

Actualidad Profesional

Por *Sheila M. Rodríguez Muñoz*, abogada especializada en Derecho laboral y de la Seguridad Social, derecho digital y TIC

El derecho de los trabajadores a un reconocimiento médico tras incorporarse después de una baja de larga duración

La reincorporación al puesto de trabajo tras una baja de larga duración es un proceso que puede generar inquietudes tanto para el trabajador como para el empleador, sobre todo ante la convulsa jurisprudencia y modificaciones legislativas actuales respecto a cuestiones relacionadas con dicha materia.

Resulta fundamental indicar que los derechos de los trabajadores deben ser respetados y ello conlleva, según determina la legislación y jurisprudencia existentes, que deberá garantizarse un entorno laboral adecuado para su reintegración. En el presente artículo se analizarán los derechos que asisten a los trabajadores en esta situación, así como las obligaciones de los empleadores.

Derechos del trabajador reconocidos tras la alta médica

Existen múltiples derechos que ostenta un trabajador al serle reconocida su situación de alta médica, entre los derechos más fundamentales destacaríamos:

- El derecho a la reincorporación al puesto de trabajo.
- El derecho a la adaptación del puesto de trabajo.

- El derecho a la protección del trabajador.
- El derecho a la confidencialidad.
- El derecho a la formación.
- El derecho a la realización de un reconocimiento médico.

Por un lado, uno de los derechos más importantes de un trabajador que regresa de una baja de larga duración es el derecho a ser reincorporado a su puesto de trabajo. Según la legislación laboral vigente en muchos países, el trabajador tiene derecho a volver a su puesto original o a uno equivalente en términos de condiciones laborales y salario. Esto asegura que el trabajador no sufra una pérdida de derechos o beneficios por el tiempo que estuvo ausente.

En caso de que el trabajador haya sufrido una incapacidad temporal que afecte a su capacidad para realizar ciertas tareas, éste tiene derecho a solicitar adaptaciones razonables en su puesto de trabajo. Esto puede incluir modificaciones en el entorno laboral, ajustes en las tareas asignadas o la provisión de equipos especiales. La empresa tiene la obligación de evaluar estas solicitudes y, en la medida de lo posible, implementar las adaptaciones necesarias para facilitar la reincorporación del trabajador.



Los trabajadores que regresan de una baja de larga duración están protegidos contra el despido injustificado. Para ello, la ley establece un impedimento que determina que no se puede despedir a un trabajador por el hecho de haber estado de baja, y cualquier despido en estas circunstancias puede ser considerado nulo. Esto proporciona una capa adicional de seguridad para los trabajadores, asegurando que no sean penalizados y/o discriminados por sus padecimientos, dolencias o su situación de salud.

La reincorporación al trabajo después de una larga ausencia puede implicar que el trabajador **necesite actualizar sus habilidades o conocimientos**. Por ello, es un derecho del trabajador recibir formación adecuada para adaptarse a cualquier cambio que haya ocurrido en su puesto o en la empresa durante su ausencia. En cumplimiento de la normativa existente, los empleadores deben facilitar el acceso a programas de formación y desarrollo profesional.

Es importante señalar que los trabajadores que regresan de una baja de larga **duración mantienen su derecho a la confidencialidad respecto a su estado de salud**. Ello supone que la información sobre su baja y su condición médica no debe ser divulgada sin su consentimiento. Este derecho de confidencialidad resulta fundamental para proteger la privacidad del trabajador y fomentar un ambiente de confianza en el lugar de trabajo.

El derecho a un reconocimiento médico tras una baja de larga duración

El derecho a la realización de un reconocimiento médico es **fundamental para garantizar que el trabajador esté en condiciones óptimas para retomar sus funciones tal y como las venía desarrollando** con anterioridad a su situación de baja médica. Este reconocimiento puede ser solicitado por el empleador o por el propio

empleado, especialmente si hay dudas sobre la capacidad del trabajador para desempeñar su labor tras una larga ausencia. El objetivo es asegurar que el trabajador no solo esté físicamente apto, sino también que su salud mental y emocional sea adecuada para el entorno laboral.

Además, este reconocimiento debe realizarse respetando la privacidad y la confidencialidad del trabajador. Esto supone que el empleador continuará sin ser conocedor de los pormenores de la situación de salud del trabajador, en pleno respeto de su derecho a la intimidad.

El derecho a la realización de un reconocimiento médico se establece en el [artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), que determina que «el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo».

En consonancia con dicho precepto, se determina en el artículo 3.1.b) del [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención](#), que se deben «controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores».

De acuerdo con los resultados del reconocimiento médico realizado, el trabajador podrá ser calificado como 'apto', 'apto con limitaciones' o 'no apto'. Estas dos últimas situaciones son las que darían lugar a lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el empresario tratar de adaptar el puesto al trabajador o reubicarlo, de ser posible.

En el caso de que no exista para el empleador ninguna posibilidad de readaptación o

recolocación del trabajador, por resultar una carga verdaderamente excesiva para el empresario, existe la posibilidad, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, de acudir a un despido por ineptitud sobrevenida; ya que se trata de una de las causas de despido objetivo previstas legalmente. En este caso el trabajador tendría derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

En el caso de que, en lugar de haberse producido una alta médica, el trabajador hubiese sido declarado en situación de incapacidad permanente total, hasta hace relativamente poco tiempo la empresa podía extinguir el contrato de trabajo, sin opción del trabajador a indemnización alguna.

Sin embargo, a raíz de la publicación de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 (C-631/22), esta extinción automática se ha eliminado. Por tanto, actualmente es el trabajador quien puede solicitar «una adaptación del puesto de trabajo razonable, necesaria y adecuada» o «el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación».

En el caso de que no puedan realizarse los ajustes necesarios por parte del empleador, a quien no puede imponerse una carga excesiva para él, éste podrá proceder a extinguir la relación laboral con el trabajador, tras entregarle al mismo su decisión por escrito y de manera motivada.

El desarrollo normativo de esta situación se está llevando a cabo actualmente. Se ha anunciado un Anteproyecto de Ley por la que se modificará el Estatuto de los Trabajadores, que ya ha sido aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 21 de mayo de 2024. Dicho cambio normativo

determinará, en primer lugar, la modificación del artículo 49.1.e) del Estatuto de los trabajadores, eliminando la referencia a la extinción automática, y, en segundo lugar, se incorporará un nuevo apartado n) a dicho precepto que condicionará la posibilidad de extinción del contrato en dichas situaciones concretas de declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, a la voluntariedad del trabajador de solicitar al empleador la realización de los ajustes razonables para poder seguir desempeñando su puesto de trabajo o bien ser recolocado en otro.

Conclusiones sobre la concesión de un reconocimiento médico tras una alta médica extendida

En definitiva, convendría realizar una reflexión respecto a esta nueva situación que se genera en las relaciones laborales, la necesidad que supone de asesoramiento por parte de las empresas ante estos cambios normativos y la importancia del Servicio de Prevención en la ejecución de estos parámetros legislativos; puesto que la empresa en todo momento será desconocedora de la situación de salud del trabajador y el único modo de poder determinar las posibilidades de reubicación o readaptación del puesto de trabajo devendrán del reconocimiento médico que realizará el Servicio de Prevención.

Todo ello nos lleva también a reflexionar sobre la evidente necesidad que subyace de este cambio o modificación normativa respecto a la compatibilidad o no de la incapacidad permanente con el trabajo; ya que, tal y como se recoge en la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de abril de 2024 (rec. 2225/2021), «la doctrina jurisprudencial relativa a la compatibilidad entre el trabajo y la pensión de IPT hace hincapié en que se trate de una profesión distinta y de tareas

e-DICTVM

diversas de aquellas para las que el trabajador fue declarado en situación de IPT (por todas, sentencias del TS de 19 de noviembre de 2004, recurso 1133/2004; 20 de septiembre de 2005, recurso 3115/2004; y 12 de enero de 2007, recurso 4045/2005)».

En conclusión, la reincorporación de un trabajador tras una baja de larga duración es un proceso que debe ser manejado con sensibilidad y respeto. Tanto los trabajadores como los empleadores deben estar informados sobre estos derechos y obligaciones para cumplir con la normativa vigente; resultando fundamental la realización de un reconocimiento médico al trabajador para que los empleadores puedan cumplir con las nuevas obligaciones que ostentan de acuerdo con la legislación y jurisprudencia existentes.

