales limitan a un número máximo los posibles beneficiarios³³, o llevan a estar y pasar por un nuevo contrato previa inscripción en la Oficina de Empleo en el registro de discapacitados (si bien reconociendo al afectado la antigüedad a los efectos del cálculo de la indemnización por despido cuando procediera)³⁴, y que en las situaciones en las cuales se muestra mayor sensibilidad pasan por intentar adaptar el puesto que venía desarrollando hasta la fecha, y, únicamente cuando ello no fuera factible, ubicar al destinatario de la garantía en otro lugar apropiado³⁵.

²⁴ Así, la tendencia muy extendida, a través de una fórmula incorporada con el mismo tenor a distintos convenios, en virtud de la cual en la incapacidad permanente parcial se efectuará la adaptación sin disminución del grupo profesional, mientras que en el supuesto de la total la obligación se limita a procurarlo y no obra la garantía de clasificación mentada; art. 17 CC Electronic Traffic, SA (BOPA núm. 124 de 26 de junio de 2024); art. 17 CC Servicio de Tráfico de la UTE Gijón Tráfico en Gijón (BOPA núm. 106, de 5 de junio de 2023) o art. 23 CC Mayoristas de alimentación de Asturias (BOPA núm. 224, de 22 de abril de 2022). Para el supuesto de revisión de la total se sigue igual preferencia, mientras que, en la parcial, hasta tanto no haya vacante adecuada, la relación quedará en suspenso en art. 9 CC Cementos Alfa, SA (BOP Cantabria núm. 41, de 28 de febrero de 2023).

²⁵ Art. 18.1.º a 3.º CC Industrias siderometalúrgicas de Toledo (BOP Toledo núm. 69, de 8 de abril de 2022).

²⁶ Art. 57 CC Synectic, Tecnologías de la Información, SA (BOP Barcelona de 7 de septiembre de 2023).

²⁷ Art. 16 CC Costa Salud, SL, Centro de trabajo Arévalo (BOP Ávila núm. 9, de 16 de enero de 2023).

²⁸ Como ejemplo saliente de la contraposición, sirva el proporcionado por el art. 50.2 CC Aguas y Saneamientos de Axarquía, SAU (BOP Málaga núm. 6, de 9 de enero de 2024) o, con una graduación que lleva a la de adaptación del propio puesto o adscripción a uno de igual categoría o a otro de distinta categoría, art. 31.2 CC Ayuntamiento de Baltanás (BOP Palencia núm. 74, de 21 de junio de 2023).

²⁹ Disposición final 5.ª CC Daorje, SLU en su centro de Alcoa (BOP Lugo núm. 246, de 26 de octubre de 2023).

³⁰ Art. 60 CC Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada de Aragón (BOE Aragón núm. 201, de 17 de octubre de 2002).

³¹ Art. 33 CC Urbaser, SA (RSU Mairena de Aljarafe) (BOP Sevilla núm. 43, de 22 de febrero de 2023).

³² Art. 50 CC Pompas fúnebres y tanatorios de la provincia de Huelva (BOP Huelva núm. 136, de 18 de julio de 2023).

³³ Dos trabajadores en el Art. 49 CC Prezero, SAU para el Ayuntamiento de A Coruña (BOP A Coruña núm. 121, de 15 de septiembre de 2022).

³⁴ Art. 26 CC Comisiones Obreras de las Islas Baleares (BOIB núm. 121, de 15 de septiembre de 2022).

³⁵ Art. 22 Tedcom Ingeniería Aeronáutica, SL (BOP Cádiz núm. 232, de 7 de diciembre de 2023); art. 50.2.º CC Aguas y Saneamientos de Axarquía, SAU (BOP Málaga núm. 6, 9 de enero de 2024); art. 84 CC Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (BOP Sevilla núm. 150, de 1 de junio de 2022) o art. 27 CC Ayuntamiento de la Puebla de los Infantes (BOP Sevilla núm. 187, de 13 de agosto de 2022).

La diferencia es trascendental, pues mientras cuando se trata de una mera posibilidad totalmente discrecional o sometida a algún tipo de condicionante (fundamentalmente la existencia de una vacante y la compatibilidad del estado físico o psíquico del afectado con las tareas a desempeñar) la cuestión se ceñirá a probar si la justificación proporcionada es adecuada y satisfactoria, los mayores problemas jurídicos se suscitarán cuando la obligación patronal, y el correlativo derecho de la persona trabajadora, son incondicionados. Una primera línea de interpretación llegó a entender que, en tal caso, la persona trabajadora debía continuar percibiendo su salario hasta tanto el derecho se hiciera efectivo³⁶; sin embargo, con posterioridad — y sin desdecir expresamente tal criterio —, surge una jurisprudencia cuyo literal se reitera casi sacramentalmente para proclamar que no cabe aludir a una efectividad del derecho a la recolocación que nazca de forma automática, pues «si no existe plaza vacante adecuada a las condiciones del trabajador (...) es patente que nos hallamos ante una obligación de imposible ejecución a la fecha de la reclamación». De igual modo, «no cabe extremar la interpretación del precepto por el hecho de que no se prevea expresamente la supeditación del derecho a la existencia de vacante de características adecuadas al trabajador [, pues] sería necesario para que el efecto pretendido, creación de un puesto ad hoc, se produjera, que el mismo se hallara expresamente previsto en la norma a cuyo aparato se postula la incorporación», y cuanto suele ocurrir es que «el precepto establezca una sola garantía, la incorporación a un puesto de trabajo que no aparece completada con otras, ya afecten a la composición de la plantilla con alteración de la misma, ya sustituyan la obligación por compensación, pues esto último haría necesario el previo diseño de un puesto de trabajo, aunque no alcanzara efectividad, a fin de fijar la remuneración que le corresponda»³⁷.

Esta movilidad de puesto en beneficio del interesado³⁸ llevará aparejado, en su caso, el oportuno cambio en la clasificación profesional y la consiguiente novación a otras condiciones laborales y económicas³⁹. No obstante, esporádicamente se establece, como mejora personal, que «mantendrá la retribución y condiciones que correspondan al puesto en el que trabajaba previamente»⁴⁰, o que la supresión de los complementos y retribuciones voluntarias únicamente podrá tener lugar si la suma del nuevo salario y la prestación de Seguridad Social es superior por todos los conceptos a cuanto percibía antes de la incapacidad⁴¹. Con igual lógica, habrá de quedar excluido de la póliza que cubre la mejora voluntaria y del derecho a reclamar cantidad alguna por el concepto de incapacidad si hubiera cobrado tal importe; con la excepción, claro está, de una nueva situación derivada del accidente protegido⁴².

2. Cuando la atención se centra en la adaptación del puesto o reubicación de la persona por genéricos motivos de salud, las previsiones convencionales abren aún más el abanico de respuestas a las que, *mutatis mutandis*, también resultará de aplicación la doctrina judicial arriba reseñada. Así, en un extremo, aumenta el porcentaje de supuestos en los cuales el empresario

³⁶ STS 21 marzo 2000 (rec. 1324/2000).

³⁷ STS 4 abril 2006 (rec. 360/2006); consolidando doctrina, SSTs 1 julio y 3 noviembre 2009 (recs. 2826/2008 y 4314/2008) o 12 julio 2010 (rec. 4460/2009). Tesis acogida por los Tribunales Superiores, que reciben total o parcialmente su tenor; por ejemplo, SSTSJ Madrid 3 junio 2011 (rec. 869/2011) y 4 abril 2017 (rec. 115/2017), Castilla-La Mancha 11 octubre 2012 (rec. 1035/2012), Castilla y León/Burgos 18 diciembre 2013 (rec. 656/2013), Canarias/Sta. Cruz de Tenerife 27 marzo 2016 (rec. 1188/2016) y 11 mayo 2022 (rec. 749/2021), Andalucía/Granada 9 enero 2020 (rec. 815/2019) o Andalucía/Sevilla 25 octubre 2024 (rec. 3566/2021).

³⁸ De ahí que algunos convenios recalquen la necesidad de que el desempeño de las nuevas tareas «no menoscabe la dignidad del trabajador», art. 49 CC Prezero, SAU, para el Ayuntamiento de A Coruña (BOP A Coruña núm. 215, de 14 de noviembre de 2022).

³⁹ Art. 18.3º CC Industrias siderometalúrgicas de Toledo (BOP Toledo núm. 69, de 8 de abril de 2022) o art. 26.2º CC Comisiones Obreras de las Islas Baleares (BOIB núm. 121, de 15 de septiembre de 2022).

⁴⁰ CC Tedcom Ingeniería Aeronáutica, SL (BOP Cádiz núm. 232, de 7 de diciembre de 2023).

⁴¹ Art. 57 CC Syntectic, Tecnologías de la Información, SA (BOP Barcelona de 7 de septiembre de 2023).

⁴² Art. 49.2º CC Prezero, SAU, para el Ayuntamiento de A Coruña (BOP A Coruña núm. 215, de 14 de noviembre de 2022).

dispone de la facultad para adoptar algún tipo de medida, dejando expedito el camino a que decida —o no— el traslado como «acción derivada de aspectos preventivos (por ejemplo, salud de la persona y su adaptación al puesto)»⁴³, o cualquier otra iniciativa ordenada a proporcionar una ocupación acorde con las capacidades de la persona afectada, prevaleciendo verbos y expresiones como «procurará»⁴⁴, «podrá acudir»⁴⁵, «tendrá la opción»⁴⁶ «se estudiará»⁴⁷, «tendrán preferencia»⁴⁸, «podrán ser adscritos»⁴⁹. Mayor flexibilidad en favor del empresario que, a veces, viene acompañada de la facultad de someter al trabajador a una prueba de capacitación⁵⁰; como contrapartida, en la mayor parte de ejemplos que se han localizado, la eventual ubicación en un puesto de nivel o grupo inferior viene acompañada de garantías en la remuneración⁵¹ y, en todo caso, la reubicación habrá de contar con la garantía de una adecuada formación si fuera precisa para desempeñar las nuevas tareas⁵².

⁴³ Art. 35 a) 5.º CC Aiala Vidrio, SAU (BOTH A núm. 9, de 23 de enero de 2023).

⁴⁴ Art. 6. 1.º CC Guardián Llodio Uno, SL (BOTH A núm. 12, 29 de enero de 2024); disposición adicional 5ª CC Más Cerca, SMA (BOP Málaga núm. 10, de 17 de enero de 2023); art. 25.2.º CC personal laboral de la Comarca del Jiloca (BOP Teruel núm. 94, de 10 de octubre de 2022); art. 26 CC Eulen Servicio de Sociosanitarios, SA (BOP Guipuzkoa núm. 22, de 6 de febrero de 2023); art. 10 CC Elis Manomatic, SA (BO Bizkaia núm. 131, de 11 de julio de 2022); art. 22.3 CC Conservas y salazones de pescado de Bizkaia (BO Bizkaia núm. 61, de 30 de marzo de 2022); art. 50 CC Hostelería y turismo de Toledo (BOP Toledo núm. 1, de 2 de enero de 2023); o art. 56 CC Ayuntamiento de Alfamén (BOP Zaragoza núm. 215, de 19 de septiembre de 2022).

⁴⁵ Art. 17.4 CC Industrias transformadoras de materias plásticas de la provincia de Alicante (BOP Alicante núm. 71, de 15 de abril de 2024).

⁴⁶ Art. 29 CC Siemens Healthcare, SLU (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024).

⁴⁷ Fórmula casi ritual incorporada a los convenios de bastantes Ayuntamientos de la provincia de Zaragoza y que aparece, por ejemplo, en el art. 48 CC Entidad local menor de Ontanar de Salz (BOP Zaragoza núm. 79, 4 diciembre de 2021) o art. 55 CC Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza núm. 183, de 10 de agosto de 2020).

⁴⁸ Art. 35 CC Metalships & Docks, SAU (BOP Pontevedra núm. 212, de 3 de noviembre de 2023).

⁴⁹ Disposición adicional 5ª CC Más Cerca, SMA (BOP Málaga núm. 10, de 17 de enero de 2023); disposición transitoria 1ª CC Ayuntamiento de Málaga (BOP Málaga núm. 74, de 2 de agosto de 2022) o art. 8.4 CC Ingeniería de los Suelos y Explotaciones de Recursos, SA (INSERSA) (BOP Huelva núm. 20, de 29 de enero de 2024).

⁵⁰ Art. 25.2.º CC personal laboral de la Comarca del Jiloca (BOP Teruel núm. 94, de 10 de octubre de 2022).

⁵¹ En este sentido, la fórmula más común viene dada por una declaración a partir de la cual se garantiza el respeto al salario anterior. Entre más, por ejemplo, art. 17.4 CC Industrias transformadoras de materias plásticas de la provincia de Alicante (BOP Alicante núm. 71, de 18 de abril de 2024); art. 25 CC Transportes urbanos de personas por carretera de Segovia (BOP Segovia núm. 56, de 10 de mayo de 2023); art. 16 b) CC Industrias Cima, SA (BOP Asturias núm. 85, de 5 de mayo de 2023); art. 27 c) CC TI Group Automotive System, SA, Brake & Fuel (BOP Zaragoza núm. 68, de 25 de 2023); art. 15 CC Regional de sidra del Principado de Asturias (BOPA núm. 35, de 21 de febrero de 2023); art. 26 CC Eulen Servicios Sociosanitarios (BOP Guipuzkoa núm. 24, de 6 de febrero de 2023) o art. 7 CC Frissa Finalidad Social, SL (BOP Málaga núm. 164, de 20 de agosto de 2022).

En otras ocasiones se mantiene el salario anterior, pero solo durante un plazo determinado, art. 16 CC Krosaki AMR Refractarios, SA (BOP Guipuzkoa núm. 180, de 18 de septiembre de 2023); o hasta que opere la compensación y absorción por los incrementos en el salario del nuevo puesto en el art. 6.1 CC Valoriza Servicios Medioambientales, SA (BOCM núm. 26, de 8 de noviembre de 2022) o en el art. 46.3 f) CC Distribución Integral Logística, SAU (BOE núm. 232, de 27 de septiembre de 2022).

Garantizando solo el salario base, pero con los complementos del nuevo puesto de trabajo, art. 50 CC Hostelería y turismo de Toledo (BOP Toledo núm. 1, de 2 de enero de 2024); art. 37 CC Aigües i Sanejaments d'Elx, SA (BOP Alicante núm. 116, de 20 de junio de 2022); o art. 10 CC Sinifo Instalaciones y Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022). Con garantía, no obstante, de una indemnización si el destino es otra categoría inferior, art. 14 CC Residuos Urbanos (BOP Jaén núm. 11, de 18 de enero de 2023).

Aclarando que solo se garantiza el beneficio si el cambio proviene de una contingencia profesional, art. 36.1 CC Ayuntamiento de la Victoria (BOP Córdoba núm. 8, de 28 de abril de 2022), motivo por el cual la persona trabajadora pasa a tener la retribución propia del nuevo puesto, art. 8.6 CC Ingeniería de Suelos y Explotaciones de Recursos, SA (INSERSA) (BOP Huelva núm. 20, de 29 de enero de 2024); art. 31 c) CC Group Automotive, SA (BOP Barcelona de 26 de mayo de 2023) o art. 24 CC FCC Medioambiente, SAU, Centro de Galapagar (BOCM núm. 240, de 8 de octubre de 2022).

⁵² Art. 6.2.º CC Guardián Llodio Uno, SL (BOTH A núm. 1, de 29 de enero de 2024).

En un grado superior de carácter vinculante se declara la preferencia (que llega a ser calificada como «absoluta» si la patología es de origen profesional⁵³) para ocupar un puesto adecuado a la capacidad y estado de salud de la persona afectada⁵⁴. Criterio que completar, como fueran varias las interesadas, por el que concede prioridad a quienes perciban subsidios o pensiones inferiores al salario mínimo interprofesional y vigente y, de subsistir la igualdad, en atención a la antigüedad y al número de hijos menores o discapacitados⁵⁵.

En el otro extremo se mantiene la obligatoriedad de la medida («procederá»⁵⁶, «será destinado»⁵⁷, «tendrá derecho»⁵⁸, «realizará»⁵⁹, «se le asignará»⁶⁰, «estará obligada»⁶¹, «será adscrito»⁶²) y debiendo adaptar el puesto o reubicar al trabajador en otro destino más acorde con sus facultades. Medida acompañada de algunas previsiones puntuales de interés, lo cual enriquece su contenido, entre las cuales cabría destacar, por ejemplo, la concesión de un periodo razonable de adaptación⁶³ —incluida la formación oportuna a tal fin—⁶⁴, o la incorporación de la movilidad geográfica como derecho en favor del trabajador cuando con el cambio de localidad

⁵³ Art. 22 ter III CC Transporte y Trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE núm. 189, de 10 de julio de 2020); proclamando su carácter «absoluto», pero para todos los que han visto cómo su capacidad disminuye, art. 119.2 Finanzauto, SA (BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022). Manifestando la preferencia, sin otro adjetivo, en favor de este colectivo, art. 21 CC Industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023) o art. 52.1 CC Industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

⁵⁴ Art. 13 CC Al Air Liquide España, SA y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 39 CC Rodicut Industry, SAU (BOP Pontevedra núm. 90, de 11 de mayo de 2023); art. 35 CC Talleres Mecánicos del Sur, SA (BOP Huelva núm. 64, de 4 de abril de 2023); art. 51 CC Gestamp Vigo, SA (BOP Pontevedra núm. 2, de 3 de enero de 2022); art. 42 CC Persan, SA (BOP Sevilla núm. 273, de 25 de noviembre de 2022) o art. 30 CC Avanza Movilidad Integral, SL (BOP Ávila núm. 148, de 2 de agosto de 2022).

⁵⁵ Art. 6. 2.2 CC Artes gráficas, manipulados del papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023); art. 6.2.2. Westrock Packaging Systems Spain, SL (BO Bizkaia núm. 106, de 3 de junio de 2022); art. 22.3 CC Conservas y salazones de pescado de Bizkaia (BO Bizkaia núm. 62, de 30 de marzo de 2022) o art. 13.5 CC General industria química (BOE núm. 191, de 8 de agosto de 2018).

⁵⁶ Art. 27.1 c) CC Itron Spain, SLU (BOP Barcelona de 27 de julio de 2022).

⁵⁷ Exigiendo la tramitación de expediente, en el cual intervendrá la comisión de seguimiento del convenio, así como informes de los órganos competentes de la administración y de la mutua aseguradora convenida por el Ayuntamiento, art. 13 CC Ayuntamiento del Viso del Marqués (BOP Ciudad Real, núm. 110, de 7 de junio de 2024).

⁵⁸ Art. 21.1 CC Preparados alimentarios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOGC núm. 8930, de 6 de junio de 2023) o art. 126 CC Diputación Foral de Bizkaia e Instituto Foral de Asistencia Social (BO Bizkaia núm. 106, de 4 de junio de 2018).

⁵⁹ Art. 64 CC Museo del Prado (BOE núm. 142, de 16 de junio de 2023).

⁶⁰ Art. 34 CC Hostelería de Cuenca (BOP Cuenca núm. 24, de 24 de febrero de 2023).

⁶¹ Supeditándola, no obstante, a la existencia de vacante adecuada, art. 49.1 CC Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, SA (BOCLM núm. 49, de 10 de marzo de 2023).

⁶² Art. 37.1. CC Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules (BOP Cádiz núm. 243, de 26 de diciembre de 2023).

⁶³ «Este periodo se fijará, en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores y trabajadoras afectados. En todos los casos, si la modificación afectase al sistema de retribución, por cantidad o calidad de trabajo, se establecerá un periodo mínimo de 3 meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiese percibido en los 6 meses laborales anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso se aplicarán estas», conforme reza el tenor del art. 59 CC VII Industrias de ferralla (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024). Como ocurría en la adaptación por incapacidad permanente, también aquí las opciones sobre el salario son muy variadas, pudiendo servir de contraste la previsión a partir de la cual «en estos supuestos se respetará el salario de la categoría profesional ostentada por el productor afectado por el traslado, aplicándose, en cuanto a las demás condiciones económicas, las que rijan para el nuevo puesto»; en este sentido, art. 27.2 CC Itron Spain, SLU (BOP Barcelona de 27 de julio de 2022) o art. 37.2.º CC Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules (BOP Cádiz núm. 243 de 26 de octubre de 2023).

⁶⁴ Art. 64.2 CC Museo del Prado (BOE núm. 142, de 16 de junio de 2023).

se vea favorecido el tratamiento de rehabilitación⁶⁵, e incluso la recepción de la edad como factor que otorga igual derecho de movilidad⁶⁶.

Nota destacada a lo largo de tantos preceptos, es la escasa participación reconocida de manera expresa a los representantes de las personas trabajadoras, no en vano —y además de las previsiones ya mentadas— son excepcionales las llamadas a establecer la extensión numérica o porcentual del beneficio cuando este aparece así limitado⁶⁷, la exigencia de informe o dictamen preceptivo con carácter previo a la decisión⁶⁸ (cuando no el necesario acuerdo al efecto⁶⁹) o la intervención para buscar soluciones a los problemas que pueden acompañar el procedimiento⁷⁰. Sirva esta llamada de atención para rectificar con tiento.

2.2. El retorno al trabajo de los pacientes con cáncer. El éxito convencional de un modelo-tipo de afrontamiento

Con la extensión limitada a un conjunto muy concreto de procesos patológicos, tanto si conllevan baja en el trabajo —y aparentemente apertura de la prestación de incapacidad temporal— como si su abordaje fuera posible sin necesidad de una suspensión de la actividad, procederá dejar noticia de la preocupación cada vez más presente en la negociación colectiva por los tratamientos de quimioterapia y radioterapia y su incidencia sobre la relación laboral.

Aun cuando las dificultades para mantener y retornar al trabajo varían de manera sustancial en función del tipo de cáncer o la vía médica destinada a afrontarlo⁷¹, y habrían de mover a discernir entre una variada gama de iniciativas ordenadas a romper las barreras que lleven a un reingreso exitoso y pongan coto al riesgo de exclusión laboral y social⁷², los convenios colectivos han centrado su atención casi en exclusiva en la adaptación del tiempo de trabajo⁷³.

⁶⁵ «Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los mismos términos y condiciones establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo»; así, art. 17.6.º CC Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁶⁶ Art. 37 CC Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules (BOP Cádiz núm. 243, de 26 de diciembre de 2023); exigiendo acuerdo entre las partes y consulta a los representantes de los trabajadores, art. 24 in fine CC Centros y servicios de atención a personas con discapacidad de Álava (BOTH núm. 15, de 5 de febrero de 2024); con necesidad de informe de los servicios médicos correspondientes, art. 26 CC Ayuntamiento de Alfamén (BOP Zaragoza núm. 215, de 19 de septiembre de 2022).

⁶⁷ Art. 36.3 CC Ayuntamiento de la Victoria (BOP Córdoba núm. 80, de 28 de abril de 2022).

⁶⁸ Art. 7 CC Fissa Finalidad Social, SL (BOP Málaga núm. 164, de 26 de agosto de 2022).

⁶⁹ Art. 33 CC Ayuntamiento de Cabrales (BOPA núm. 149, de 3 de agosto de 2022).

⁷⁰ Art. 11 CC Fomento de Benicasim (BOP Alicante núm. 149, de 3 de agosto de 2022).

⁷¹ Una amplia descripción en LÓPEZ-GUILLÉN GARCÍA, A. y VICENTE PARDO, J. M., «Dificultades de retorno al trabajo tras cáncer de mama», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 66, núm. 258, 2020, en especial pp. 58-61 o MAGNAVITA, N. *et alii*, «Supporting return to work after breast cancer: A mixed method study», *Healthcare*, vol. 11, núm. 16, 2023, p. 2343.

⁷² TIKKA, C. y VERVEEK, J., *Rehabilitación y reincorporación al trabajo después del cáncer*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bilbao, 2017; VICENTE PARDO, J. M. y LÓPEZ-GUILLÉN GARCÍA, A., «Cáncer en la población trabajadora. Incapacidad y riesgo de exclusión laboral y social», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 64, núm. 23, 2018, en especial pp. 371-373.

⁷³ Su conjugación con otras variables locativas o funcionales en GUILLÉN SUBIRÁN, C., «De vuelta al trabajo: rehabilitación y recuperación», *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, vol. 164, núm. 57, 2017, pp. 3 y 4; LÓPEZ BARÓN, F., «Protocolo de adaptación gradual y progresiva al puesto de trabajo después de un periodo de baja de muy alta duración», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 425-426, 2018, pp. E-11 y E-12 o INSTITUTO NACIONAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST): Return to work after a breast cancer diagnosis. Enabling factors and barriers: Executive summary, INSST, Madrid, 2024.

De este modo, en ocasiones sencillamente se contempla la reducción de la jornada en un porcentaje dado, sin disminución de la retribución, mientras dure el tratamiento oncológico frente a tumores malignos, melanomas y carcinomas⁷⁴; en otros, esta minoración se aplica a la finalización de los tratamientos de radiología o quimioterapia, «para contribuir a la plena recuperación en estos procesos de especial dificultad», extendiéndose durante el mes siguiente al alta médica, con derecho a la totalidad de los emolumentos en un porcentaje decreciente de la jornada a medida que trascurren las semanas⁷⁵.

Al lado de estas disposiciones escuetas, y con variantes de menor detalle, se alza la reproducción literal de cuanto ya constituye un verdadero protocolo a seguir en estas ocasiones, tomando como modelo el que en su día se adoptó a través de la Resolución de 25 de noviembre de 2015 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, mediante la cual se añadió un epígrafe 6 al apartado 8 de la Resolución de 2012, hoy mantenido como epígrafe 7 del apartado 8 en la Resolución de 28 de febrero de 2019.

Su literal puede ser sistemáticamente compendiado en los siguientes aspectos relevantes, que recibe tal cual la negociación colectiva en el sector público⁷⁶:

1.º— «Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio activo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo». Lejos de un derecho subjetivo puro, que no exigiría sino la simple acreditación de la enfermedad, la baja y el tratamiento médico específicamente enunciado, la precisión introduce un sesgo de discrecionalidad que habrá de llevar a constatar por la entidad o servicio competentes que la medida es realmente necesaria en el caso concreto⁷⁷.

⁷⁴ Contemplando una reducción del 25 % de la jornada, art. 18.5 CC Grupo Asegurador Reale, SA (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

⁷⁵ Con una reducción del 50 % las dos primeras semanas, un 20 % la tercera y un 10 % hasta el cumplimiento del mes, el art. 60 p) CC Agencia del Medicamento y Agua de Andalucía (BOJA núm. 245, de 20 de diciembre de 2018).

⁷⁶ Su reproducción en art. 9.3 CC Ayuntamiento de Conil de la Frontera (BOP Cádiz núm. 170, de 6 de septiembre de 2023); art. 43 CC personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 94, de 10 de mayo de 2023); art. 31.5 CC Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (Centro de Trabajo de Barcelona) (BOP Barcelona de 17 de febrero de 2023); art. 30.6 CC Comisión de los Mercados y la Competencia (BOCM núm. 24, de 28 de enero de 2023); art. 13 CC personal laboral de la Comarca de Jiloca (BOP Teruel núm. 194, de 10 de octubre de 2022); art. 31 CC Ayuntamiento de Gibralforte (BOP Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022); art. 19 CC Ayuntamiento de la Puebla de los Infantes (BOP Sevilla núm. 187, de 13 de agosto de 2022); art. 40 CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022); art. 29 g) CC Ayuntamiento de Cájar (BOP Granada núm. 76, de 22 de abril de 2022); art. 42.7.7 CC Ayuntamiento de Andújar (BOP Jaén núm. 245, de 12 de enero de 2022); art. 35 j) CC Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral «Aguas de Retortillo» (BOP Sevilla núm. 218, de 20 de septiembre de 2021); art. 17.12 CC Mancomunidad de Islantilla (BOP Huelva núm. 166, de 31 de agosto de 2021); art. 19 CC Ayuntamiento de Berlanga de Duero (BOP Soria núm. 64, de 7 de junio de 2021); art. 14.24 CC Ayuntamiento de Villanueva de la Torre (BOP Guadalajara núm. 96, de 19 de mayo 2021); art. 26 j) CC Iniciativa Municipal para la Vivienda, SA, Limpieza de Instalaciones y Edificios del Ayuntamiento de Lebrija (BOP Sevilla núm. 81, de 10 de abril de 2021); art. 11.1 g) CC Ayuntamiento de Oropesa (BOP Castellón núm. 147, de 8 de diciembre de 2020); art. 11 d) CC Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza núm. 183, de 10 de Agosto de 202); art. 45.2 h) CC Universidad de Extremadura (DOE núm. 162, de 20 de agosto de 2020); art. 43.9 CC personal de tierra de la E.I.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR) (BOE núm. 182, 16 de julio de 2019); o art. 9 [por el cual se añade un nuevo apartado m) al art. 110 RTBE] CC Banco de España (BOE núm. 25, de 18 de enero de 2017).

⁷⁷ CRESPI FERROL, M. M., *Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, cit., p. 271.

2.º— «Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes después de el alta médica y podrá efectuar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo». A renglón seguido, el precepto continúa contemplado que «el plazo (...) podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia».

Los márgenes expuestos encuentran, en las normas o acuerdos de algunas comunidades autónomas —y, por ende, en algunos convenios ceñidos a ese ámbito territorial—, pautas más favorables. Así ocurre, a título de mero ejemplo, en el art. 9 Orden ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón, donde se amplía al 30 % (en decisión que por vía de negociación colectiva se extiende a todo el personal laboral de la Comunidad⁷⁸); o en el Acuerdo adoptado por la Mesa General de negociación de los empleados públicos de la Generalidad de Cataluña por el que se establecen varias medidas relativas a la prestación de servicios con enfermedades de especial gravedad⁷⁹, donde se contempla un procedimiento de reincorporación con reducción del 50 % el primer mes, un 25 % el segundo y un 10 % el tercero, con un trabajo mínimo efectivo de dos horas diarias.

En el supuesto que con mayor detalle aborda la forma de disfrute se contempla una doble posibilidad añadida: de un lado, «podrá acumularse en las dos primeras semanas todo el tiempo de reducción de jornada que como máximo corresponda por aplicación de los porcentajes indicados»; de otro, quien se acoja a la medida «podrá solicitar una adaptación del horario en el que deba cumplir la parte de la jornada que le corresponda, así como la concentración de esta en menos de cinco días semanales»⁸⁰.

3.º— Por cuanto a la tramitación hace, se establece que «la solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas».

4.º— Finalmente, y como puerta abierta a una eventual ampliación a otras patologías, se contempla cómo, «con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso».

Solo en una ocasión se ha encontrado una aclaración —para mayor seguridad jurídica— de lo que pueda suponer esta extensión. Así se precisa cómo, a «estos efectos, se consideran de especial gravedad los tratamientos continuados para cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario».

⁷⁸ Art. 43 personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 94, de 19 de mayo de 2023).

⁷⁹ DOGC de 18 de noviembre de 2019. Idénticos parámetros a los adoptados en art. 45.1.18 CC Empresa Municipal de Aguas de Córdoba (BOP núm. 239, de 16 de diciembre de 2022); art. 54.1.º CC Agencia Andaluza para la Cooperación del Desarrollo (BOP Sevilla núm. 150, 1 de julio de 2022); art. 12 n) CC Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (BOJA núm. 41, de 2 de marzo de 2022); art. 22.5 CC Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, SA (BOP Sevilla núm. 228, de 1 de octubre de 2021).

⁸⁰ Art. 54 CC Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (BOP Sevilla núm. 150, de 1 de julio de 2022).

2.3. Los primeros pasos hacia unos verdaderos programas de retorno al trabajo. Esbozo de un plan-tipo

Frente a la rica variante de soluciones ensayadas a nivel comparado⁸¹, o las sugerencias que derivan de reputados modelos teóricos⁸², la realidad hasta ahora descrita constituye el bagaje más frecuente —y escaso— en España.

La labor de criba de convenios acometida ha permitido descubrir un ámbito, el de las administraciones públicas, donde se localizan ejemplos puntuales que bien pudieran ser considerados como el germen de un modelo de intervención hasta este momento localizado en este exclusivo sector. Lejos de medidas aisladas, diseñan un verdadero programa para los supuestos en los cuales la persona trabajadora ha tenido que abandonar el trabajo por motivos de salud y, tras una baja de duración que así lo aconseja, debe reincorporarse precisando algún tipo de ajuste y apoyo por parte de quien le proporciona empleo.

A la cabeza se sitúa la Administración General del Estado y, siguiendo su estela, algunas comunidades autónomas que sirven de inspiración a entidades locales y organismos y entidades a su servicio. Con todo, el panorama no deja de ser marcadamente diverso, pues las distintas fechas de firma de los convenios territoriales (algunos mantenidos y solo parcialmente modificados durante décadas), pesa de manera decisiva en el enfoque de una materia que claramente ha experimentado un enriquecimiento al calor de la evolución legal en la conciliación de la vida laboral y los intereses particulares de la persona trabajadora.

De este modo, la mayor parte de las comunidades autónomas, por mor de esa falta de renovación convencional, habrían de quedar situadas dentro de la tónica de iniciativas aisladas en favor de quienes han visto alterada su salud de manera temporal o definitiva.

Así, y al margen de algún ocasional silencio⁸³, o la remisión al procedimiento específico que se habrá de desarrollar previa negociación con la representación especializada de los trabajadores⁸⁴, cabrá dar cuenta de respuestas cuyo detalle a veces se queda en la simple previsión de reubicación del personal incapacitado para el desempeño de su trabajo, aplicando a tal efecto al régimen previsto para los funcionarios y personal estatutario⁸⁵; o, en una segunda muestra, en la decisión de no ser objeto de provisión las plazas que se encuentren en tal trámite a partir

⁸¹ Una perspectiva ilustrativa en el estudio pionero de CRESPI FERRIOL, M. M., «Incapacidad temporal y programas de retorno al trabajo: una reforma necesaria», *Trabajo y Derecho*, núm. 73, 2021, pp. 10-17.

⁸² ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (ISSA), *ISSA guidelines, return to work and reintegration*, ISSA, Ginebra, 2013; INSTITUTE FOR WORK AND HEALTH: *Seven «principles» for successful return to work*, Institute for Work and Health, Toronto, 2014; BOIX I FERRANDO, P. et alii, *Protocolo para la gestión de programas de retorno al trabajo en casos de incapacidad temporal por trastornos músculo-esqueléticos*, Barcelona (Universidad Pompeu Fabra/Cisal), 2014; AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (OSHA), *Rehabilitation and return to work: Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes*, OSHA, Luxemburgo, 2016; BOIX I FERRANDO, P. et alii, «Programas de vuelta al trabajo para bajas prolongadas por motivos de salud: barreras y facilitadores de su eficacia», *Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 98, 2018, pp. 6-13; WONG, D., «Rehabilitation and return to work», en HOBSON, J. y SMEDLEY, J. (Eds.), *Fitness for work: The medical aspects*, Oxford University Press, Oxford, 2019, pp. 215 y ss.; o LÓPEZ BARÓN, F., «Protocolo de adaptación gradual y progresiva al puesto de trabajo después de un periodo de baja de muy alta duración», cit., pp. E-10-E-22.

⁸³ CC único personal laboral de la Xunta de Galicia (DOG núm. 213, de 3 de noviembre de 2006).

⁸⁴ Art. 82 CC colectivos laborales al Servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV núm. 81, de 4 de mayo de 2010).

⁸⁵ Acompañando el compromiso de recolocar a cuantos les haya sido reconocida una incapacidad permanente total, art. 103 D) CC personal laboral al servicio de Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de los organismos autónomos dependientes de la misma (BON núm. 11, de 24 de enero de 2007).

de un traslado por motivos de salud, o afectadas por solicitudes de reingreso de quienes hubieran recobrado su aptitud tras un periodo de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez⁸⁶. En otras, introduciendo elementos de mayor precisión, para contemplar distintas variantes como: 1) El destino a un puesto de igual o inferior nivel profesional, contando a tal fin con el informe del tribunal médico y del órgano preventivo competente (y ratificación de la comisión del propio convenio), o la movilidad geográfica si favorece las condiciones de la persona afectada y media vacante, así como impartición de la formación profesional pertinente cuando fuera necesaria para el ajuste⁸⁷. 2) La evaluación de la solución de adaptación o traslado por motivos de salud adoptada por el servicio de prevención y una comisión *ad hoc*; condicionando la posible movilidad a la existencia de vacante con los mismos complementos de destino y específico que el puesto desempeñado por el interesado o, en su defecto, otro de nivel inferior⁸⁸. 3) La presencia de una declaración de incapacidad (o su denegación en vía judicial o administrativa), acompañada de solicitud favorablemente valorada por el equipo multidisciplinar previsto en la Orden 37/2007, de 16 de marzo, como requisito que permite instar la movilidad a una vacante del mismo grupo y nivel o de niveles inmediatamente inferiores⁸⁹. 4) La preferencia en el ofrecimiento de vacantes por motivos de salud, previo proceso de reciclaje y formación suficiente si fuera necesario, a quien insta la movilidad, exigiendo informe previo de los servicios de prevención y del comité de seguridad y salud y garantizando las retribuciones del puesto anterior, excepto los complementos de trabajo; aunque si la retribución total fuera inferior, llegando a generar un complemento personal por la diferencia⁹⁰.

Cuando obra el salto de calidad de dotar la protección de un plan o programa que proporcione un superior empaque a la medida y garantías en favor de los empleados, el planteamiento común al resto de las iniciativas adoptadas por convenio toma como punto de partida el estado de salud del empleado con incidencia sustancial en la prestación de servicios. Elemento compartido que destaca por encima de las diferencias en la delimitación de la necesidad o situación a atender, la mayor o menor complejidad en el procedimiento a seguir o la distinta entidad y concreción de las medidas a adoptar.

Permite aspirar, por ende, a diseñar un modelo-tipo construido sobre los siguientes aspectos nucleares:

2.3.1. Los problemas de salud temporales o permanentes como situación que proteger

En todas las ocasiones los motivos de salud subyacen a la necesidad de movilidad de la persona empleada; en alguna precedida de la opción —preferible— dada por adaptar el puesto ocupado a las nuevas necesidades funcionales del interesado⁹¹. A partir de tal condicionante, existen convenios en los cuales apenas si se matiza nada más, remitiendo «a algunas de las situaciones descritas en el art. 25 LPRL». En otros, se precisa que con tal medida «se trata de proteger la integridad de las personas que, por sus características sobrevenidas, resultan es-

⁸⁶ Art. 27.3.º VIII CC personal al servicio de la Administración de las Juntas de Comunidades de Castilla-La Mancha (BOCM núm. 217, de 9 de noviembre de 2017); añadiendo el art. 114 la movilidad voluntaria por razones de salud, así como la vinculada a procesos de rehabilitación en los términos en los cuales lo acuerde la comisión negociadora.

⁸⁷ Art. 23.1. VI CC personal laboral de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 10, de 15 de enero de 2007).

⁸⁸ Art. 66.1 a 4 V CC personal laboral al servicio de la Administración del Principado de Asturias (BOPA núm. 198, de 26 de agosto de 2005).

⁸⁹ Art. 58 CC personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad de La Rioja (BOR núm. 34, de 13 de marzo de 2009).

⁹⁰ Art. 22 CC personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de las Illes Balears (BOIB núm. 174, de 19 de diciembre de 2013).

⁹¹ Art. 63 a) CC personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BOPM núm. 179, de 3 de agosto de 2012).

pecialmente sensibles a los riesgos derivados del lugar de trabajo»⁹². Con un grado superior de especificidad, no faltan muestras donde se segrega, de las razones de salud y disminución de la aptitud con posibilidades de rehabilitación, la situación específica generada por una declaración de incapacidad permanente total⁹³. En último extremo, y para incorporar un detalle todavía superior, cabrá mentar los modelos que distinguen entre la situación de incapacidad permanente total y parcial —con regímenes separados— y el personal afectado por una disminución de la aptitud no invalidante⁹⁴.

2.3.2. Adecuación de condiciones y movilidad como medida con importantes variantes

A pesar de lo equivoco del título «movilidad» que encabeza la mayor parte de los preceptos, la medida a adoptar será casi siempre la propia de quienes de forma expresa o tácita vienen a ser reconocidas como personas especialmente sensibles, concretándose en la adaptación del puesto de trabajo como fórmula preferente y, únicamente en su defecto (inviabilidad de llevar a cabo el ajuste o, incluso si adoptado, cuando pudiera influir negativamente en la salud del empleado o empleada), se inclina por la movilidad locativa. En la mayor parte de los supuestos, esta última alternativa aparece condicionada a que exista vacante apropiada y la persona afectada reúna los requisitos adecuados para poder acceder a esa ocupación; precisando, además, que el nuevo puesto de trabajo será, preferentemente, del mismo grupo profesional o —si no mediara ninguno adecuado— del inmediatamente inferior y dentro del mismo centro, dando lugar a la oportuna modificación contractual.

En desarrollo de esta previsión común, la iniciativa adopta formulas muy diversas; entre las más notables cabrá citar:

A.— La localización del nuevo puesto siguiendo, como orden de prelación, aquel que va desde la unidad administrativa, pasando por el propio centro directivo, departamento, consejería o variable denominación de los órganos de gobierno ejecutivos regionales, hasta situar la posición de ventaja de las personas afectadas en la misma localidad geográfica⁹⁵ (y dentro de esta, en el centro más cercano al anterior)⁹⁶, o contemplando la prioridad para acceder a las vacantes situadas en la localidad más próxima⁹⁷.

⁹² Art. 15.5 IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 640, de 24 de mayo de 2006); sobre su literal, art. 13.1.º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llogat (DOGC núm. 9058, de 12 diciembre de 2023). La idea adquiere una formulación solemne en otro de los convenios cuando reseña que «el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio no será empleado en ningún caso, en puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pueda, tanto dicho personal como las demás personas relacionadas con esta Administración Pública, ponerse en situación de peligro o de riesgo para su salud e integridad física»; entre muchos convenios con igual sirva el tenor, entre los aquí consultados, contenido en el art. 37 CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022).

⁹³ Este es el modelo original o previo en el tiempo, que hoy sigue recogiendo el art. 42 CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019); siguiendo su ejemplo fielmente, art. 13 V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (versión actualizada a 3 de abril de 2003) o art. 19 F) CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

⁹⁴ Art. 94 VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualización de 19 de febrero de 2021); arts. 150 a 155 CC único de personal laboral de servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021); arts. 29 y 30 CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023) o art. 38 CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022).

⁹⁵ Art. 63.1.3 CC personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 125, de 1 de junio de 2007).

⁹⁶ Art. 150 CC único personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

En este último sentido, se completan las previsiones sobre esta extensión estableciendo ocasionalmente que, siempre y cuando «contraviniendo sus deseos, le fuese asignado a la persona trabajadora un puesto ubicado en distinta localidad, se le reconocerá por una sola vez derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo compatible con su estado en la localidad de origen, lo que deberá hacer efectivo mediante su participación obligatoria en el concurso de traslados abierto y permanente a partir de la fecha de resolución de su expediente de traslado por causa de salud»⁹⁸.

En sentido distinto, pero fijando también la atención en la movilidad geográfica, se establece en favor de la persona trabajadora la petición de traslado para atender convenientemente a su patología, en cuyo caso, junto a la solicitud «se aportará la documentación que acredite de forma fehaciente la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, así como la inexistencia de un centro en el que se le pueda prestar la atención o tratamiento que necesita en su localidad de residencia o en aquella en la que se encuentre ubicado su puesto de trabajo o en un radio de cuarenta kilómetros de éstas»⁹⁹.

De existir varias plazas vacantes y varios trabajadores o trabajadoras con solicitud de traslados por causas de salud, la adjudicación puede ser efectuada atendiendo a la paridad que otorga la fecha de la instancia¹⁰⁰; frente a tal criterio, en algún otro supuesto se otorga preferencia a quienes sufrieran una patología de origen profesional frente a aquellos cuyo daño proviene de causa común y, en último extremo, al más antiguo¹⁰¹.

B.— Respecto a la adecuación de las condiciones, cuando se entra en mayores matización se afirma que «no podrá suponer una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, respetando siempre las necesidades del servicio y la planificación general de los recursos humanos, debiendo estar las empleadas y empleados públicos afectados en condiciones de cumplir las tareas fundamentales de los puestos de trabajo y funciones a desempeñar, sin que en ningún puedan ser modificadas las condiciones de titulación y capacidad suficiente para el desempeño de los mismos»¹⁰².

C.— En la aplicación de tales criterios generales, como muestra de clara sensibilidad hacia la situación del trabajador, y para los supuestos de necesidad de tratamiento médico a dispensar en un lugar distinto a aquel en el que se trabaja, cabrá dar cuenta de la incorporación de una medida voluntaria de movilidad geográfica en la línea arriba apuntada, aun cuando «en caso

⁹⁷ Art. 15.5 4.º, apartados 1 a 4, IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006). Extendiendo aún más el elenco hasta alcanzar la propia Conserjería y, en su defecto, el resto de las Consejerías, art. 94.4 VIII CC personal al servicio de Comunidad Autónoma de Cantabria (actualización de 19 de febrero de 2021). Acogiendo la variante locativa, también, art. 151.4 c) CC único personal laboral al servicio de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021); art. 30.5 CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023); indirectamente cabe alcanzar tal conclusión de examinar el art. 13.1 b) V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

⁹⁸ Art. 30.5 in fine CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023).

⁹⁹ Art. 42.4 in fine CC único para el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019).

¹⁰⁰ Art. 30.5 CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023).

¹⁰¹ Art. 94.4 y 5 VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualizada a 10 de febrero de 2021).

¹⁰² Art. 63. a) 1.5 CC personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 125, de 1 de junio de 2007).

de rehabilitación deberá acreditarse la necesidad de asistir a un centro rehabilitador que se encuentre ubicado en una determinada localidad, siempre que no exista un centro en el que se pueda prestar la rehabilitación necesaria en un radio de cuarenta kilómetros desde la localidad de residencia del trabajador o trabajadora o de aquélla en que se encuentra su puesto de trabajo, en caso de no coincidir»¹⁰³.

En el mismo sentido, puntualmente se decide otorgar protección específica a los trabajadores nocturnos y a turnos, respecto de quienes se sienta que «deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo y equivalente al del resto de los empleados públicos. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista y para el que sean profesionalmente aptos»¹⁰⁴.

D.- Para facilitar el cambio, y hacerlo menos traumático si no hubiera vacante en los destinos posibles, pero alguno estuviera ocupado por contratos de interinidad, se determina que el traslado tendrá lugar a los puestos ocupados por los trabajadores con esa vinculación temporal¹⁰⁵; con mayor convicción aún, se establece que «cuando existan varios puestos susceptibles de ser utilizados para un cambio de puesto, se utilizarán en primer lugar los puestos vacantes desocupados y en segundo lugar los ocupados por personal temporal, ofreciéndose en este caso el puesto ocupado por el trabajador de menor antigüedad en el mismo»¹⁰⁶. Del mismo modo, se contempla la viabilidad de asignar a la persona afectada a un puesto con jornada a tiempo parcial¹⁰⁷. Por su parte, y respecto de quienes estén contratados en virtud de un contrato de tipo discontinuo, se señala que «solo se le ofertará un puesto de trabajo adscrito únicamente a personal laboral fijo con relación de servicios discontinuos, conforme a su situación de incapacidad»¹⁰⁸.

E.— De no ser posible finalmente el cambio, por no existir vacante dotada presupuestariamente compatible con la capacidad laboral de la persona trabajadora, cobran actualidad varias medidas subsidiarias:

a) Permanencia en su puesto (contemplando solo ocasionalmente que, en tal caso, «se le podrá encomendar un desempeño provisional de funciones adecuadas a sus capacidades mientras concurren dichas circunstancias»¹⁰⁹), conservando el derecho de reincorporación a aquellos que en un futuro queden vacantes, o se creen con posterioridad, siempre con carácter previo a la celebración de los procesos selectivos¹¹⁰. Por este motivo, «las plazas vacantes de posible

¹⁰³ Art. 19 F) 3.3.º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹⁰⁴ Art. 155.5.3.º CC único personal laboral al servicio de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹⁰⁵ Art. 15.5.5.4.º IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006).

¹⁰⁶ Art. 13.1 b) 2.º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹⁰⁷ Art. 15.3 b) 2.º CC único personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹⁰⁸ Art. 38 Primero CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2023).

¹⁰⁹ Añadiendo la necesaria conformidad del interesado o interesada, art. 63 a) 1.2 CC personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 125, de 1 de junio de 2007) o art. 15.5.2.º IV CC único del ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006).

¹¹⁰ Art. 94.3.3.º VIII CC personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualización de febrero de 2021) y art. 30.3 CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos de esta (BOCYL núm. 113, de 21 de junio de 2023).

adjudicación a las personas trabajadoras con expediente de movilidad con declaración de incapacidad permanente total y parcial para el desempeño de la profesión habitual conforme a las previsiones contenidas en este artículo, se detraerán de las incluidas como de posible adjudicación en la resolución inmediatamente posterior a la fecha de presentación de solicitud del concurso abierto y permanente»¹¹¹. Por su parte, «con respecto a las personas trabajadoras con expediente de movilidad por disminución de la capacidad, las plazas de posible adjudicación serán aquellas que resulten vacantes tras ser ofertadas y en su caso no adjudicadas en la resolución del concurso de traslados abierto y permanente correspondiente e inmediatamente posterior a la fecha de la solicitud de la persona trabajadora».

La situación de permanencia en el trabajo devuelve la alternativa de movilidad a su papel secundario, pasando la adaptación —en la medida de lo posible— a ser la alternativa principal. En este sentido cabra leer, por ejemplo, cómo «durante el tiempo en que el trabajador permanezca en su puesto de trabajo, al no existir otro puesto vacante más compatible con su estado, por el centro de trabajo de pertenencia se procurará la adaptación funcional del puesto a las limitaciones del trabajador (...), que requerirá del preceptivo informe técnico del servicio de salud y riesgos laborales»¹¹².

Obsérvese, empero, que una solución de tal tenor contraría el planteamiento de partida de estos programas de retorno al trabajo, pues se asientan sobre el rediseño de puestos de trabajo y solo como medida subsidiaria la reubicación en otro distinto, salvo solicitud expresa del interesado¹¹³.

b) Facilitar las medidas oportunas que permitan a la persona en cuestión acudir a las modalidades de jubilación previstas y contempladas en el propio convenio. Admitiendo que, si de jubilación parcial se tratara, se posibilitará que reduzca su jornada en el porcentaje máximo previsto en la normativa vigente, así como que concentre esta jornada en un período determinado, siempre y cuando no esté contraindicada esta opción precisamente por motivos de salud¹¹⁴.

c) En el caso específico de personas con declaración de incapacidad permanente total, cuando vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, «subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo. La adjudicación de otro posible puesto perteneciente a una categoría profesional distinta a la ostentada hasta entonces por la persona trabajadora tendrá un carácter provisional. Dicha adjudicación provisional será motivo bastante y suficiente, para rescindir el contrato de trabajo de la persona empleada contratada en el puesto que se adjudique al interesado o interesada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 49 ET». Por el contrario, «en los supuestos de movilidad por disminución de la capacidad, la adjudicación de un puesto perteneciente a una categoría profesional distinta a la ostentada hasta entonces por la persona trabajadora interesada

¹¹¹ Previsiones completadas con los oportunos detalles temporales, formales y de publicidad en el art. 30.4 CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023).

¹¹² Art. 13.2.4.º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹¹³ En tal sentido, esclarecedora la Resolución de 28 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en la planificación de actividades para el año 2019.

¹¹⁴ Art. 15.5 IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006) o art. 13 *in fine* CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 12 de diciembre de 2023). Como medida relacionada, no faltan convenios en los cuales, «a pesar de los problemas de salud las personas trabajadoras que tuvieran una edad superior a 65 años y voluntariamente decidieran continuar su relación laboral con la Administración, no podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo», art. 13.8 V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2023).

implica la adquisición de manera definitiva de aquella y la pérdida de la anteriormente ostentada, sin perjuicio, no obstante, de la opción de retorno a aquella, a través de su participación en el concurso de traslados, si en el futuro acreditase haber recuperado su capacidad»¹¹⁵.

En otro sentido, y también para este mismo supuesto, algún convenio contempla que, «si transcurrido el plazo máximo de dieciocho meses desde la resolución estimando su solicitud, no ha sido posible adjudicarle un puesto de trabajo compatible con su capacidad residual, el trabajador que cumpliera con el requisito establecido para la indemnización de 15 000 euros referida en el párrafo primero de este apartado, podrá solicitarla en el plazo de un mes. Si el trabajador opta en el plazo señalado por solicitar una indemnización de 15 000 euros perderá todo derecho al cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y procediéndose a la extinción de la relación laboral con la Administración»¹¹⁶.

d) En alguna muestra de las analizadas se cierra el conjunto de medidas fijando un plazo límite para encontrar un puesto adecuado. En concreto se contempla que «el tiempo máximo de espera de la persona trabajadora será el que corresponda a ocho resoluciones del concurso de traslados contados a partir de la entrada del expediente [en el órgano competente]. De producirse una vacante en un puesto de trabajo adecuado con anterioridad al término del periodo de espera, y previa aceptación de la persona trabajadora, se dictará la pertinente resolución por el órgano que resulte competente, conforme a los artículos siguientes. De no surgir puesto vacante adecuada en dicho periodo, [el órgano competente], previo trámite de audiencia a la persona interesada, dictará resolución de archivo por inexistencia de puesto de trabajo adecuado a su situación. Dicha resolución será notificada a la persona interesada. La resolución de archivo que ponga fin al procedimiento no conllevará la pérdida por la persona trabajadora del derecho a iniciar un nuevo expediente de la movilidad regulada en dicho precepto».¹¹⁷

F.— Dotando de sentido a la diferencia entre situaciones estables (como la incapacidad permanente parcial o la total no sometida a revisión¹¹⁸) y las estrictamente temporales, se articulan vías en las cuales el carácter provisional de las segundas (o, por motivos de salud, puede que también las primeras) encuentra específico reconocimiento. De este modo se recoge, por ejemplo, que:

a) «Las adecuaciones serán revisadas anualmente por el servicio de prevención de riesgos laborales del ámbito que corresponda, al objeto de determinar si perduran las circunstancias que las motivaron, o en caso contrario efectuar propuesta de revocación de las adecuaciones llevadas a cabo»¹¹⁹.

b) La movilidad tiene carácter provisional bajo los mismos condicionantes hasta tanto medie informe del servicio de prevención contemplando la consolidación de su adecuación, momento en el cual devendrá definitivo¹²⁰; o «mientras dure la causa que lo motivó, procediéndose una

¹¹⁵ Art. 30.10 y 14, respectivamente, CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de enero de 2023).

¹¹⁶ Art. 94.1. *in fine* VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualización a 19 de febrero 2021).

¹¹⁷ Art. 30.5.4.º CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118 de 21 de junio de 2023).

¹¹⁸ Cuando se trata de la denegación de la primera o la concesión de la segunda, algunos convenios contemplan, como regla especial, que las personas interesadas «podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud el plazo de un mes a contar desde la resolución de desestimación de la incapacidad total o comisionada la parcial», art. 13.2.1.º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹¹⁹ Art. 63 a) 1.5 CC personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 125, de 1 de junio de 2007).

¹²⁰ En el caso concreto, tras revisión médica por el servicio de prevención en dos ocasiones, constatando que se mantienen las circunstancias y adecuación que motivaron el cambio, art. 15.5.5.º IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006), o art. 29

vez desaparezca esta, de forma automática, a la reincorporación del trabajador a su puesto de origen o, en su caso, a la asunción de todas las funciones y tareas del mismo»¹²¹. También determinando que, si o hasta tanto el trabajador no pueda desempeñar su puesto por razones de salud o de edad, será destinado con carácter temporal a un puesto compatible, a partir de un informe médico que acredite la estricta necesidad de la iniciativa (incluida su extensión en el tiempo), así como del informe favorable sobre las características del puesto a cubrir¹²².

c) Como consecuencia de esta declaración, cabe seguir que «la adjudicación de un puesto perteneciente a una categoría profesional distinta a la ostentada hasta entonces por el trabajador o trabajadora afectado por una discapacidad implica la adquisición de aquella mientras subsistan las causas que han motivado dicha adjudicación. Si el trabajador o trabajadora recuperase plenamente su capacidad para el desempeño de su puesto anterior, se pondrá fin a la movilidad acordada produciéndose su reincorporación a la categoría profesional que ostentase con anterioridad»¹²³.

En la Administración General del Estado, y solo para el supuesto de movilidad no asociada a una incapacidad permanente, sino a otras razones de salud, «el traslado tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional, teniendo la Administración la obligación de reservar el puesto de trabajo que tuviera el trabajador o la trabajadora en caso de que lo hubiera obtenido con carácter definitivo. Terminado este periodo de seis meses deberá optar de forma expresa entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva. A partir de entonces la ocupación del nuevo puesto de trabajo tendrá carácter definitivo cuando la persona interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen»¹²⁴.

G.— En último extremo, se contempla de forma generalizada que, si el puesto ofertado es adecuado en los términos definidos en el propio convenio, cabra seguir la obligación de aceptarlo, pues de no ser así supondrá la extinción del derecho al cambio¹²⁵. Mejorando la conclusión, se otorga el plazo de un año para que acepte el ofrecimiento, y no decaiga en el derecho, salvo si el puesto ofrecido estuviera ubicado en localidad distante más de 60 km de la del puesto de origen de la personal empleada¹²⁶. Previsión que tiene su correlato lógico en la decisión a partir de la cual, «una vez resuelto y notificado el cambio de puesto de trabajo no se podrá renunciar al destino elegido»¹²⁷.

Tercera 3.º CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos autónomos de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023).

¹²¹ Art. 12.2.5.º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹²² Art. 23 CC Ayuntamiento de Utrillos (BOP Teruel núm. 55, de 21 de marzo de 2022).

¹²³ Art. 13 CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022).

¹²⁴ Art. 42.7 CC único personal laboral al servicio de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019) o art. 19 F) 7 CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹²⁵ Art. 13.1 c) V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013), art. 94.8 VIII CC personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualización de 19 de febrero de 2021); art. 42.2.5.º CC único personal laboral al servicio de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019); arts. 151.4 d), 153.2.2.º y 155.4.2.º CC único personal laboral al servicio de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021); arts. 29 Primera 5.º y 30.6 CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 23 de julio de 2023) o art. 33.4 CC Instituto para la competitividad Empresarial de Castilla y León (BOP Valladolid núm. 187, de 20 de septiembre de 2021).

¹²⁶ Art. 13.1 b) V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2023).

¹²⁷ Art. 13.5 V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013),

2.3.3. Procedimiento que observar en la implantación —y modificación— de las medidas

Aun cuando la decisión de abordar conjuntamente los problemas derivados de las situaciones específicas de salud de las personas trabajadoras y su reflejo en el trabajo, así como la riqueza y detalle de las iniciativas destinadas a proporcionarles respuesta, constituyen un dato fehaciente a la hora de diferenciar las medidas aisladas de un verdadero programa, la existencia de un procedimiento específico se constituye, sin duda, en el elemento vertebrador de la evolución, a modo de índice acabado de la ordenación final de medios al fin propuesto.

En este sentido, los convenios que han dado el paso adelante contemplan, bien un único procedimiento (al no distinguir entre contingencias), bien una variedad, según que las medidas afecten a situaciones de incapacidad consolidada o al resto de las situaciones de salud deteriorada o de necesidad de rehabilitación. En este último supuesto, y como bien deja constancia alguno de los textos, el modelo de base, o más elemental, es el destinado a regir la movilidad en los supuestos de incapacidad permanente; adaptándose y adquiriendo mayores matices en el resto de los casos¹²⁸.

Integrando todas las alternativas y variantes, bien cabría reconstruir un modelo-tipo a partir de los siguientes aspectos destacados:

A.— El comienzo del procedimiento siempre parte de la solicitud del interesado cuando se trata de adaptación o reubicación proveniente de situaciones declaradas de incapacidad permanente; fijando en algunos casos, además, plazos perentorios para formular la petición bajo el riesgo de perder el derecho¹²⁹.

También puede iniciarse a instancia de parte en el resto de los supuestos, aun cuando se abre la posibilidad de que la actuación tenga lugar de oficio a partir de la resolución motivada de la Administración; oportunamente comunicada a los representantes de los trabajadores, según se precisa en ocasiones¹³⁰.

Mientras que alguna vez se establece que en los supuestos de incapacidad permanente sea el órgano administrativo el que solicite informe al INSS sobre la compatibilidad de la incapacidad de la persona trabajadora con el desempeño de las funciones de otras «categorías» susceptibles de ser utilizadas para el cambio de puesto¹³¹, en el resto se hace pesar sobre el interesado la necesidad de aportar informe del médico de la Seguridad Social que le asista facultativamente (del órgano competente en el supuesto de personas discapacitadas) sobre el proceso patológico y observaciones que considere oportunas¹³², la acreditación de que ha realizado comunicación formal a la Entidad Gestora que declaró la incapacidad sobre la solicitud de movilidad a un

¹²⁸ Art. 155 CC único personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹²⁹ Fijando el plazo en 1 mes a partir de la resolución del INSS, art. 3 V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2003) y art. 94.1.2.º VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualizado a 19 de febrero de 2021); 2 meses en el art. 42.2 *in fine* CC único el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019) o en el art. 38 Primera *in fine*, CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2028); 6 meses en el art. 29 Primera 7.º CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 13 de julio de 2023) o art. 33.4 CC Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (BOP Valladolid núm. 187, de 29 de septiembre de 2021).

¹³⁰ Así, art. 30 Tercera 1.º CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023).

¹³¹ Art. 13.2.2.º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹³² Art. 63 a) 2.2. CC personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 125, de 1 de junio de 2007) y art. 23 CC Ayuntamiento de Utrillos (BOP Teruel núm. 55, de 21 de marzo de 2022).

nuevo puesto de trabajo¹³³ o, en una tercera variable, la «diligencia en la que consten las modificaciones operadas sobre su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de incapacidad permanente»¹³⁴.

B.— Precedido puntualmente de un informe de la comisión paritaria sobre el procedimiento concreto a seguir¹³⁵, o de un reconocimiento médico cuando la persona empleada reanude el trabajo tras una situación de incapacidad temporal de más de 30 días de duración¹³⁶, la instrucción encuentra su pieza fundamental en el informe de los servicios de prevención (con la colaboración y el apoyo técnico, si fuere menester, de profesionales especializados de otros departamentos¹³⁷) relativo a la aptitud de la persona trabajadora para el puesto al cual puede ser asignada, teniendo presente el informe médico que motivó la declaración de incapacidad o suscitó la necesidad de adaptación o de movilidad. A tal efecto habrá de constar la evaluación del puesto o puestos y su criterio, con expresión de aquellos para los cuales es apto y las tareas que no puede realizar¹³⁸.

En alguna ocasión excepcional se contempla la necesidad de un informe del equipo de valoración que designe la Administración para sopesar la idoneidad del nuevo puesto a asignar con relación a la capacidad residual del afectado, que servirá para aquilatar la propuesta a elevar por un órgano específicamente constituido a tal fin¹³⁹.

En este sentido, no faltan ejemplos en los cuales la resolución de la autoridad competente no solo se va a ver auxiliada por aquel a quien designe el convenio, sino que queda confiada a la colaboración de un órgano técnico especializado *ratione materiae*; en concreto, se establece que «la determinación del nuevo puesto compatible con el estado de la persona con discapacidad se realizará por un equipo multiprofesional formado por un/a médico/a del trabajo, un/a médico rehabilitador/a y psicólogo/a dependiente de la unidad de valoración y la incorporación al nuevo puesto de trabajo requerirá informe favorable del servicio de prevención de riesgos laborales. De ser este desfavorable, por el equipo multiprofesional se señalará otro puesto de trabajo, salvo que exista discrepancia con el contenido del informe del servicio de prevención, que deberá ser motivado, en cuyo caso, corresponderá al comité intercentros de seguridad y salud resolver las discrepancias»¹⁴⁰.

¹³³ Art. 42.2.3.º CC único personal laboral al servicio de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019).

¹³⁴ Art. 155.1 CC único personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021) o art. 19 F) 2.3.º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹³⁵ Art. 30.2.º CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023).

¹³⁶ Art. 144.2 b) CC único personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 143, de 12 de mayo de 2001) o art. 55.3 d) VI CC del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 10, de 15 de enero de 2007).

¹³⁷ Art. 13.7 V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹³⁸ Art. 42.3.1.º CC único para el personal al servicio de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019) y art. 19 F) 3.1.º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹³⁹ La denominada Comisión de Cambio de Puesto de Trabajo por Motivos de Salud, del art. 94.2.1.º y 3.2.º VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualizado a 19 de febrero de 2021); en semejantes términos, art. 23 CC Ayuntamiento de Utrillos (BOP Teruel núm. 55, de 21 de marzo de 2022).

¹⁴⁰ Art. 30.1 CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023). La confianza en una comisión técnica al efecto y la exigencia de informe por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales en art. 39.1 y 2 CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022); sobre la necesidad de que los expedientes siempre sean informados con carácter previo por el servicio de prevención de riesgos laborales y el comité de seguridad y salud correspondiente, art. 63 c) 2.4 CC personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 115, de 1 de junio de 2007).

De no localizar un puesto apropiado en Administración a la cual pertenece el interesado, acaecerá la extensión ya significada y contemplada en algunos convenios, que no dudan en abrir la recolocación a otros Departamentos¹⁴¹ o Consejerías¹⁴² en favor de los intereses del empleado.

El proceso culmina con la notificación de su resultado al interesado (indicando el plazo concedido para la incorporación o para renunciar al derecho, supuesto, este último, en el que decaerá en su solicitud)¹⁴³ y —aun cuando no en todos los convenios así se indique— también a los representantes de los trabajadores¹⁴⁴. En cualquier caso, no faltan situaciones en las cuales se recoge algún tipo de actuación posterior sobre la asignación efectuada. Así, en una primera muestra, se establece que «la comisión paritaria efectuará un seguimiento de la prestación laboral de este personal, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el veinte por cien de las jornadas hábiles durante dicho período, se producirá la resolución automática de la relación laboral, con derecho a percibir una indemnización en cuantía igual a la diferencia entre los conceptos salariales percibidos durante los últimos seis meses y la cantidad establecida [como indemnización por la extinción derivada de la declaración de incapacidad permanente]»¹⁴⁵. En otro segundo, que «los servicios de prevención revisarán cada dos años todos los casos en que se haya procedido a la adaptación de puestos de trabajo con el fin de verificar si las adaptaciones siguen siendo viables, tanto para la persona trabajadora con incapacidad como para la organización del centro»¹⁴⁶.

2.3.4. Otras previsiones complementarias

La virtualidad de un programa viene dada no solo por la plasmación de las medidas fundamentales que lo integran, ordenadas de manera sistemática en sus distintas variantes, así como del procedimiento a seguir, sino que se acompaña de otras previsiones destinadas a completar adecuadamente un perfil que, al entrar en cuestiones de detalle, permite localizar algunas de las diferencias más acusadas entre los distintos modelos regionales. Estas cuestiones de mayor singularidad pueden ser reconducidas a los seis aspectos siguientes:

1.— Aunque son contados los convenios que introducen este factor, en los supuestos de incapacidad permanente total algunos establecen una indemnización como alternativa a la reubicación por la que puede optar la persona interesada, pero declarando de manera expresa la incompatibilidad de instar el derecho a la adaptación y lucrar la cantidad recogida en favor de

¹⁴¹ Demandado informe de la unidad de recursos humanos del Departamento en el cual quede acreditado el hecho de no ser factible la adscripción en su seno a vacantes y puestos ocupados por trabajadores interinos, así como informe del servicio de prevención, en el cual conste un análisis detallado de los puestos que no pueden ser desempeñados por el trabajador y los motivos para ello, art. 15.5 4.º a) y b) IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006).

¹⁴² Art. 30.5.3.º CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023)

¹⁴³ Art. 154 4 d) CC único personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹⁴⁴ Dando ejemplo, art. 42.2.6.º CC único personal laboral de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019); siguiéndolo, art. 19. F) 2.6 CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹⁴⁵ Art. 151.6 CC único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹⁴⁶ Art. 30.15 CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023); en igual sentido, art. 39.15 CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022).

quienes abandonen la actividad¹⁴⁷. Tal es así que incluso se regula la necesaria devolución (a través de módicos plazos) de la cantidad percibida cuando, por revisión de la incapacidad permanente, la persona trabajadora hubiera recobrado su aptitud.

2.— Con divergentes posiciones en torno a si se mantiene la categoría de origen —cuestión siempre vinculada a una perspectiva estrictamente provisional de la medida—¹⁴⁸ o, por el contrario, se pasa a ostentar la del nuevo destino —aquellos modelos en los cuales, con el transcurso del tiempo y la evaluación positiva de aptitud, se llega a consolidar como definitiva la nueva asignación—¹⁴⁹, la incidencia de los cambios sobre las retribuciones admite dos variantes muy distintas: en primer lugar, cuantos establecen que la persona afectada sigue manteniendo el salario base del puesto, pero no los complementos (precisándose, en algún supuesto, que la referencia debe ceñirse a los pluses de puesto de trabajo y cantidad y calidad¹⁵⁰), que pasarán a ser los del nuevo destino¹⁵¹; de otro, aquellos de conformidad con cuyas previsiones —ya conocidas— procede seguir —en literal varias veces repetidas— que «la persona trabajadora percibirá todas las retribuciones que correspondan a la nueva categoría profesional y al nuevo puesto de trabajo; no obstante, a la persona trabajadora con movilidad por disminución de la capacidad, cuando la suma del sueldo base y plus de categoría profesional aplicables al nuevo puesto sean inferiores a la suma del sueldo base y plus de categoría profesional correspondientes al puesto anterior, la diferencia entre ambas le será satisfecha bajo el concepto de complemento personal no absorbible»¹⁵².

4.— Idéntica discrepancia de pareceres obra en punto a la antigüedad. Obviamente no en cuanto hace a efectos retributivos hace bajo la forma de complemento *ad personam*¹⁵³, pero sí con carácter general —incluida la promoción—, pues mientras algunos convenios no dudan en proclamar el respeto a la antigüedad total acreditada por la persona trabajadora¹⁵⁴, otros no son menos precisos a la hora de proclamar que «desde la fecha de la firma de la diligencia [de adscripción] el personal realizará las funciones propias de la nueva categoría, computando esta última desde esa misma fecha a efectos de antigüedad»¹⁵⁵.

¹⁴⁷ Art. 19. F) 5 CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022); art. 38.1º.4.º CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022); o, en términos particularmente concluyentes, art. 151.4 g) CC único personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹⁴⁸ Art. 15.5.6 IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006) y art. 13.7.º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 13 de diciembre de 2023).

¹⁴⁹ Art. 90.10 VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualización a 19 de febrero de 2021) o art. 151.4 f) CC único personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹⁵⁰ Art. 42.2.2.3.º CC único personal laboral de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019) y art. 19. F) 1.3.º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹⁵¹ Arts. 9.4.2.4.º y 94.9 VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualización a 19 de febrero de 2021).

¹⁵² Art. 30.7 CC personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023); art. 15.5 IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006) o art. 13.7.º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 12 de diciembre de 2023).

¹⁵³ Así lo manifiesta de manera elocuente, por ejemplo, el art. 13.8.º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 12 de diciembre de 2023).

¹⁵⁴ Art. 30.8 CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023) o art 13.1.1.º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹⁵⁵ Art. 154.4 f) 2.º CC único personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

5. Resulta habitual contemplar que, cuando las circunstancias así lo requieran por el desajuste entre la capacidad y preparación del trabajador y las variaciones acaecidas en su puesto o las tareas a acometer en el nuevo al cual accede, el empresario deberá proporcionar la pertinente formación que sirva para cubrir la brecha¹⁵⁶.

6. Por último, soluciones disímiles merece también la posibilidad de una participación en futuros concursos de traslados. Un primer criterio pasa por reconocer a quienes han obtenido el cambio de puesto por motivos de salud la plena libertad para participar en futuros procesos de movilidad con el solo condicionante de aportar un informe favorable del especialista en vigilancia de salud del correspondiente servicio de prevención¹⁵⁷. Otro, y bajo idéntico condicionante de obrar un certificado acreditando que su capacidad residual de la persona trabajadora es adecuada a las funciones del puesto al cual opta, contempla que «la participación voluntaria del trabajador en un concurso de traslado conllevará, en el supuesto de obtener destino, la pérdida de cualquier derecho que se haya obtenido en relación con el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud otorgado»¹⁵⁸; o, con superior restricción aún, establece que «las personas trabajadoras adjudicatarias con carácter definitivo de un expediente de movilidad para la protección de la salud, únicamente podrán participar en posteriores concursos de traslados, a puestos de la misma categoría profesional que la adjudicada, así como de aquellas que hayan sido informadas por el equipo multiprofesional como de posible adjudicación, pero siempre dentro del mismo grupo de pertenencia»¹⁵⁹.

3. A MODO DE CONCLUSIÓN: EL CAMINO QUE TRANSITAR EN LOS PROGRAMAS DE RETORNO CEÑIDOS A LA INCAPACIDAD TEMPORAL

El sucinto repaso a la regulación convencional muestra que la vía abierta a través de las iniciativas de adaptación y movilidad por razones de salud constituye un primer paso sobre el cual procede seguir avanzando para su afirmación en la negociación colectiva, acompañado de la evolución hacia una acción más completa, coordinada y planificada. También especializada, bajo el propósito de proporcionar una cabida que hasta ahora no tienen a las cuestiones específicas suscitadas por la incapacidad temporal; en particular las atinentes a aquella con bajas de larga duración que conduce con frecuencia a situaciones de cuanto, por contraposición al concepto excluyente de «ineptitud sobrevenida», ha venido a denominarse «aptitud sobrevenida». Cobra así dimensión propia el estado en el que queda la persona trabajadora cuando ha debido soportar procesos de baja de duración considerable, o tras graves dolencias que llevan a periodos igualmente importantes de inactividad, sean continuados o intermitentes, pues si bien se encuentra recuperada desde un punto de vista médico (en alta), no ocurre lo mismo con su aptitud para el desempeño de las tareas habituales (no apto).

¹⁵⁶ En este sentido, por ejemplo, art. 25.2.3.º CC Agencia Pública de Puertos de Andalucía (BOJA núm. 242, de 20 de diciembre de 2022); art. 29 Primera 3.º CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Junta de Castilla y León y organismos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023); art. 15.5 IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006); art. 13.6.º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 12 de diciembre de 2023) o art. 19. F) 3.2.º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹⁵⁷ Art. 15.5 *in fine* IV CC único de ámbito de Cataluña para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña (DOGC núm. 4640, de 24 de mayo de 2006); debiendo tener en consideración, como puesto desempeñado por la persona trabajadora, aquel al cual se encuentra adscrito en el momento de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, art. 38 Tercera. 12 CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022).

¹⁵⁸ Art. 13.6 V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2023).

¹⁵⁹ Arts. 26 Primero e) *in fine* y 30.9.2.º CC personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y organismos dependientes de esta (BOCYL núm. 118, de 21 de junio de 2023).

Situación con trascendencia singular, en particular cuando ha podido adquirir nuevos riesgos para el trabajo derivados del proceso patológico¹⁶⁰, con necesidad de rehabilitación y/o restauración de las capacidades mermadas¹⁶¹, y puede que con incidencia de factores psicosociales y adaptativos que suponen cuanto ilustrativamente se han considerado «banderas amarillas» (distintos problemas que muestran una dimensión psicosocial negativa a la integración¹⁶²) o «banderas rojas» (moduladores tales como la edad, excesiva rotación en el trabajo, precariedad, ocupaciones que dificultan la conciliación por tener que desempeñar actividades intempestivas o «insociales» antecedentes de enfermedad recientes, etc.¹⁶³), los cuales tienden a potenciar la inactividad y en numerosas ocasiones traen aparejado un cambio de empleo y/o empresa¹⁶⁴.

En tal sentido, obran suficientes análisis abogando por esta necesaria sensibilidad normativa en favor de quienes sufren alguno de esos procesos patológicos que suponen con frecuencia bajas de considerable duración, como los tres más frecuentes según las estadísticas, relacionados con el cáncer, los episodios psiquiátricos menores o los trastornos musculoesqueléticos¹⁶⁵. En todos ellos se insiste en que la ocupación no solo favorece una reintegración plena de futuro, sino que también está en disposición de actuar como importante elemento de protección contra el deterioro físicos y mentales del trabajador¹⁶⁶, llevando a sinergias entre lo preventivo y lo prestacional para conducir a un retorno y trabajo saludables¹⁶⁷.

A los argumentos clásicos en la doctrina que inciden la reducción del gasto público y en la corrección del absentismo laboral¹⁶⁸, cabrá unir también los preventivo-sanitarios para abogar no solo por el enriquecimiento de los programas de retorno actuales con medidas que, en la adaptación del puesto, integren un factor tan básico como el tiempo de trabajo, flexibilizando horarios, jornadas y permisos; a su lado, sería conveniente que aquella iniciativa viniera acompañada de una modificación legal imprescindible para —en paralelo a cuanto ocurre en otros Estados— hacer viable una incapacidad temporal parcial¹⁶⁹. Reconociendo, así, dentro la me-

¹⁶⁰ VICENTE PARDO, J. M., «No apto pero no incapacitado. La controversia del ser o no ser», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 63, núm. 247, 2017, pp. 131-158.

¹⁶¹ VICENTE PARDO, J. M. y LÓPEZ-GUILLÉN GARCÍA, A., «Los factores sociales como productores pronósticos de difícil retorno tras incapacidad», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 64, núm. 250, 2018, pp. 67 y 68.

¹⁶² VICENTE PARDO, J. M., «Reflexiones sobre los problemas a la reincorporación tras incapacidades médicas largas», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 64 núm. 242, 2016, pp. 61 a 63.

¹⁶³ LÓPEZ-GUILLÉN GARCÍA y VICENTE PARDO, J. M., «Aptitud sobrevenida tras incapacidad laboral por cáncer», *Medicina y Seguridad de Trabajo*, vol. 65, núm. 255, 2019, pp. 15-19.

¹⁶⁴ PUIG AVENTÍN, V., «Gestión del retorno al trabajo tras una incapacidad temporal prolongada por trastornos musculoesqueléticos», *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 206, 2022 o UBALDE LÓPEZ, M. et alii, «Más allá del retorno al trabajo: el efecto de la multimorbilidad en el caso de la capacidad funcional en el trabajo después de la incapacidad temporal por trastorno mental», *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 19, núm. 3, 2016, pp. 182 y 183.

¹⁶⁵ Un elenco de estudios que acompañan a estos tres grupos de enfermedades planteando la necesidad de programas de retorno en LÓPEZ-GUILLÉN GARCÍA, A. y VICENTE PARDO, M., «Necesidad de políticas de retorno al trabajo tras incapacidad laboral prolongada, en materia de Seguridad Social», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 64, núm. 253, 2018, pp. 396 y 401-402, notas 23 a 26.

¹⁶⁶ Ilustrativa la muestra que proporciona PICÓ MONLLOR, J. A., «La ocupación laboral como factor de protección en el deterioro cognitivo leve», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 68, núm. 267, pp. 83-89; resumiendo las numerosas aportaciones doctrinales desde el punto de vista médico, BETANCOURT, G. y BRAND, A. C., «Revisión sistemática. Intervenciones en los procesos de retorno al trabajo en los trastornos mentales comunes», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 67, núm. 264, 2021, pp. 212-231.

¹⁶⁷ DÍAZ SALAZAR, C. E., «Referencias sobre la discapacidad y la aptitud laboral. Nuevas sinergias entre medicina y medicina laboral. Historia clínica laboral única: la incapacidad laboral, un continuo evolutivo», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 60, núm. 1 extraordinario, 2014, pp. 125-130.

¹⁶⁸ Un compendio adecuado de autores y obras que así lo sostienen en CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, cit., p. 274.

¹⁶⁹ Por todos, el discurso de GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «La prestación de incapacidad temporal y su compatibilización con el trabajo», en MERCADER UGUINA, J. R. y ARAGÓN GÓMEZ, C. (Dirs.), *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad y el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2013, pp. 33 y ss.

dicina-valorativa, ese espacio bien aquilatado en la medicina-laboral entre la situación de apto y no apto conocida como apto con restricciones, que no impide la prestación laboral, pero exige una adecuación bajo control facultativo¹⁷⁰.

4. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ASOCIACIÓN EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, *Rehabilitation and return to work: Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes*, Luxemburgo (OSHA), 2016.
- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (ISSA), *ISSA guidelines, return to work and reintegration*, Ginebra, (ISSA), 2013.
- BETANCOURT, G. y BRAND, A. C., «Revisión sistemática. Intervenciones en los procesos de retorno al trabajo en los trastornos mentales comunes», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 67, núm. 264, 2021.
- BOIX I FERRANDO, P. et alii, *Protocolo para la gestión de programas de retorno al trabajo en casos de incapacidad temporal por trastornos músculo-esqueléticos*, Barcelona (Universidad Pompeu Fabra/Cisal), 2014.
- ____ et alii, «Programas de vuelta al trabajo para bajas prolongadas por motivos de salud: barreras y facilitadores de su eficacia», *Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 98, 2018.
- CRESPÍ FERRIOL, M. M., «Incapacidad temporal y programas de retorno al trabajo: una reforma necesaria», *Trabajo y Derecho*, núm. 73, 2021.
- ____, *Incapacidad temporal y retorno al trabajo laboral: prevención control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023.
- ____, «Absentismo burocrático: consideraciones críticas al hilo de la reforma de la incapacidad temporal», *Trabajo y Empresa*, vol. 2, núm. 1, 2023.
- DÍAZ SALAZAR, C. E., «Referencias sobre la discapacidad y la aptitud laboral. Nuevas sinergias entre medicina y medicina laboral. Historia clínica laboral única: la incapacidad laboral, un continuo evolutivo», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 60, núm. extraordinario 1, 2014.
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., *La regulación de las enfermedades crónicas en el ámbito laboral*, La Ley, Madrid, 2020.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «La prestación de incapacidad temporal y su compatibilización con el trabajo», en MERCADER UGUINA, J. R. y ARAGÓN GÓMEZ, C. (Dirs.), *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad y el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2013.
- GOÑI SEIN, J. L. y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Aranzadi/Thomson, Cizur Menor, 2015.
- GUILLÉN SUBIRÁN, C., «De vuelta al trabajo: rehabilitación y recuperación», *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, vol. 164, núm. 57, 2017.
- INSTITUTE FOR WORK AND HEALTH, *Seven «principles» for successful return to work*, Institute for Work and Health, Toronto, 2014.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST), *Return to work after a breast cancer diagnosis. Enabling factors and barriers: Executive summary*, INSST, Madrid, 2024.
- LÓPEZ BARÓN, F., «Protocolo de adaptación gradual y progresiva al puesto de trabajo después de un periodo de baja de muy alta duración», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 425-426, 2018.
- LÓPEZ-GUILLÉN GARCÍA, A. y VICENTE PARDO, M., «Necesidad de políticas de retorno al trabajo tras incapacidad laboral prolongada, en materia de Seguridad Social», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 64, núm. 253, 2018.

¹⁷⁰ Sugerente el planteamiento de ELENA GARCÍA, J., «La vigilancia de la salud y la aptitud laboral», *Medicina y Seguridad el Trabajo*, vol. 60, núm. extraordinario 1, 2014, pp. 182-188.

- _____, «Dificultades de retorno al trabajo tras cáncer de mama», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 66, núm. 258, 2020.
- MAGNAVITA, N. *et alii*, «Supporting return to work after breast cancer: A mixed method study», *Healthcare*, vol. 11, núm. 16, 2023.
- PICÓ MONLLOR, J. A., «La ocupación laboral como factor de protección en el deterioro cognitivo leve», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 68, núm. 267, 2022.
- PUIG AVENTÍN, V., «Gestión del retorno al trabajo tras una incapacidad temporal prolongada por trastornos musculoesqueléticos», *Gestión Práctica de Riesgo Laborales*, núm. 206, 2022.
- TIKKA, C. y VERVEEK, J., *Rehabilitación y reincorporación al trabajo después del cáncer*, OSHA, Bilbao, 2017.
- UBALDE LÓPEZ, M. *et alii*, «Más allá del retorno al trabajo: el efecto de la multimorbilidad en el caso de la capacidad funcional en el trabajo después de la incapacidad temporal por trastorno mental», *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 19, núm. 3, 2016.
- VICENTE PARDO, J. M., «Reflexiones sobre los problemas a la reincorporación tras incapacidades médicas largas», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 64 núm. 242, 2016.
- _____, «No apto pero no incapacitado. La controversia del ser o no ser», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 63, núm. 247, 2017.
- VICENTE PARDO, J. M. y LÓPEZ-GUILLÉN GARCÍA, A., «Cáncer en la población trabajadora. Incapacidad y riesgo de exclusión laboral y social», *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, vol. 64, núm. 253, 2018.
- _____, «Factores sociales como productores pronósticos de difícil retorno tras incapacidad», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 64, núm. 250, 2018.
- _____, «Aptitud sobrevenida tras incapacidad laboral por cáncer», *Medicina y Seguridad de Trabajo*, Vol. 65, núm. 255, 2019.
- WONG, D., «Rehabilitation and return to work», en HOBSON, J. y SMEDLEY, J. (Eds.): *Fitness for work: The medical aspects*, Oxford University Press, Oxford 2019.