

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 1248/2025, de 11 de diciembre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 4066/2024

SUMARIO:

Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. *Determinación de si las previsiones sobre cambio de puesto de trabajo en caso de incapacidad permanente total -IPT- (si hay vacante y se cumplen otros requisitos) son aplicables a los casos en que (de acuerdo con el artículo 48.2 ET) esa declaración es provisional al existir posibilidad de mejoría.* Es principio general del Derecho en materia de interpretación que donde la norma no distingue tampoco debe hacerlo el intérprete, máxime cuando se trata de restringir derechos que la misma establece y dado que el artículo 42 del Convenio se limita a atribuir el beneficio de obligada movilidad funcional para «el caso de declaración de una incapacidad permanente total», no resulta procedente -en aplicación del citado aforismo- limitar el derecho a determinados supuestos de IPT, excluyendo otros que tienen la misma consideración legal. No estamos en presencia de colisión alguna entre la legalidad ordinaria y pactada, sino tan solo en presencia de una regla legal (disponiendo la suspensión del contrato de trabajo por dos años para quien se halla en IPT con previsible recuperación en el mismo plazo) que es mejorada por una previsión convencional (atribuyendo al que es declarado en IPT en tales circunstancias, el derecho a ser recolocado en otro puesto de trabajo). Y no hay que olvidar que, si bien es incuestionable la preeminencia de la ley sobre el convenio colectivo, ello únicamente es predicable en materia de «derecho necesario» absoluto, y que más allá de este ámbito -vedado para la negociación colectiva-, entre la ley y el convenio rige la relación de complementariedad, conforme a la cual la norma estatal tiene cualidad de mínima para el convenio colectivo, que puede mejorar -en beneficio de los trabajadores- la regulación de aquella. El propio precepto colectivo contempla expresamente -como posible objeto del beneficio que regula- la situación de IPT con previsible mejoría, al disponer expresamente que si el trabajador en situación de IPT no solicita la movilidad en el plazo de dos meses el contrato extinguirá «sin perjuicio de lo dispuesto» en el artículo 48.2 del ET. Ante esta previsión convencional no cabe más interpretación lógica que la que sigue: a) el artículo 42 es aplicable tanto a la IPT «previsiblemente definitiva» como a la IPT «previsiblemente objeto de revisión por mejoría»; b) si se trata de IPT «previsiblemente definitiva», el transcurso del plazo para instar la recolocación comporta la extinción del contrato; y c) si al trabajador le hubiese sido reconocida la IPT «previsiblemente objeto de revisión por mejoría», el no ejercicio del derecho a la movilidad no afecta a la suspensión del contrato durante el periodo de dos años que contempla el artículo 48.2 del ET y que el precepto convencional respeta -como no podía ser menos- expresamente. La Sala no puede coincidir con la cualidad extintiva atribuida a la novación, sino que debe calificarse como «modificativa», pues: a) no afecta al propio objeto del contrato sino a sus condiciones; b) así lo refleja el propio artículo 42, al tratar tales supuestos como propios de «movilidad para la protección de la salud del personal laboral» y al contraponer la «novación» del contrato cuando se ejercita el derecho a recolocación, con la «extinción» del mismo si el derecho no se actúa en el plazo de dos meses; y c) si no se constata con claridad la voluntad de extinguir hay que estar a la existencia de una novación

Síguenos en...

modificativa, de manera que en la duda, la novación debe ser considerada como modificativa. Y sentado ello, cuando se ejercita el derecho a la movilidad funcional, no se produce la extinción del contrato, pues este únicamente se halla suspendido ex artículo 48.2 del ET, de forma que el cumplimiento de la condición resolutoria (revisión por mejoría) comporta la automática reanudación de los efectos del vínculo aletargado.

PONENTE:

Don Antonio Vicente Sempere Navarro.

SENTENCIA

Magistrados/as
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4066/2024
Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito
TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 1248/2025
Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Juan Molins García-Atance
D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 11 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), representado y defendido por el Letrado Sr. Rodríguez Gómez, contra la sentencia nº 2885/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 13 de junio, en el recurso de suplicación nº 6739/2022, interpuesto frente a la sentencia nº 391/2022 de 13 de julio, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ferrol, en los autos nº 632/2021, seguidos a instancia de Dª Estefanía contra el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), sobre reconocimiento de derecho.

Ha comparecido en concepto de recurrida Dª Estefanía, representada y defendida por el Letrado Sr. Casal Fraga.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

Con fecha 13 de julio de 2022, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ferrol, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que, desestimando la demanda de Dª Estefanía contra el IMSERSO debo absolver y absuelvo al demandado».

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

Síguenos en...

«1º.- La demandante D^a Estefanía presta servicios por cuenta y dependencia del demandado IMSERSO en el centro de trabajo del Centro de atención a personas con discapacidad física -CAMF- de Ferrol, con contrato de trabajo para personal laboral fijo a jornada completa para la prestación de servicios de Oficial de Actividades Específicas, en puesto de trabajo oficial cuidador, y siendo de aplicación a la relación laboral el IV Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado.

2º.- Por resolución del INSS de 13/04/2021 le ha sido reconocida a la demandante prestación de incapacidad permanente en el grado de total para la profesión habitual, previéndose por la Entidad Gestora que la situación de incapacidad vaya a ser objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en el plazo de dos años.

3º.- La demandante solicitó al demandado en escrito con fecha 19/05/2021 petición de movilidad a otro puesto de trabajo adecuado a las patologías y limitaciones que presenta procediéndose al cambio de puesto de trabajo con la consiguiente novación modificativa de su contrato de trabajo; y en relación a dicha solicitud por el demandado se emitió oficio con fecha de 15/07/2021 de no ser posible la tramitación de dicha solicitud con expresión de la previsión establecida por el INSS y de que una vez se haya procedido a la revisión de su incapacidad permanente total en la fecha establecida se actuará de conformidad con la nueva resolución del INSS».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia con fecha 13 de junio de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimamos el recurso interpuesto por doña Estefanía, revocamos la sentencia dictada con fecha 13/07/2022 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ferrol en el procedimiento ordinario 632/2021 y, en consecuencia, estimamos la demanda de doña Fidela contra el INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO)-CENTRO DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA (CAMF); declaramos que la demandante cumple los requisitos necesarios para la solicitar el cambio de puesto de trabajo por declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual establecido en el art. 42 del IV Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al servicio de la Administración General del Estado, y condenamos a la demandada a estar y pasar por tal declaración y a que inicie el preceptivo expediente de movilidad para que, tras los trámites de rigor establecidos en el art. 42 del IV Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al servicio de la Administración General del Estado, se proceda al cambio de puesto de trabajo de la demandante por otro adecuado a sus patologías y limitaciones. Sin costas».

TERCERO.

Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Rodríguez Gómez, en representación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) mediante escrito de 19 de agosto de 2024, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que:

PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 25 de febrero de 2008 (rec. 5725/2007). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 42.2 Convenio Colectivo Único del personal laboral de la AGE, en relación con el art. 200.2 LGSS, el art. 7 RD 1300/1995, 21 julio y el art. 48.2 ET.

CUARTO.

Por providencia de esta Sala se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.

Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

SEXTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de diciembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate

Si discute si la trabajadora, después de ser declarada en situación de Incapacidad Permanente Total (IPT) con posibilidad de mejoría, tiene derecho al cambio de puesto de trabajo, siendo relevante al efecto la previsión del convenio colectivo.

1. Datos relevantes del caso.

Aunque la cuestión suscitada es puramente interpretativa, interesa tomar en consideración los datos fácticos relevantes del caso.

A) La demandante es trabajadora fija (Oficial cuidadora) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) y presta sus servicios en el Centro de atención a personas con discapacidad física de Ferrol.

B) Mediante resolución de 13 de abril de 2021 el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) le reconoció la situación de IPT, con previsión de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en el plazo de dos años.

C) Con fecha 19 de mayo de 2021 la actora solicitó a su empleador movilidad a otro puesto de trabajo y que fuera adecuado a sus patologías y limitaciones.

D) A su vez, el IMSERSO denegó la novación interesada por considerar que era necesario que la resolución sobre incapacidad permanente fuere definitiva.

2. Previsiones del convenio colectivo

Para una mejor comprensión de la exposición y de nuestra respuesta interesa adelantar el contenido de los principales preceptos del convenio colectivo cuyo alcance se discute, así como sus antecedentes inmediatos. No solo porque permiten examinar lo que hay de evolución y continuidad en el tema que nos ocupa, sino también la regulación aplicada por la sentencia de contraste o por alguna de las nuestras.

A) El artículo 65 ("Movilidad funcional por incapacidad laboral") del convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de Convenio número 9012022) fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1998 y publicado en el BOE de 2 de diciembre posterior. Su contenido es el siguiente:

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones básicas y, si existe, el complemento personal de unificación, percibiendo en su caso un complemento personal.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Por su lado, el III Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de Convenio n.º 9012022), fue suscrito con fecha 31 de julio de 2009 y publicado en BOE del 12 de noviembre siguiente. Su artículo 63 reitera la

rúbrica del precedente ("Movilidad funcional por incapacidad laboral") pero contiene algunas innovaciones. Veamos su contenido

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador *siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador*, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

C) En nuestro caso resulta aplicable el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de convenio n.º: 90012022011999), suscrito con fecha 4 de marzo de 2019 y publicado en BOE de 19 de mayo siguiente. Su artículo 42 presenta una rúbrica novedosa ("Movilidad para la protección de la salud del personal laboral") y un contenido más complejo que el de los precedentes; a nuestros efectos interesa reproducir el apartado 2, cuyos párrafos vamos a numerar para facilitar su posterior cita:

I. En el caso de declaración de una incapacidad permanente total, la Administración procederá, a petición del interesado o interesada, y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación de la persona, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al de ésta, y siempre que cumpla los requisitos exigidos en la correspondiente Relación de puestos de trabajo para la provisión del nuevo puesto, dando lugar con ello a una novación modificativa de su contrato.

II. Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones fijadas para el nuevo destino asignado.

III. Esta movilidad requerirá que el trabajador aporte, con carácter previo al inicio del expediente de movilidad, la declaración de incapacidad permanente total y la acreditación de que ha realizado comunicación formal de la solicitud de movilidad a un nuevo puesto de trabajo a la Entidad gestora que le declaró la incapacidad permanente total, en cumplimiento de la normativa correspondiente en materia de Seguridad Social.

IV. Por otra parte, los servicios de prevención de riesgos laborales deberán determinar, a la vista del informe médico que motivó la declaración de incapacidad permanente total, que el trabajador o trabajadora resulta apto para el desempeño del puesto de trabajo que va a ser asignado a través de este procedimiento.

V. En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador o trabajadora rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad.

VI. Dicho cambio se comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

VII. Si la persona no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá su derecho a solicitarlo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el caso en que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría o agravamiento.

3. Sentencias dictadas en el procedimiento.

A) Mediante su sentencia 632/2021 de 13 de julio el Juzgado de lo Social nº 1 de Ferrol desestimó la demanda.

Admite que el tenor del convenio colectivo se pronuncia en términos favorables a la trabajadora, pero advierte que el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) comporta la suspensión con reserva de puesto de trabajo y que en esas condiciones no cabe realizar novación contractual alguna. Conforme a este precepto, según la redacción coetánea, en el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador 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, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

B) A través de su sentencia 2885/2024, de 13 de junio, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia estima el recurso de suplicación (rec. 6739/2022) de la trabajadora.

Argumenta que la suspensión del contrato de trabajo ex artículo 48.2 ET no impide la aplicación del régimen más favorable contemplado por el Convenio colectivo. Conforme al mismo, el trabajador declarado en situación de IPT (susceptible de mejoría o no) tiene derecho a solicitar la movilidad para la protección de la salud y a que se tramite su petición. Invoca la STS 26 mayo 2021 (rcud 2199/2019) que permite la subsistencia de determinados efectos durante la suspensión contractual.

4. Recurso de casación unificadora.

Disconforme con la sentencia del TSJ de Galicia, la empresa (IMSERO) ha interpuesto el presente recurso de casación unificadora, alegando la infracción del Convenio Colectivo aplicable (art. 42.2), de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS; artículo 200.2), del Estatuto de los Trabajadores (art. 48.2) y del RD 1300/1985 (art. 7º).

Su escrito, fechado el 2 de septiembre de 2024, advierte que debe examinarse cada caso, especialmente en función de las previsiones convencionales. La novación comporta que se continúe la prestación de servicios y ello es incompatible con la situación derivada del artículo 48.2 ET.

5. Impugnación del recurso.

A través de su escrito fechado el 12 de mayo de 2025 el Abogado y representante de la trabajadora ha impugnado el recurso. Lo considera inadmisibile ya que no contiene un "suplico" referido al contenido que deba poseer la sentencia unificadora de doctrina y la contradicción es inexistente pues las comparadas aplican normas distintas.

También refuerza los argumentos de la sentencia recurrida invocando las SSTs de 26 mayo 2021 (rcud 2199/2019) y 28 enero 2020 (rcud 2301/2017), además de diversa doctrina judicial.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 10 de junio de 2025, la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido el informe contemplado en el artículo 226.3. LRJS. Considera existente la contradicción entre las sentencias comparadas y se inclina por la procedencia del recurso.

Argumenta que resulta incompatible el beneficio del convenio colectivo reclamado con la situación de IPT provisional, con reserva de puesto. A tal fin invoca la doctrina de nuestra STS de 4 febrero 2016 (rcud 2281/2014).

SEGUNDO.- Presupuestos procesales.

Por constituir un presupuesto procesal de orden público, controlable incluso de oficio, además de por haberse cuestionado en la impugnación al recurso, debemos comenzar abordando la concurrencia de la contradicción entre las resoluciones opuestas. Además, la impugnante considera que concurre una causa de inadmisión adicional, dado que el recurso está deficientemente formulado.

1. La contradicción entre sentencias.

El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. Sentencia referencial.

A efectos referenciales el recurso invoca la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de febrero de 2008 (rec. 5725/2008).

En ese caso una trabajadora al servicio de la Administración General del Estado es declarada en IPT, previéndose revisión por mejoría antes de dos años. Solicitar el cambio de puesto de trabajo (al amparo del art. 65 del Convenio de la Administración General del Estado de 1998 y se le deniega, precisamente, porque tiene el contrato suspendido (art. 48 ET).

La sentencia desestima el recurso de la trabajadora razonando que, en este caso, en el que se prevé revisión por mejoría, prevalece el art. 48.2 ET frente al convenio que permite la reincorporación. Lo que procede es suspender el contrato; no es posible a la vez pretender que el contrato se nove y continúe en otras condiciones distintas.

3. Requisitos del escrito de formalización del recurso.

A) El artículo 224.1 LRJS, en la redacción aquí aplicable, la previa a la derivada de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, dispone que el escrito de interposición del recurso deberá contener:

a) Una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219.

b) La fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

B) El art. 225.4 LRJS contempla como causa de inadmisión «el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso».

C) Reiterada doctrina jurisprudencial explica el alcance de las exigencias formales del escrito de interposición del recurso de casación. Dicho medio de impugnación tiene naturaleza extraordinaria. La doctrina del Tribunal Constitucional sostiene que en el recurso de casación las exigencias formales adquieren una especial relevancia, pues los requisitos de esta naturaleza parecen consustanciales a ese instituto procesal, debiendo distinguir entre el rigor formal, que viene justificado por la naturaleza del mismo recurso, y un exceso formalista que no puede cumplir otra función que la de dificultar la utilización del instrumento procesal (STC 17/1985).

4. Consideraciones de la Sala.

A) Existe contradicción entre las sentencias contrastadas. Ambas ponen fin a procedimientos en los que personal al servicio de la AGE solicita un cambio de puesto de trabajo compatible con su situación de IPT revisable por mejoría. En el caso de la recurrida se le reconoce el derecho aplicando el Convenio AGE, mientras que en la de contraste se rechaza por entender que prevalece el ET frente al mismo Convenio.

La identidad legalmente exigida respecto de los fundamentos impide que consideremos contradictorias las sentencias cuando resuelven apoyándose en regulaciones heterogéneas. El

convenio colectivo aplicado en el presente supuesto data de 2019, mientras que en el caso comparado es de 1998. Sin embargo lo cierto es que tanto el aquí vigente ("Artículo 42. Movilidad para la protección de la salud del personal laboral") cuanto el aplicado en el caso de referencia ("Artículo 65. Movilidad funcional por incapacidad laboral") contienen una regulación sustancialmente idéntica en la parte decisiva.

Más arriba hemos reproducido tales regulaciones, lo que facilita la comprobación de sus diferencias.

Aparecen variaciones terminológicas ("incapacidad laboral permanente total" frente a "incapacidad permanente total"); se adopta lenguaje inclusivo en algunos pasajes ("petición del trabajador" frente a la referencia actual a la "petición del interesado o interesada"; "situación del trabajador " en lugar de hablar de "situación de la persona"; la originaria expresión "representantes de los trabajadores" se troca por la de "representación de los trabajadores y trabajadoras"); se cambia la referencia única a la principal norma en materia de salud laboral ("garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ") por otra de alcance más amplio y genérico ("garantías establecidas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales"). Además, la nueva regulación ha introducido dos condicionantes antes ausentes: que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional y que la persona afectada cumpla los requisitos exigidos en la correspondiente Relación de puestos de trabajo para la provisión del nuevo puesto

Sin minorar la relevancia de esos cambios, lo cierto es que desde la perspectiva que interesa a la resolución del procedimiento, ambas regulaciones albergan contenido sustancialmente idéntico: 1) Se concede un derecho a la persona trabajadora que sea declarada en situación de IPT. 2) En ninguno de los casos se contempla de forma específica el supuesto de que el INSS haya activado el supuesto del artículo 48.2 ET. 3) Se contempla como un derecho el solicitar el cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado. 4) En caso de que así suceda estaremos ante una novación, que el convenio inicial no calificaba y el actual indica que posee naturaleza "modificativa".

A la vista de todo ello debe concluirse, de acuerdo en este punto con la Fiscalía, que las regulaciones son lo bastante homogéneas para que debamos considerar que los fundamentos de las conocidas en los dos procedimientos eran similares.

B) Tiene razón la impugnante cuando advierte que el escrito de formalización del recurso presentado por el IMSERSO carece de una petición específicamente asociada al contenido que deba poseer nuestra sentencia.

La exposición que acompaña al escrito (contenido, censura de la sentencia recurrida, postulación de la doctrina acertada, denuncia de las normas infringidas) sí permite deducir con claridad cuál es su finalidad. No otra que la casación del criterio acogido por la Sala de Galicia y el acogimiento del triunfante en la sentencia del TSJ de Madrid.

Por otro lado, debemos recordar que el artículo 228.2 LRJS precisa el contenido del fallo estimatorio del recurso de casación unificador entablado frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia: casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada.

Por ello, son varias las razones que nos inclina a tener por suficiente el escrito de formalización del recurso, aunque adolezca de la deficiencia expuesta: de su contenido íntegro es fácilmente deducible lo postulado (resolver el caso con la doctrina de contraste); no debemos acoger una interpretación formalista de las exigencias procesales; la LRJS indica el contenido de la sentencia estimatoria, apegada a los términos en que se suscitara el debate de suplicación.

TERCERO.- Interpretación de los convenios colectivos.

Estando en discusión el alcance de las previsiones convencionales, bien es cierto que en concordancia con otros preceptos, debemos comenzar recordando la doctrina acerca del modo en que debemos interpretarlos.

Dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis

de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC], que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94 -rec. 3394/93-), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.

Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo".

Una antigua línea jurisprudencial sostenía que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras). De este modo, decíamos, "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta".

Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas, que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.

CUARTO.- Doctrina pertinente.

A lo largo del procedimiento, y para defender posiciones divergentes, aparecen mencionadas diversas sentencias de nuestra Sala cuyo alcance debemos aquilatar, al igual que traer a colación alguna otra.

1. STS 28 diciembre 2000 (rcud 646/2000).

El Informe de Fiscalía reproduce extensamente la doctrina de nuestra STS 28 diciembre 2000, a su vez recordada en otras posteriores que también menciona (por ejemplo STS 76/2016 de 4 febrero, rcud 2281/2014).

El caso allí resuelto surge porque la empresa tiene suscrito un seguro colectivo que cubre el riesgo de invalidez. En las condiciones especiales de esta póliza se señala que "A los efectos de este seguro se entiende por invalidez absoluta y permanente la situación física irreversible provocada por accidente [...]". Se discute si la IPT con previsión de mejoría queda comprendida.

Nuestra sentencia subraya la peculiaridad del art. 48.2 ET, una disposición aparentemente contradictoria con la normativa de la Seguridad Social. Y que no permite considerar "irreversible" una incapacidad permanente declarada vaya a ser objeto de revisión por mejoría, que permita la reincorporación al puesto de trabajo antes de dos años.

La sentencia explica que la innovación normativa del art. 48.2 ET comporta que se admita la existencia de una IPT aunque no sea irreversible.

2. STS 68/2020 de 28 enero (rcud 2301/2017)

En su impugnación al recurso, la trabajadora invoca la doctrina de nuestra STS 68/2020, dictada por el Pleno de la Sala. Allí se discute el eventual derecho a percibir una mejora voluntaria por parte de quien es declarado en IPT con previsión de mejoría. Y concluimos que cuando ni el convenio colectivo ni la póliza de aseguramiento han precisado lo contrario, las mejoras voluntarias a la IPT nacen en el momento en que gana firmeza la declaración de que quien trabaja accede esa condición, sea en régimen suspensivo o extintivo de su relación laboral y con independencia de la evolución de su estado invalidante.

Al repasar la previa doctrina, nuestra sentencia traza una síntesis que ahora resulta de interés recordar:

a) Tras la vigencia del artículo 48.2 ET existe un tipo de incapacidad permanente que, pese a su denominación, posee efectos suspensivos del contrato de trabajo.

b) Cuando la póliza que asegura el cumplimiento de la mejora voluntaria prevista en el convenio colectivo especifica que cubre las situaciones irreversibles, la incapacidad permanente condicionada a los términos del artículo 48.2 ET no permite lucrar la mejora voluntaria.

c) En estos casos, si la revisión por mejoría no se produce dentro del plazo máximo de dos años contemplado en el artículo 48.2 ET el trabajador sí puede reclamar la indemnización. Pero si la mejoría se produce habrá quedado demostrado que no existía una situación irreversible de las que dan derecho a la indemnización pactada.

Por otro lado, el alcance de las pólizas de seguro ha de aquilatarse a la vista de lo previsto en el convenio colectivo, pero si sus términos son claros e inequívocos hay que estar a ellos, sin acudir a conceptos de Seguridad Social o a la propia regulación pactada.

3. STS 372/2020 de 21 mayo (rcud 1808/2017)

La STS 372/2020 estudia si la declaración de IPT para la profesión habitual impide que la actora pueda ser recolocada en puesto de trabajo distinto y compatible con su aptitud, en aplicación del art. 77 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Diputación de Sevilla. Conforme a este precepto, en ese caso se tiene derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

Nuestra sentencia considera que el derecho existe porque el cambio de funciones de ordenanza o portería ya lo había solicitado la actora durante el expediente y le había sido concedido por sentencia firme. Además, porque el reconocimiento de la IPT para la profesión habitual a la demandante determina la aplicación del citado precepto convencional, al tener una capacidad disminuida que le impide realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual.

Conforme a sus palabras, siendo que la Incapacidad Permanente Total no inhabilita a la persona trabajadora para realizar otro trabajo adecuado a sus limitaciones, sino solo para la profesión habitual, y el Convenio Colectivo prevé la reubicación en estos supuestos, es claro que a lo que señala la norma convencional ha de estarse.

4. STS 574/2021 de 26 mayo (rcud 2199/2019)

Tanto la resolución ahora recurrida cuanto la impugnación al recurso invocan nuestra STS 574/2021, que se centra en determinar, por un lado, si el contrato de interinidad por sustitución ha devenido en fraudulento y, en su caso, si el efecto jurídico es el de declarar a la trabajadora como indefinida o indefinida no fija.

Allí incidimos en que el trabajador sustituido participó y resultó seleccionado en una convocatoria interna para la cobertura de determinados puestos, mediante la figura de la adscripción temporal, en tanto que está sometido a la pervivencia del programa al que se le adscribe, manteniendo la reserva del puesto de trabajo, y esta situación permite a la empresa (RTVE) cubrir el puesto de trabajo mediante el contrato de interinidad por sustitución. A lo anterior se anuda que ni el ET ni el RD 2720/1998 reservan en exclusiva el contrato de interinidad a los casos de suspensión con reserva de trabajo sino a todos aquellos en los que un trabajador deba ser sustituido por otro, como en este caso en el que el trabajador es adscrito a otro puesto con derecho de reserva del que ha dejado.

Como se observa, el problema abordado dista de asemejarse al actual. Cosa distinta es que, efectivamente, la STS 574/2021 abre las puertas a situaciones formalmente excluidas cuando se aborda la suspensión contractual. En ese sentido, admite que el trabajador sustituido pueda seguir prestando servicios en la misma empresa por lo que es factible que el puesto que deja vacante, con reserva del mismo, pueda ser ocupado por otro, habiéndose visto alterada la relación desde el momento en que el trabajador sustituido ha participado en una convocatoria de cobertura de determinados puestos de trabajo que estaban sometido a ese régimen de reserva de los que los participantes estaban ocupando, caso de superar las pruebas de acceso., por más que aparezca.

5. Recapitulación.

Aunque aportan consideraciones emparentadas con el problema que se suscita, en especial con la situación en que queda la relación laboral cuando media una declaración de IPT pero con reserva del puesto de trabajo, ninguna de la sentencias reseñadas lo resuelve de manera frontal.

Si acaso, de ellas derivan dos pequeñas conclusiones: que la IPT sigue siéndolo aunque esté sometida a un plazo de revisión y durante el mismo deba conservarse el puesto de trabajo; y que si las normas no excluyen o acotan un beneficio a la IPT definitiva e incondicionada tampoco debe hacerlo quien las interprete.

QUINTO.- Doctrina de la Sala sobre la cuestión.

Pese a no haber sido expresamente invocada en el litigio, nuestra STS de 16 de diciembre de 2013 (rcud 327/2013) sí ha resuelto el mismo dilema interpretativo que ahora se suscita. Se trata, en sus propias palabras, de determinar si un trabajador declarado en situación de IPT, con pronóstico -en la propia resolución- de previsible mejoría en el plazo de dos años, tiene derecho a que se le adjudique un puesto de trabajo vacante y adecuado a sus circunstancias, conforme al art. 63 del III Convenio Colectivo de la Administración General del Estado [AGE]; o si, por el contrario, únicamente tiene derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a partir de la fecha de la declaración de IPT, en aplicación del art. 48 ET.

Aclarado más arriba que son homogéneas las regulaciones del convenio colectivo por ella aplicado (Fundamento Primero 2.B) y las del rector de los presentes autos (Fundamento Primero 2.C), lo que debemos hacer ahora es recordar sus argumentos. De ellas se desprende que la sentencia recurrida está alineada con la doctrina de esta Sala Cuarta.

1. Interpretación de categorías genéricas.

A) Es principio general del Derecho en materia de interpretación que donde la norma no distingue tampoco debe hacerlo el intérprete, máxime cuando se trata de restringir derechos que la misma establece (así, recientemente SSTs 16/11/12 -rco 208/11 -; 05/03/12 -rco 57/11 -; y 25/03/13 -rcud 1775/12 -), y dado que el art. 63 del Convenio se limita a atribuir el beneficio de obligada movilidad funcional para «el caso de declaración de una incapacidad permanente total», no resulta procedente -en aplicación del citado aforismo- limitar el derecho a determinados supuestos de IPT, excluyendo otros que tienen la misma consideración legal.

B) No compartimos el razonamiento que al efecto sostiene la recurrente Abogacía del Estado -y que el Ministerio Fiscal comparte-, afirmando que el art. 63 del III Convenio Colectivo AGE «tan sólo se está refiriendo a aquella incapacidad permanente de carácter definitivo, no

aquella previsiblemente mejorable en un plazo de dos años... porque en caso contrario se produciría una contradicción entre el *art. 63 del CC* y el *art. 48 del ET* »y que «al dejar a salvo el *art. 48.2 del ET* en los casos de extinción del contrato de trabajo por no haber solicitado el cambio de puesto» el precepto colectivo no quiere decir que el beneficio se extienda a la IPT con «previsible mejoría», sino «precisamente recalcar que no en todos los supuestos de incapacidad permanente se producirá la extinción del contrato, sino tan sólo en aquéllos en los que la incapacidad permanente es definitiva y no se ha solicitado el cambio de puesto».

C) Tal interpretación nos parece voluntarista, en primer término porque el precepto se refiere a la IPT y ésta -tras la reforma operada por la Ley 42/1994 [30/Diciembre] y en la regulación actual que expresa el *art. 136 LGSS/ 94- comprende no sólo la que tradicionalmente integraba la Invalidez Permanente [situación «previsiblemente definitiva», conforme al *art. 132.3 LGSS/1974*], sino que también incluye el supuesto que hasta la Disposición Derogatoria de la citada Ley 42/1994 tenían cabida en la Invalidez Provisional [situación de quien agotaba la ILT sin haber obtenido el alta «siempre que se prevea que la invalidez no va a tener carácter definitivo»], al atribuir la misma «consideración» de IP a la «situación de incapacidad que subsista después de extinguida la incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo de duración». Y así las cosas, se presenta falto de razonable justificación entender que una inequívoca referencia -colectivamente pactada- a un determinado concepto legal [IPT] pueda reducirse por vía hermenéutica, excluyendo la totalidad de supuestos que el indicado concepto abarca.*

2. Concordancia entre la LGSS y el ET.

Tampoco hallamos fundamento suficiente a la afirmación de que amparar en el tan citado precepto convencional - *art. 63- a los supuestos de IPT con previsible mejoría comporte la contradicción entre tal norma y el *art. 48.2 ET**, supuesto -el de la pretendida contradicción entre los preceptos- en que habría de prevalecer la Ley sobre el Convenio, siendo así -entendemos- que no estamos en presencia de colisión alguna entre la legalidad ordinaria y pactada, sino tan sólo en presencia de una regla legal [disponiendo la suspensión del contrato de trabajo por dos años para quien se halla en IPT con previsible recuperación en el mismo plazo] que es mejorada por una previsión convencional [atribuyendo al que es declarado en IPT en tales circunstancias, el derecho a ser recolocado en otro puesto de trabajo]. Y no hay que olvidar que si bien es incuestionable la preeminencia de la ley sobre el convenio colectivo [*art. 6 LOPJ*, y *arts. 3.3 y 85.1 ET*], ello únicamente es predicable en materia de «derecho necesario» absoluto, y que más allá de este ámbito -vedado para la negociación colectiva-, entre la ley y el convenio rige la relación de suplementariedad, conforme a la cual la norma estatal tiene cualidad de mínima para el convenio colectivo, que puede mejorar -en beneficio de los trabajadores- la regulación de aquélla.

3. Los términos del convenio colectivo

El propio precepto colectivo contempla expresamente -como posible objeto del beneficio que regula- la situación de IPT con previsible mejoría, al disponer expresamente que si el trabajador en situación de IPT no solicita la movilidad en el plazo de dos meses el contrato extinguirá «sin perjuicio de lo dispuesto» en el *art. 48.2 ET*. Ante esta previsión convencional no cabe más interpretación lógica que la sigue: a) el *art. 63* es aplicable tanto a la IPT «previsiblemente definitiva» como a la IPT «previsiblemente objeto de revisión por mejoría»; b) si se trata de IPT «previsiblemente definitiva», el transcurso del plazo para instar la recolocación comporta la extinción del contrato; y c) si al trabajador le hubiese sido reconocida la IPT «previsiblemente objeto de revisión por mejoría», el no ejercicio del derecho a la movilidad no afecta a la suspensión del contrato durante el periodo de dos años que contempla el *art. 48.2 ET* y que el precepto convencional respeta - como no podía ser menos- expresamente.

Y en este mismo orden de cosas no está de más recordar el llamado «principio de economía», pues si bien en alguna ocasión lo hemos calificado de subjetivo y relativo [*STS 09/05/11 -rco 148/10-*], de todas formas en el presente caso nos parece de oportuna aplicación tal regla -«navaja de Ockham»-, conforme a la cual «en igualdad de condiciones, la explicación más sencilla suele ser la correcta». En efecto, frente a la nada compleja solución interpretativa que hemos expuesto, ajustada palmariamente a la literalidad de la previsión pactada y a la disposición del ET, la tesis que mantiene el recurso ofrece a nuestro parecer rechazable artificiosidad, desbordando la literalidad del precepto y la que se nos presenta como su evidente construcción lógica: quien es declarado en IPT y no ejercita su facultad a ser

recolocado, o bien sufre la extinción de su contrato [si las secuelas son previsiblemente definitivas], o bien mantiene su derecho a la suspensión del vínculo laboral [si la IPT ha sido declarada previsiblemente revisable].

4. La novación contractual

No coincidimos con la cualidad extintiva atribuida a la novación, sino que consideramos debe calificarse como «modificativa», pues: a) no afecta al propio objeto del contrato sino a sus condiciones; b) así lo refleja el propio art. 63, al tratar tales supuestos como propios de «movilidad funcional por incapacidad laboral» y al contraponer la «novación» del contrato cuando se ejercita el derecho a recolocación, con la «extinción» del mismo si el derecho no se actúa en el plazo de dos meses; y c) si no se constata con claridad la voluntad de extinguir hay que estar a la existencia de una novación modificativa [STS -Primera- 27/11/90 Ar. 1990/9056], de manera que en la duda, la novación debe ser considerada como modificativa [SSTS -Primera- 03/11/04 -sentencia 1033/04 -; y 01/07/09 - rec. 916/05 -]. Y sentado ello, que cuando se ejercita el derecho a la «movilidad funcional» no se produce la extinción del contrato, es claro que la incongruencia alegada se ve privada de cualquier fundamento, pues el contrato únicamente se halla suspendido ex art. 48.2 ET, de forma que el cumplimiento de la condición resolutoria [revisión por mejoría] comporta la automática reanudación de los efectos del vínculo «aletargado» [por utilizar la expresión que la Sala de suplicación toma de jurisprudencia ya antigua]. Y ni que decir tiene que esas dificultades en la construcción del fenómeno novatorio y de la incidencia de una posible revisión por mejoría son igualmente predicables de la que el Ministerio Fiscal califica como IPT «simplemente, sin previsibilidad de revisión», siendo así que toda declaración de IP es revisable por mejoría, al prescribir el art. 143.2 LGSS/1994 que «[t]oda resolución ... por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente ... hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por ... mejoría del estado invalidante profesional»; revisión por mejoría cuya habitual realidad se muestra en multitud de resoluciones del INSS, también referidas a situaciones de IPT determinadas por reducciones anatómicas o funcionales «previsiblemente definitivas».

SEXTO.- Resolución.

A la vista de cuanto antecede (datos del caso, previsiones convencionales, criterios interpretativos aplicables, doctrina previa), en concordancia con los precedentes reseñados, debemos desestimar el recurso formalizado por el IMSERSO. En esencia, porque la trabajadora tiene el derecho cuyo reconocimiento ha interesado, por así desprenderse el convenio colectivo.

1. Consideraciones de la Sala.

El convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado viene recogiendo, en sus diversas versiones, el derecho a la recolocación de quienes sean declarados en situación de IPT, sin realizar distinción alguna para los casos en que la misma sea subsumible en la hipótesis del artículo 48.2 ET. El artículo 42 del IV Convenio requiere una interpretación no solo literal sino también sistemática y lógica; en ese sentido, nuestra STS de 16 diciembre 2013 (rcud 327/2013) ya expuso las razones por las que debe admitirse la solicitud de recolocación novatoria por parte de quien es declarado afecto por una IPT con esa específica condición.

No solo mantenemos el criterio doctrinal acuñado años atrás por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación del Derecho, sino que el mismo debe reafirmarse a la luz de los acontecimientos posteriores.

El Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en su redacción originaria, pedía que los convenios colectivos no se aplicaran en la parte que se considerase directa o indirectamente discriminatoria para las personas con discapacidad (art. 35.5). Tras la Ley 3/2023 (inaplicable al caso por razones temporales) explicita que a los efectos del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez (art. 35.2), adoptando la misma óptica genérica del Convenio Colectivo cuyo alcance se debate aquí.

Puesto que nuestra solución se basa en el tenor del propio convenio colectivo y se limita al derecho a solicitar la novación en él prevista conviene que especifiquemos que no

estamos ahora resolviendo las dudas que puedan derivarse de las modificaciones introducidas en el ET y en la LGSS por la Ley 2/2025, de 29 de abril; mucho menos, condicionando la respuesta a los problemas derivados de la eventual interacción entre el percibo de la pensión de incapacidad permanente (provisional) y el desempeño del trabajo en el nuevo puesto.

2. Unificación de doctrina.

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (arts. 123 y 152.1 CE; art. 219 LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Por las razones que hemos expuesto, consideramos acertada la contenida en la sentencia recurrida, alineada con la solución que hemos dado a esta cuestión en la STS 16 diciembre 2013 (rcud 327/2013).

Las previsiones del Convenio Único para el personal de la Administración General del Estado sobre cambio de puesto de trabajo en caso de incapacidad permanente total (si hay vacante y se cumplen otros requisitos) son aplicables a los casos en que (de acuerdo con el artículo 48.2 ET) esa declaración es provisional.

3. Alcance del fallo.

A) Al contener doctrina correcta la sentencia recurrida, debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de desestimación del recurso.

B) El artículo 228.3 LRJS comienza disponiendo que la sentencia desestimatoria por considerar que la sentencia recurrida contiene la doctrina ajustada acarreará la pérdida del depósito para recurrir.

C) También prescribe el artículo 228.3 LRJS que el fallo dispondrá la cancelación o el mantenimiento total o parcial, en su caso, de las consignaciones o aseguramientos prestados, de acuerdo con sus pronunciamientos.

D) Sin embargo, las previsiones del artículo 235.1 y concordantes de la propia Ley procesal abocan a que no debemos pronunciar codena en costas respecto de ninguno de los recursos que ahora resolvemos.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), representado y defendido por el Letrado Sr. Rodríguez Gómez.

2º) Confirmar y declarar firme la sentencia nº 2885/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 13 de junio, en el recurso de suplicación nº 6739/2022, interpuesto frente a la sentencia nº 391/2022 de 13 de julio, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ferrol, en los autos nº 632/2021, seguidos a instancia de Dª Estefanía contra el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), sobre reconocimiento de derecho.

3º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.