

LA INCAPACIDAD LABORAL DE LARGA DURACIÓN Y LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO: Desde la improvisación a la planificación*

LONG-TERM SICKNESS ABSENCE AND RETURN TO WORK:
From Improvisation to Planning

Juan José Fernández Domínguez

Catedrático de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valladolid

jjferdom@uva.es ORCID [0000-0002-5231-7566](https://orcid.org/0000-0002-5231-7566)

Recepción de trabajo: 20-05-2025 - Aceptación: 05-06-2025 - Publicado: 31-07-2025

Páginas: 49-80

■ 1. INTRODUCCIÓN: INCAPACIDAD DE LARGA DURACIÓN Y RETORNO AL TRABAJO. UNA HISTORIA EN SUS COMIENZOS. ■ 2. LA PROLIFERACIÓN DE MEDIDAS AISLADAS DESTINADAS A PERMITIR EL MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO Y UN RETORNO ADECUADO. ■ 3. EL PATRÓN SEGUIDO PARA LOS PACIENTES CON CÁNCER. ■ 4. CONDICIONANTES EN EL DISEÑO DE UN MODELO-TIPO DE PLAN DE RETORNO. ■ 4.1. La incapacidad temporal y la permanente como situaciones a proteger. ■ 4.2. Las medidas adoptar: adaptación de condiciones y movilidad de puesto. ■ 4.3. Procedimiento para la implantación y modificación de medidas. ■ 5. VALORACIÓN FINAL. ■ 6. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* 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".

RESUMEN

El análisis de más de un centenar de convenios hasta mediados de 2024 (límite que establece REGCON para la localización de textos en los convenios registrados) permite trazar un panorama elocuente sobre la situación actual de cuantas personas trabajadoras se ven obligadas a abandonar su actividad durante un periodo prolongado por razones de salud. A la mayoritaria falta de preocupación, siguen algunos índices de reacción a través de un cúmulo de medidas aisladas, que en algunas ocasiones ya toman forma de un plan más o menos acabado, como de manera ejemplar ocurre con los enfermos de cáncer.

PALABRAS CLAVE: Incapacidad temporal, Planes de retorno al trabajo, Negociación colectiva.

ABSTRACT

An analysis of more than a hundred collective agreements up to mid-2024 (the deadline set by REGCON for locating the texts in which they are registered) gives an eloquent picture of the current situation of workers who are forced to take a long break from work for health reasons. In contrast to the lack of concern for the problem, there is a variable range of isolated measures, which in some cases already take the form of a more or less complete plan, as is the case, for example, with those who have suffered from cancer.

KEYWORDS: Sick absence, Return-to-work programs, Collective bargaining.

1. INTRODUCCIÓN: INCAPACIDAD DE LARGA DURACIÓN Y RETORNO AL TRABAJO. UNA HISTORIA EN SUS COMIENZOS AL AMPARO 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 1º 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 trataba hasta hace muy poco tiempo de la única mención legal a lo que cabría considerar una actuación dirigida directamente a establecer iniciativas cuyo propósito apareciera dirigido 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 limitara 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 estuvieran enfermas.

El precepto cuenta con unos precedentes dignos de destacar, pues la disposición adicional 4ª 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 colectiva.

Debió ser, otra vez, una llamada de atención desde la Unión Europea la que despertara del sopor de la inactividad a quien a nivel legal correspondía. En esta ocasión fue el Tribunal de Justicia el encargado de recordar que era preciso revisar el régimen de extinción del contrato por incapacidad permanente a la luz de los desajustes evidentes e insalvables del ordenamiento patrio con el art. 27 de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y el art. 5

de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000¹. A sus resultados se modificó el art. 49.1 n) ET, y por derivación, otros preceptos que coadyuvar a cerrar el círculo de la transformación.

En el nuevo precepto la declaración de incapacidad permanente en grado de total o superior se mantiene como causa extintiva, pero pasa a operar con carácter subsidiario: en primer lugar, cuando no se puede realizar los ajustes necesarios —determinados por los servicios de prevención previa consulta con los representantes de los trabajadores—, por constituir una carga excesiva para la empresa (sopesando a tal fin los parámetros que expresamente menciona); en su defecto y en segundo término, cuando agotada aquella opción preferente no fuera posible ofrecer a la persona trabajadora un puesto vacante acorde con su perfil profesional y nueva situación; en último término, y cuando la alternativa fuera el cambio de puesto, si el interesado rechazara aquel adecuadamente propuesto.

En congruencia con tal cambio, el art. 48.2 ET extiende la causa de suspensión declarándola aplicable mientras se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible. Por su parte, el art. 174.5 LGSS mantiene la prestación de incapacidad permanente durante la espera, según deja entrever cuando contempla que se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de aquella. En fin, se incorpora un apartado 2 al art. 120 LRJS para declarar urgente y preferente el procedimiento planteado en los supuestos previstos en el art. 49.1 n) ET.

Todo un programa de acción que, a falta de mayor concreción, queda abierto como un reto para los encargados de negociar la cuestión en un futuro próximo, cabiendo esperar de su sensibilidad la posible extensión de las medidas a la incapacidad temporal de larga duración. Sin embargo, y hasta que tal ocurra —si sucede—, tanto para aquel supuesto convertido en norma, como para este urgido de pareja solución, únicamente obran a día de hoy las pautas recogidas en los vigentes convenios colectivos.

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 1.900 convenios de cualquier ámbito actualmente vigentes.

Convenientemente depuradas 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 Adminis-

¹ STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, *CA Na Negreta*.

tración, 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. LA PROLIFERACIÓN DE MEDIDAS AISLADAS DESTINADAS A PERMITIR EL MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

Una 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 acuerdos²) 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 supuestos³, la reserva de puesto de trabajo⁴ o el fomento de la participación de quienes se ven afectados por cualquier problema que disminuya su capacidad de manera temporal o previsiblemente definitiva⁵, una lectura atenta de su contenido permitirá de inmediato comprobar que la referencia 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 trabajo⁶, 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

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

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

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

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

6 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).

LA INCAPACIDAD LABORAL DE LARGA DURACIÓN Y LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

adecuados a los provenientes de estas contingencias⁷, o prevén en favor de los afectados una reserva de grupos profesionales o de puestos concretos para esta movilidad⁸). 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”⁹.

- b. Sin perjuicio de la asimilación en el tratamiento que en ocasiones se dispensa a las contingencias de origen “común pero de larga duración”¹⁰, otro cuantioso número de convenios se extiende a los supuestos con causa en una enfermedad cualquiera que sea su origen¹¹, o en —literal llamado a repetirse— el “desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa”¹²; también referida a “motivos de edad, disminución de faculta-

⁷ Art. 17 CC Electronic Traffic, SA (BO Principado de Asturias núm. 124, de 16 de junio de 2024); art. 21 CC Navacel Process Industries, SA (BO Bizkaia núm. 101, de 27 de mayo 2024; 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 Industries 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).

⁸ 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).

⁹ Art. 44 CC Aperitivos Extrusionados SA (BOP Guipuzkoa núm. 125, de 18 de mayo de 2024); 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 A 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. 27 CC SN A Europe Industries Iberia, SA (BOP Guipuzkoa núm. 101, de 27 de mayo de 2024; art. 16.2 e) CC Nissan Motor Ibérica, SA, Centro de Trabajo en los Corrales de Buelna (BOP Cantabria núm. 80, de 25 de abril 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)].

¹⁰ 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).

¹¹ Art. 41 CC Láser Galicia, SL (BOP Pontevedra núm. 125, de 27 de junio de 2024).

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,

des y otras causas similares”¹³ o a “cualquier otro motivo”¹⁴. Admitiendo, así, formulaciones tan abiertas como cuantas solo demandan un deterioro que obedezca “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 resultas, “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 mediara una declaración de incapacidad permanente (a veces solo total²², en otras únicamente parcial²³, pero en la mayoría de las ocasiones haciendo referencia

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. 27 CC Aralia Servicios Sociosanitarios, SA (BOP Guipuzkoa núm. 104, de 30 de mayo de 2024); 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 2023).

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 recoge²⁷, sino también si atañe a una incapacidad puramente temporal²⁸.

En este último caso, 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 “procura buscarle”³⁰, “facilitará si hubiere puesto vacante”³¹ o si “existiere puesto”³², “ubicará cuando el puesto no este ocupado”³³, no perjudique a otra persona si al funcionamiento o a la organización de la empresa”³⁴ o “dará

2022); art. 37 CC Aigües i Sanejaments d'Elx, 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).

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

26 Art. 57 CC Syntectic, 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 5º CC Daorje, SLU en su centro de Alcoa (BOP Lugo núm. 246, de 26 de octubre de 2023).

30 Art. 22 CC Resonac Graphite, SAU (BON A Coruña núm. 77, de 19 de abril de 2024); art. 17 CC Electronic Trafic, SA (BO Principado Asturias núm. 124, de 26 de junio de 2024).

31 Art. 13 Ayuntamiento de Viso del Marqués o art. 60 CC Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada de Aragón (BOE Aragón núm. 201, de 17 de octubre de 2002).

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

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

34 Art. 27 CC Aralia Servicios Sociosanitarios (BOP Guipuzkoa núm. 104, de 30 de mayo de 2024).

ocupación siempre que no suponga incremento de plantilla y tenga financiación adecuada”³⁵, 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 vinculación, por ende, aun cuando en ocasiones las previsiones convencionales limitan a un número máximo los posibles beneficiarios³⁶, 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)³⁷, 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 apropiado³⁸.

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 efectivo³⁹; 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 aparo 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

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

36 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).

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

38 Art. 22 Tedcom Ingeniería Aeronáutica, SL (BOP Cádiz núm. 232, de 7 de diciembre de 2023); art. 50.2º 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).

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

previo diseño de un puesto de trabajo, aunque no alcanzara efectividad, a fin de fijar la remuneración que le corresponda”⁴⁰.

Esta movilidad de puesto en beneficio del interesado⁴¹ llevará aparejado, en su caso, el oportuno cambio en la clasificación profesional y la consiguiente novación a otras condiciones laborales y económicas⁴². No obstante, esporádicamente se establece, como mejora personal, que “mantendrá la retribución y condiciones que correspondan al puesto en el que trabajaba previamente”⁴³, 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 incapacidad⁴⁴. 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 protegido⁴⁵.

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 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)”⁴⁶, o cualquier otra iniciativa ordenada a proporcionar una ocupación acorde con las capacidades de la persona afectada, prevaleciendo verbos y expresiones

40 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).

41 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).

42 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).

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

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

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

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

como “procurará”⁴⁷, “podrá acudir”⁴⁸, “tendrá la opción”⁴⁹ “se estudiará”⁵⁰, “tendrán preferencia”⁵¹, “podrán ser adscritos”⁵². Mayor flexibilidad en favor del empresario que, a veces, viene acompañada de la facultad de someter al trabajador a una prueba de capacitación⁵³; 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 remuneración⁵⁴ y, en todo caso, la reubicación habrá de contar con la garantía de una adecuada formación si fuera precisa para desempeñar las nuevas tareas⁵⁵.

47 Art. 22 CC Resonac Graphite Spain, SAU (BOP A Coruña núm. 77, de 19 de abril de 2024); art. 27 CC Aralia Servicios Sociosanitarios, SA (BOP Guipuzkoa núm. 104, de 30 de mayo de 2024); art. 17 CC Electronic Trafic, SA (BOP Principado de Asturias núm. 124, de 16 de junio de 2024) art. 6. 1º 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. 25.2º 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. 24, 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).

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

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

50 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).

51 Art. 44 CC Aperitivos y Extrusionados, SA (BOP Guipuzkoa núm. 125, de 18 de junio de 2024); art. 35 CC Metalships & Docks, SAU (BOP Pontevedra núm. 212, de 3 de noviembre de 2023).

52 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).

53 Art. 25.2º CC personal laboral de la Comarca del Jiloca (BOP Teruel núm. 94, de 10 de octubre de 2022). La exigencia de esa compatibilidad, aptitud o idoneidad también es requisito *sine qua non* en art. 20.1 CC Navacel Process Industries (BO Bizkaia núm. 101, de 27 de mayo de 2024).

54 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. 27 CC SNA Europe Industrias Ibérica, SA, Planta de Soraluze (BOP Guipuzkoa núm. 101, de 27 de mayo de 2024); art. 44 CC Aperitivos y Extrusionados, SA (BOP Guipuzkoa núm. 125, de 18 de junio de 2024); 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 febrero 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 2002). 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 Sínio 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).

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

LA INCAPACIDAD LABORAL DE LARGA DURACIÓN Y LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

En un grado superior de carácter vinculante se declara la preferencia (que llega a ser calificada como “absoluta” si la patología es de origen profesional⁵⁶) para ocupar un puesto adecuado a la capacidad y estado de salud de la persona afectada⁵⁷. Criterio a 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 discapacitados⁵⁸.

En el otro extremo se mantiene la obligatoriedad de la medida (“procederá”⁵⁹, “se hará”⁶⁰, “será destinado”⁶¹, “tendrá derecho”⁶², “realizará”⁶³, “se le asignará”⁶⁴, “estará obligada”⁶⁵ o “será adscrito”⁶⁶), insistiendo en que “no se considerará voluntario, pues constituye una garantía *ad personam*⁶⁷ 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 adaptación⁶⁸.

⁵⁶ 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).

⁵⁷ Art. 13 CC 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).

⁵⁸ Art. 6.22 CC Artes gráficas, manipulados del papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023); art. 6.22. 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).

⁵⁹ Art. 27.1 c) CC Itron Spain, SLU (BOP Barcelona de 27 de julio de 2022).

⁶⁰ Art. 13.2 CC Ayuntamiento de Almodóvar del Campo (BOP Ciudad Real núm. 15, de 22 de enero de 2024).

⁶¹ 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).

⁶² 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).

⁶³ Art. 64 CC Museo del Prado (BOE núm. 142, de 16 de junio de 2023).

⁶⁴ Art. 34 CC Hostelería de Cuenca (BOP Cuenca núm. 24, de 24 de febrero de 2023).

⁶⁵ 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).

⁶⁶ Art. 37.1. CC Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules (BOP Cádiz núm. 243, de 26 de diciembre de 2023).

⁶⁷ Art. 14 CC Alstom Movilidad, SL (BO Bizkaia núm. 20, de 24 de enero de 2024).

⁶⁸ “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

—incluida la formación oportuna a tal fin⁶⁹, o la incorporación de la movilidad geográfica como derecho en favor del trabajador cuando con el cambio de localidad se vea favorecido el tratamiento de rehabilitación⁷⁰, e incluso la recepción de la edad como factor que otorga igual derecho de movilidad⁷¹.

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 limitado⁷², la exigencia de informe o dictamen preceptivo con carácter previo a la decisión⁷³ (cuando no el necesario acuerdo al efecto⁷⁴), o la intervención para buscar soluciones a los problemas que pueden acompañar el procedimiento⁷⁵ o la mera notificación de la medida⁷⁶. Sirva esta llamada de atención para rectificar con tiento según se hace, por ejemplo, cuando se insta el asesoramiento del comité de empresa a lo largo de todo el procedimiento⁷⁷ o se crea una función específica de informe al efecto para la comisión de seguimiento⁷⁸.

3. EL PATRÓN SEGUIDO PARA LOS PACIENTES CON CÁNCER

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

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).

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

70 Art. 17.6° CC Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

71 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 A 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)

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

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

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

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

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

77 Sin perjuicio de que las condiciones de salud en la ubicación adaptada o en el nuevo puesto sean definidas a partir de los informes del servicio médico d empresa, otros facultativos que designe aquel o los servicios especializados de la Sanidad pública, arts. 14 y 20 B 5 *in fine* CC Alstom Movilidad, SL (BO Bizkaia núm. 20, de 29 de enero de 2024).

78 Unidos a otros informes como los de la mutua aseguradora o el personal técnico de seguridad y salud, art. 13.2 CC Ayuntamiento de Almodóvar del Campo (BOP Ciudad Real núm. 15, de 12 de enero de 2024).

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 afrontarlo⁷⁹, 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 social⁸⁰, los convenios colectivos han centrado su atención casi en exclusiva en la adaptación del tiempo de trabajo⁸¹. 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 carcinomas⁸²; 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 semanas⁸³.

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 público⁸⁴:

⁷⁹ 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 págs. 58-61.

⁸⁰ 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 págs. 371-373.

⁸¹ 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, págs. 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, págs. 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.

⁸² 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).

⁸³ 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).

⁸⁴ 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

1. “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 concreto⁸⁵.
2. “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 pautas más formales, en las normas o acuerdos de algunas comunidades autónomas; por ende, también en algunos convenios ceñidos a ese ámbito territorial. 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 Comunidad⁸⁶); 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 gravedad⁸⁷, 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

Teruel núm. 194, de 10 de octubre de 2022); art. 31 CC Ayuntamiento de Gibralfaró (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 Cajar (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).

⁸⁵ Crespi Ferrol, M.M., *Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023, pág. 271.

⁸⁶ Art. 43 personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 94, de 19 de mayo de 2023).

⁸⁷ 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).

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”⁸⁸.

3. 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. 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”.

4. CONDICIONANTES EN EL DISEÑO DE UN MODELO-TIPO DE PLAN DE RETORNO

Frente a la rica variante de soluciones ensayadas a nivel comparado⁸⁹, o las sugerencias que derivan de reputados modelos teóricos⁹⁰, la realidad hasta ahora descrita constituye el bagaje más frecuent

⁸⁸ Art. 54 CC Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (BOP Sevilla núm. 150, de 1 de julio de 2022).

⁸⁹ 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, págs. 10-17.

⁹⁰ 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 al, *Protocolo para la gestión de programas de retorno al trabajo en casos de incapacidad temporal por trastornos músculo-esqueléticos*, Universidad Pompeu Fabra/Cisal, Barcelona, 2014; Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA), *Rehabilitation*

—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 silencio⁹¹, o la remisión al procedimiento específico que se habrá de desarrollar previa negociación con la representación especializada de los trabajadores⁹², 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 estatutario⁹³; o, en una segunda muestra, en la decisión de no ser objeto de provisión las plazas que se encuentren en tal trámite a partir 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 invalidez⁹⁴. 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

and return to work: Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes, OSHA, Luxemburgo, 2016; Boix I Ferrando, P. et al, "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, págs. 6-13; 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., págs. E-10-E-22.

⁹¹ CC único personal laboral de la Xunta de Galicia (DOG núm. 213, de 3 de noviembre de 2006).

⁹² Art. 82 CC colectivos laborales al Servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV núm. 81, de 4 de mayo de 2010).

⁹³ 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).

⁹⁴ Art. 27.3º 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.

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 ajuste⁹⁵. 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 inferior⁹⁶. 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 inferiores⁹⁷. 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 diferencia⁹⁸.

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:

4.1. La incapacidad temporal y permanente como situaciones a 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 interesado⁹⁹. 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 especialmente sensibles a los riesgos

⁹⁵ Art. 23.1. VI CC personal laboral de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 10, de 15 de enero de 2007).

⁹⁶ 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).

⁹⁷ 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).

⁹⁸ 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).

⁹⁹ 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).

derivados del lugar de trabajo”¹⁰⁰. 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 total¹⁰¹. 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 invalidante¹⁰².

4.2. Las medidas a adoptar: adaptación de condiciones de trabajo y movilidad de puesto

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), inclinándose 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 geográfica¹⁰³ (y dentro de esta, en

¹⁰⁰ 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. 13.1º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 12 diciembre de 2023). La idea adquiere una formulación solemne en el art. 37 CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022).

¹⁰¹ 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).

¹⁰² 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).

¹⁰³ 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).

el centro más cercano al anterior)¹⁰⁴, o contemplando la prioridad para acceder a las vacantes situadas en la localidad más próxima¹⁰⁵.

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 instancia¹⁰⁶; 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 antiguo¹⁰⁷.

- 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”¹⁰⁸.
- 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 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 aquella en que se encuentra su puesto de trabajo, en caso de no coincidir”¹⁰⁹. 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

¹⁰⁴ 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).

¹⁰⁵ Art. 15.5 4º, 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).

¹⁰⁶ 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).

¹⁰⁷ Art. 94.4 y 5 VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualizada a 10 de febrero de 2021).

¹⁰⁸ 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).

¹⁰⁹ Art. 19 F) 3. 3º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

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”¹¹⁰.

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 temporal¹¹¹; 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”¹¹². Del mismo modo, se contempla la viabilidad de asignar a la persona afectada a un puesto con jornada a tiempo parcial¹¹³. 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”¹¹⁴.

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”¹¹⁵), 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 selectivos¹¹⁶. Por este motivo, “las plazas vacantes de posible 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

¹¹⁰ Art. 155.5.3º CC único personal laboral al servicio de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹¹¹ Art. 15.5.4º 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).

¹¹² Art. 13.1 b) 2º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹¹³ Art. 15.3 b) 2º CC único personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹¹⁴ Art. 38 Primero CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2023).

¹¹⁵ Añadiendo la necesaria conformidad del interesado o interesada, art. 63 a) 12 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. 15.5.2º 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).

¹¹⁶ Art. 94.3.3º 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).

posible adjudicación en la resolución inmediatamente posterior a la fecha de presentación de solicitud del concurso abierto y permanente¹¹⁷. 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 laborales¹¹⁸. 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 interesado¹¹⁹.

- 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 salud¹²⁰.
- 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

117 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).

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

119 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.

120 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).

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 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"¹²¹.

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"¹²².

- 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 período 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 período, [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".¹²³

- F. Dotando de sentido a la diferencia entre situaciones estables (como la incapacidad permanente parcial o la total no sometida a revisión¹²⁴) y las estrictamente temporales, se articulan vías en

¹²¹ 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).

¹²² Art. 94.1. *in fine* VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualización a 19 de febrero 2021).

¹²³ Art. 30.5.4º 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).

¹²⁴ 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

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”¹²⁵.
- 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 definitivo¹²⁶; o “mientras dure la causa que lo motivó, procediéndose una 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”¹²⁷. 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 cubrir¹²⁸.
- 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”¹²⁹.

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

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. 13.2.1º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹²⁵ BORM núm. 125, de 1 de junio de 2007.

¹²⁶ 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. 15.5.5º 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 Tercera 3º 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).

¹²⁷ Art. 12.2.5º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹²⁸ Art. 23 CC Ayuntamiento de Utrillos (BOP Teruel núm. 55, de 21 de marzo de 2022).

¹²⁹ Art. 13 CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022).

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 ocupe con tal carácter su puesto de origen”¹³⁰.

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 cambio¹³¹. 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 empleada¹³². 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”¹³³.

4.3. Procedimiento para la implantación y modificación de medidas

Aun cuando la decisión de abordar conjuntamente los problemas derivados de las situaciones específicas de salud de las personas trabajadores 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 casos¹³⁴.

¹³⁰ 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).

¹³¹ 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. 422.5° 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), 153.22° y 155.42° CC único personal laboral al servicio de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021); arts. 29 Primera 5° 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).

¹³² Art. 13.1 b) V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2023).

¹³³ Art. 13.5 V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹³⁴ 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).

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 derecho¹³⁵. 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 ocasiones¹³⁶.

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 puesto¹³⁷, 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 oportunas¹³⁸, la acreditación de que ha realizado comunicación formal a la Entidad Gestora que declaró la incapacidad sobre la solicitud de movilidad a un nuevo puesto de trabajo¹³⁹ 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”¹⁴⁰.

- b. Precedido puntualmente de un informe de la comisión paritaria sobre el procedimiento concreto a seguir¹⁴¹, o de un reconocimiento médico cuando la persona empleada reanude el

¹³⁵ 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. 94.12º 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 7º 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).

¹³⁶ Así, art. 30 Tercera 1º 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).

¹³⁷ Art. 13.22º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹³⁸ 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).

¹³⁹ Art. 42.23º CC único personal laboral al servicio de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019).

¹⁴⁰ 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 3º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹⁴¹ Art. 30.2º 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).

trabajo tras una situación de incapacidad temporal de más de 30 días de duración¹⁴², 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 departamentos¹⁴³) 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 realizar¹⁴⁴.

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 fin¹⁴⁵.

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”¹⁴⁶. De no localizar un puesto apropiado en Administración a la cual pertenece el interesado, acaecerá la extensión ya significada y contemplada en algunos

¹⁴² 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).

¹⁴³ Art. 13.7 V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹⁴⁴ Art. 42.3.1º 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) 3.1º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹⁴⁵ La denominada Comisión de Cambio de Puesto de Trabajo por Motivos de Salud, del art. 94.2.1º y 3.2º 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).

¹⁴⁶ 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).

convenios, que no dudan en abrir la recolocación a otros Departamentos¹⁴⁷ o Consejerías¹⁴⁸ 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)¹⁴⁹ y —aun cuando no en todos los convenios así se indique— también a los representantes de los trabajadores¹⁵⁰. 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]”¹⁵¹. 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”¹⁵².

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:

¹⁴⁷ 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 4º 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).

¹⁴⁸ Art. 30.53º 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)

¹⁴⁹ 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).

¹⁵⁰ Dando ejemplo, art. 42.2.6º 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).

¹⁵¹ 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).

¹⁵² 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).

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 quienes abandonen la actividad¹⁵³. 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—¹⁵⁴ 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—¹⁵⁵, 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 calidad¹⁵⁶), que pasarán a ser los del nuevo destino¹⁵⁷; 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”¹⁵⁸.
3. 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*¹⁵⁹; pero sí con ca-

¹⁵³ Art. 19. f) 5 CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022); art. 38.1º.4º 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).

¹⁵⁴ 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. 13.7º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 13 de diciembre de 2023).

¹⁵⁵ 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).

¹⁵⁶ Art. 42.2.2º CC único personal laboral de la Administración General del Estado (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019) y art. 19. f) 1.3º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹⁵⁷ Arts. 9.4.2.4º y 94.9 VIII CC personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (actualización a 19 de febrero de 2021).

¹⁵⁸ 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. 13.7º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 12 de diciembre de 2023).

¹⁵⁹ Así lo manifiesta de manera elocuente, por ejemplo, el art. 13.8º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 12 de diciembre de 2023).

rácter general —incluida la promoción—, pues mientras algunos convenios no dudan en proclamar el respeto a la antigüedad total acreditada por la persona trabajadora¹⁶⁰, 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”¹⁶¹.

4. 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 brecha¹⁶².
5. 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 prevención¹⁶³. 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”¹⁶⁴; 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”¹⁶⁵.

¹⁶⁰ 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.º V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2013).

¹⁶¹ Art. 154.4 f) 2º CC único personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 112, de 12 de mayo de 2021).

¹⁶² En este sentido, por ejemplo, art. 25.2.3º CC Agencia Pública de Puertos de Andalucía (BOJA núm. 242, de 20 de diciembre de 2022); art. 29 Primera 3º 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. 13.6º CC Empresa de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 12 de diciembre de 2023) o art. 19. F) 3.2º CC Ayuntamiento de Quintanar de la Orden (BOP Toledo núm. 91, de 13 de mayo de 2022).

¹⁶³ 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).

¹⁶⁴ Art. 13.6 V CC personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura (actualizado a 3 de abril de 2023).

¹⁶⁵ Arts. 26 Primero e) *in fine* y 30.9.2º 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).

5. VALORACIÓN FINAL

A través de la mejor doctrina cabe tomar conciencia sobre la necesidad de implantar planes de retorno después de bajas de larga duración¹⁶⁶, y más tras el cambio legal de enjundia en torno a la extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente. Poco más cabrá añadir a sus reflexiones que las pautas obtenidas de los convenios de las cuales se ha dejado cumplida constancia; baste, por tanto y como colofón a este estudio, con dejar noticia de los brotes frescos que se perciben cuando la planificación se sale del ámbito público, hasta ahora casi su marco exclusivo, e incorpora a lo privado.

Sin llegar a configurar una propuesta expresa de incapacidad permanente parcial compatible con el trabajo —como procedería¹⁶⁷— supone, *de facto*, algo semejante, en tanto contempla la declaración formal de capacidad disminuida (tanto a solicitud del interesado como a iniciativa de las empresas) bajo los exigentes trámites médicos que avalan ambas decisiones; a sus resultados, la necesidad de adaptar el puesto o acoplar a la persona trabajadora en uno nuevo con la garantía añadida de mantener su clasificación a efectos retributivos aun cuando desempeñe otras funciones apropiadas a su nueva situación. Compatibilidad entre trabajo-prestación económica a cargo de la Seguridad Social que encuentra también una regulación de las situaciones en las cuales se ha de optar por una u otra y hasta recoge el supuesto de recuperación de capacidad¹⁶⁸.

6. BIBLIOGRAFÍA

Agencia 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*, OSHA, Luxemburgo, 2016

Asociación Internacional de Seguridad Social (ISSA), *ISSA guidelines, return to work and reintegration*, Ginebra, (ISSA), 2013.

Boix I Ferrando, P. et al, *Protocolo para la gestión de programas de retorno al trabajo en casos de incapacidad temporal por trastornos músculo-esqueléticos*, Universidad Pompeu Fabra/Cisal, Barcelona, 2014.

Boix I Ferrando, P. et al, "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.

¹⁶⁶ Entre las más destacadas 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 págs. 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 Crepi Ferriol, M.M., *Incapacidad temporal y retorno al trabajo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, cit., en concreto, págs. 255-281.

¹⁶⁷ Por todos Gimeno Díaz de Atauri, P., "La prestación de incapacidad temporal y su compatibilización con el trabajo", en AA.VV. (Mercader Uguina, J.R. y Aragón Gómez, C., Dirs.), *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 2013, págs. 33 y ss.

¹⁶⁸ Art. 61 CC La Verdad Multimedia, SA (BO Región de Murcia núm. 108, de 11 de mayo de 2024).

LA INCAPACIDAD LABORAL DE LARGA DURACIÓN Y LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

Crespí Ferriol, M.M., "Incapacidad temporal y programas de retorno al trabajo: una reforma necesaria", *Trabajo y Derecho*, núm. 73, 2021.

Crespí Ferriol, M.M., *Incapacidad temporal y retorno al trabajo laboral: prevención control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023.

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 AA.VV. (Mercader Uguiña, J. R. y Aragón Gómez, C., Dirs.), *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad y el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2013.

Göni 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., "Dificultades de retorno al trabajo tras cáncer de mama", *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 66, núm. 258, 2020.

Tikka, C. y Verveek, J., *Rehabilitación y reincorporación al trabajo después del cáncer*, OSHA, 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 en el Trabajo*, vol. 64, núm. 253, 2018.