



ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO ANTE MANIFESTACIONES DE SALUD MENTAL

Dr. Guillermo García González
Catedrático de Derecho del Trabajo y SS
Universidad Internacional de La Rioja
guillermo.garcia@unir.net

SALUD MENTAL Y TRABAJO: ¿ALGUNOS DATOS?

EU-OSHA: 29% población trabajadora problemas salud mental (1º > TME)

Incremento IT por salud mental (España 2016-2024): 136%

Trastornos mentales: 2º causa IT

Depresión motivo más frecuente IT >15 días (media 168); + duración IT - probabilidad reincorporación efectiva

Alta médica vs. recuperación plena: vulnerabilidad y riesgo de recaída (20%-38%)

27%: > 1 mes para cita sistema público y 80% sanidad privada

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Concepto y causa líquida. Naturaleza ¿jurídico-laboral? salud mental: efectos preventivos (y +)

Invisibilidad: estigmatización y prejuicios

Instrumentalización y desnaturalización de la salud mental: *mental health washing, soft law*, normas carcasas y otras disposiciones programáticas

Anomía y principios generales: la (*alter*) procrastinación e integración convencional y jurisprudencial

Tópica y jurisprudencia

MARCO JURÍDICO (I)

•Art. 82.3 LGSS: MCSS asesoramiento en adaptación “puestos de trabajo y estructuras” para recolocación de trabajadores accidentados o patologías de origen profesional. RD 860/2018, actividades preventivas MCSS

49.1 n) ET: servicios de prevención determinarán, previa consulta con la RLT PRL, medidas de ajuste razonable, incluida formación, información y VS, e identificarán los puestos de trabajo compatibles

- Adaptación *ex post*
- Formulación legal
- VS relación laboral suspendida

Principios acción preventiva. Art. 15.1 d) LPRL: adaptar el trabajo a la persona

MARCO JURÍDICO (II)

Vigilancia de la salud

- Conclusiones de aptitud y “necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención” (22.4 LPRL)
- Art. 37 RSP. VS tras ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir eventual origen profesional y recomendar una acción apropiada de protección

Trabajador especialmente sensible (25 LPRL)

MARCO JURÍDICO (y III)

- Derecho antidiscriminatorio: Ley 15/2022, Directiva 2000/78/CE y Convención ONU sobre discapacidad

Convenios colectivos

- Ausencia de regulación específica y autónoma: incorporación por vías indirectas (tiempo de trabajo, desconexión, teletrabajo)
- Adaptación sigue anclada en conciliación y no en salud

Soft law: protocolos empresariales; notas técnicas (NTP 1116)

CONFLICTOS JURÍDICOS DETECCIÓN ADAPTACIÓN

- **Situación de alta: VS como punto de partida**

- **Inicial, periódica o a instancias del trabajador (22 y 29 LPRL)**
- **Apto con restricciones: nace la obligación de adaptación. Apto sin limitaciones: empresa no obligada (SJS nº 1 Murcia, 26/5/2025; STSJ PV 28/1/2025).**
- **Pasar de "apto con restricciones" a un "no apto" en corto lapso constituye indicio de incumplimiento del deber de adaptación (STSJ Canarias, LP, 20/1/2025; STSJ Andalucía, Sevilla, 23/1/2025).**
- **¿Y evaluación psicosocial? Servicios prevención: colaboración (30.2 LPRL)**

CONFLICTOS JURÍDICOS DETECCIÓN ADAPTACIÓN

Situación de IT: protocolo reincorporación

- **Intervención temprana. Criterio PIN** (STSJ Galicia 11/4/2024):
 - No indagar motivo baja ni datos médicos (solo funcional)
 - No presión reincorporación y cese si trabajador muestra incomodidad
- **Consentimiento:** voluntario, expreso, informado y revocable
- **Confidencialidad, intimidad y datos personales:** VS y RLT. Servicios de prevención: sigilo (30.4 LPRL)
- **Información RLT y CSS** (18, 33, 36 y 37 LRPL)
- **Administrador del caso.** Competencias y garantías ¿30.4 LPRL?

CONFLICTOS JURÍDICOS IMPLEMENTACIÓN ADAPTACIÓN

■No se exige resultado, sino actividad razonable, justificada y documentada. No es necesario éxito si inviable o desproporcionada. Omisión intento: incumplimiento, incluso sin daño (STSJ Canarias, LP, 20/1/2025; STSJ Cataluña, 16/5/2025)

Ajuste puede ser adecuado sin acoger todas las recomendaciones del servicio de prevención (SJS nº 2 Albacete, 21/1/2025)

La empresa no está obligada a modificar sustancialmente el puesto si con medidas razonables se protege la salud (STSJ Canarias, LP, 16/1/2025)

Intervención del trabajador: sin imponer medidas de adaptación. Teletrabajo STSJ PV 28/1/2025 (34.8 ET vs. 25 LPRL)

CONFLICTOS JURÍDICOS DINÁMICA - EXTINCIÓN ADAPTACIÓN

▪Adaptación requiere actualización (STSJ Cataluña, 16/5/2025)

▪No se puede revertir la adaptación sin base objetiva (SJS nº 2 Guadalajara, 10/3/2025)

Obligación no es indefinida. Si deviene inviable o desproporcionada, y se acredita, cabe no mantenerla (STSJ Cantabria, 4/3/2025)

10 REFLEXIONES Y PROPUESTAS

El desarrollismo científico de las ciencias de la salud mental ¿y del Derecho del Trabajo?

•Normas vinculantes vs. soft law/ *mental health washing*

•Experiencias comparadas: reincorporación progresiva (Modelo de Hamburgo) Código Social: readaptación laboral tras enfermedad o discapacidad y retorno terapéutico para personas en IT (Países Bajos, Austria, Dinamarca, Francia)

OOSS promoción de la salud ¿obligación legal/ convencional?

•Autonomía colectiva: protocolos de salud mental y reincorporación. Práctica sector público

10 REFLEXIONES Y PROPUESTAS

Modelos de organización preventiva y salud mental: competencias y competentes en salud mental

Coordinación Servicios Públicos de Salud, INSS, MCSS, servicios de prevención. Salud pública- laboral (arts. 10 LPRL y 33 y 34 Ley 33/2011, General de Salud Pública). Modelo Navarra

Salud laboral vs. salud pública: empresa como laboratorio jurídico

•Modelo articulado (jurídico, biomédico y psicosocial) y políticas de alfabetización en salud mental: cultura de retorno

Políticas públicas transversales proactivas y éticas: la salud mental (laboral) en serio



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Dr. Guillermo García González
Catedrático de Derecho del Trabajo y SS
Universidad Internacional de La Rioja
guillermo.garcia@unir.net

unir
LA UNIVERSIDAD
EN INTERNET