

# Ensayo supervisado de reconversión profesional, una posibilidad real en Francia. A propósito de un caso.

*Ambar Deschamps Perdomo<sup>(1)</sup>*

<sup>1</sup>OPSAT. Organismo de Prevención y Salud en el Trabajo. Francia.

## Correspondencia:

*Ambar Deschamps Perdomo*

*Dirección postal: 7 rue de Châtillon, Viry Châtillon, Francia*

*Correo electrónico: ambardeschamps@gmail.com*

**La cita de este artículo es:** Ambar Deschamps Perdomo. Ensayo supervisado de reconversión profesional, una posibilidad real en Francia. A propósito de un caso. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2025; 34(1):87-92

## RESUMEN.

**Introducción:** El “Ensayo supervisado de reconversión profesional” se incluye entre las opciones que pueden llevarse a cabo para evitar la desinserción profesional.

**Objetivos:** Dar visibilidad a una herramienta útil en la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

**Material y Métodos:** Permite poner en marcha por parte del Médico del Trabajo acciones que permiten analizar las condiciones de trabajo y el estado de salud de la persona trabajadora, y establecer restricciones en la “Aptitud laboral” para la realización de las actividades del puesto de trabajo.

**Resultados:** Ayuda en el proceso de reincorporación al trabajo, evaluando la compatibilidad entre el puesto y la salud y permite comprobar la capacidad del trabajador para volver a su antiguo puesto, probar uno nuevo, o bien, preparar un cambio de profesión o reconversión profesional.

## A SUPERVISED VOCATIONAL RETRAINING TRIAL, A REAL POSSIBILITY IN FRANCE. A CASE STUDY

### ABSTRACT

**Introduction:** The ‘Supervised Vocational Retraining Trial’ is included among the options that can be carried out to prevent occupational disengagement.

**Objectives:** To give visibility to a useful tool in the protection of particularly sensitive workers.

**Material and Methods:** It allows the occupational physician to implement actions that allow for the analysis of the working conditions and the state of health of the worker, and to establish restrictions in the ‘Aptitud laboral’ for the performance of the activities of the job.

**Results:** It helps in the process of returning to work, assessing the compatibility between the job and health and allows checking

**Conclusiones:** Permite garantizar la continuidad en el medio laboral, y, por ende, previene la desinserción profesional.

**Palabras clave:** Reconversión profesional; reincorporación al trabajo desinserción profesional.

the worker's ability to return to their old job, try a new one, or prepare a change of profession or professional reconversion.

**Conclusions:** It makes it possible to guarantee continuity in the working environment, and therefore prevents occupational disintegration.

**Key-words:** Vocational retraining; return to work; professional disengagement

---

**Fecha de recepción:** 21 de octubre de 2024

**Fecha de aceptación:** 21 de marzo de 2025

---

## Introducción

Uno de los grandes desafíos de la Prevención de Riesgos Laborales en general y en concreto de la Medicina del Trabajo, es la protección de las personas trabajadoras frente a los inevitables cambios de salud que pueden surgir a lo largo de su vida laboral a causa de patologías, accidentes y otras circunstancias, de tal modo que seamos capaces de conseguir una adecuada adaptación del puesto de trabajo a la persona cuando sea necesario.

Dentro de este contexto se sitúa el “Ensayo supervisado de reconversión profesional”, un procedimiento habitual en Francia que permite evaluar la compatibilidad entre un nuevo puesto de trabajo y el estado de salud de una persona trabajadora, comprobando la capacidad para

trabajar en el mismo durante el periodo de incapacidad temporal, y permitiendo con ello tomar medidas efectivas y eficientes que fomentan la reinserción laboral en el país.

En este artículo, se quiere mostrar un ejemplo de aplicación de este procedimiento de modo pormenorizado, y con ello dar visibilidad a algo que consideramos útil en la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

## Presentación del caso

Se trata de una mujer de 47 años, cuyo puesto de trabajo es de “Limpiadora de hospitalización” en un hospital de media estancia de cuidados neurológicos y traumatológicos desde agosto del 2010. Como diagnóstico principal presenta un “Linfoma difuso B de pequeñas células de

tipo linfoma de la zona marginal”, tratado con quimioterapia (Rituximab y Bendamsutine) y en remisión desde enero del 2023, por el cual ha estado en situación de incapacidad temporal (en adelante IT) dos años, desde febrero de 2021 hasta febrero de 2023.

Tras ser dada de alta por su médico de familia el 01/02/2023, se realiza el Examen de salud tras ausencia prolongada (denominado en francés: Visita de reincorporación) el 08/02/2023 en el Servicio de Medicina del trabajo asociado a la empresa (Servicio de Prevención Ajeno en España), con una previsión de reincorporación en su puesto habitual a tiempo completo. Tras la anamnesis y exploración, se detecta en la paciente una fatiga persistente (resto de examen clínico normal), por la cual, y debido a los requerimientos físicos de su puesto, se establecen dos actuaciones:

1. Orientación y consenso con su médico de familia de una prescripción de reincorporación laboral con un “Tiempo parcial terapéutico”, que le permita una incorporación gradual a su puesto de trabajo.
2. Emisión y envío de “Certificado de Aptitud Laboral” a su empleador con la siguiente propuesta de “Adaptación de puesto temporal”: “Puede reincorporarse a su puesto de trabajo de forma paulatina, con un tiempo parcial de un 50% durante dos meses, 60% durante dos meses, 70% durante dos meses, 80% durante dos meses y finalmente pasar a tiempo completo”.

En este punto, cabe aclarar que en Francia es posible una reincorporación laboral progresiva con un tiempo parcial y efectivo de trabajo del 50%, 60%, 70% y 80% respectivamente, estando el resto del tiempo la persona trabajadora en situación de IT, asumida y autorizada por el Sistema Nacional de Seguridad Social.

Posteriormente, el 17/4/2023 se hace un nuevo seguimiento de la paciente con lo que se denomina “Consulta de pre-incorporación” (denominado en francés pré-reprise) realizada durante el tiempo

de IT, en la cual se encuentran los siguientes hallazgos:

- La paciente continúa manifestando fatiga persistente e incapacidad para realizar las tareas de su puesto, a pesar de encontrarse adaptado y estar trabajando a tiempo parcial del 50%, por lo cual se encuentra nuevamente en IT desde el 01/03/2023.
- En el PET-SCAN de control se ha encontrado un nuevo ganglio a nivel de la arteria esplénica, que por el momento quedará en vigilancia continua.
- La trabajadora manifiesta en la consulta una labilidad emocional importante.

El 08/06/2023 es recibida por la Trabajadora Social de nuestro equipo, tras derivación por parte de la Médico del Trabajo, para valoración de una posible “Reconversión profesional”. La trabajadora tiene reconocida una discapacidad inferior al 33% (en Francia denominada “RQTH- Reconocimiento de la calidad de trabajador con discapacidad”), equivalente en España a la clasificación de una persona con un grado de discapacidad.

Cabe señalar que los servicios sociales en nuestros centros son parte del equipo pluridisciplinar de los mismos. Ponen a disposición de nuestros clientes (empresarios, trabajadores, representantes del personal) los servicios especializados para colaborar con ellos en cualquier acción susceptible de prevenir o superar las dificultades profesionales y/o personales de los trabajadores. Ofrece apoyo y asesoramiento en estrecha colaboración con el médico del trabajo. Ayuda a evitar que los trabajadores pierdan su empleo y a mantener en el mismo en el caso de los trabajadores vulnerables o especialmente sensibles, mediante acciones individuales y colectivas. Se apoya en una red de socios externos para ofrecer las mejores soluciones a empleados y empresarios.

A nivel individual: ayuda a los empleados con los problemas relacionados con el empleo y la salud: incapacidad laboral, enfermedad o discapacidad, cambios o rescisión de contratos de trabajo, derechos de pensión, sufrimiento en el trabajo,

riesgos psicosociales, etc. También se ocupa de cuestiones personales (conciliación de la vida laboral y familiar) cuando éstas repercuten en la vida laboral. Realiza una evaluación social de la situación del trabajador, con el fin de informarle de sus derechos, proporcionarle apoyo u orientarle, si es necesario, hacia las estructuras más adaptadas a su situación.

A nivel colectivo: asesora al empresario sobre derecho laboral, derecho de la seguridad social, derecho social, etc. Realiza campañas de sensibilización de los trabajadores sobre cuestiones profesionales, sanitarias y sociales.

El 14/06/2023 se realiza una nueva “Consulta de pre-incorporación” por parte de la médico del trabajo, durante el tiempo de IT, donde se la deriva a un organismo especializado en la capacitación al empleo en personas en situación de discapacidad, denominado en francés “CAP EMPLOI”. Gracias a ello, entre los meses de junio a septiembre 2023 la trabajadora realiza una formación para un puesto de auxiliar administrativo de admisión/recepción. En octubre de 2023 se realiza una reunión entre “CAP EMPLOI” y el empresario, para estudiar la viabilidad dentro de la empresa de la realización de un “Ensayo supervisado de reconversión profesional” (en francés “Essai encadré”), siendo aceptada la propuesta por parte de la directora de recursos humanos y llevándose a cabo del 06 al 20 de noviembre del 2023, en un puesto de auxiliar administrativo de admisión, para lo cual se había formado recientemente.

El 28/11/2023 se convoca una reunión entre la Trabajadora Social, la Médico del trabajo y el “CAP EMPLOI”, para estudiar el informe final con las conclusiones del ensayo dirigido a la reconversión profesional, resultando ser positivo, ya que la trabajadora ha podido ejecutar adecuadamente sus funciones manteniendo su nivel de salud y resultando eficiente para la empresa.

El 06 de diciembre del 2023 se realiza una “Visita de contacto” o “Visite de Liaison” en francés, entre el empresario, la trabajadora, el “CAP EMPLOI” y la Médico del Trabajo, con el fin de comentar los resultados y conclusiones, y proponiendo

finalmente a la trabajadora un nuevo puesto de “Asistente administrativo de Admisión” a partir de enero 2024.

Para poder articularlo, el 10 de enero del 2024 tiene lugar una nueva “Visita de reincorporación” o “Examen de salud tras ausencia prolongada”, con la emisión de un nuevo “Certificado de aptitud laboral”, declarándose a la trabajadora “No apta para su puesto de trabajo” y abriendo con ello la posibilidad de reincorporación en el nuevo puesto.

El 21 de febrero del 2024 se realiza el “Examen de salud inicial” para el nuevo puesto de “Asistente administrativo de Admisión”. A fecha 15/07/2024 la trabajadora sigue incorporada en su nuevo puesto, sin incidencias, concluyendo como exitoso el proceso de ensayo supervisado de reconversión profesional.

## Discusión

La legislación francesa prevé la posibilidad para los trabajadores afiliados al Sistema de Seguridad Social, que se encuentren en situación de IT y que presenten un riesgo de desinserción profesional, de poder acceder a actuaciones de formación continua, valoración, acompañamiento, información y seguimiento durante este tiempo de IT, sin perder los beneficios de la prestación económica asociada a su situación de IT<sup>(1)</sup>. Estas actuaciones son organizadas por un trabajo conjunto entre el médico del trabajo, el servicio social y el estado a través de distintos organismos.

Un gran ejemplo de ello es el “Ensayo supervisado de reconversión profesional”, actuación incluida en el abanico de posibilidades que se pueden realizar en Francia para evitar la desinserción laboral, y que tiene las siguientes características destacables:

— En él, el médico del trabajo tiene un papel relevante al poder poner en marcha acciones basadas en un análisis exhaustivo de las condiciones de trabajo y de la salud de la persona trabajadora, poniéndolas a

continuación en relación directa y plasmando finalmente las interacciones que se puedan dar entre ellas en “Restricciones o limitaciones” en el correspondiente “Certificado de aptitud laboral” para el puesto o profesión habitual, o llegando incluso a la no aptitud para el mismo.

— Por tanto, el “Ensayo supervisado de reconversión profesional” ayuda en el proceso de reincorporación laboral evaluando la compatibilidad de un puesto de trabajo con el estado de salud de la persona trabajadora tanto en su propia empresa como en otra diferente. Véanse a continuación preguntas que pueden ser respondidas con él:

- ¿Puede actualmente la persona trabajadora reincorporarse a su antiguo puesto?
- Si no es posible, ¿se pueden llevar a cabo medidas para adaptar su actual puesto de trabajo a su nueva situación de salud?
- Si no es posible, ¿puede ser la persona trabajadora candidata a un nuevo puesto según sus actuales habilidades y destrezas?
- Si no es posible, ¿se la puede facilitar un cambio de profesión o “Reconversión profesional<sup>(2)</sup>”?

— La duración máxima del “Ensayo supervisado de reconversión profesional” es de 14 días laborables, continuos o fraccionados en períodos. Puede renovarse una vez, hasta una duración máxima total de 28 días. Durante el mismo, la persona trabajadora permanece en IT y percibe un subsidio diario de enfermedad o un subsidio por accidente de trabajo o enfermedad profesional, según corresponda.

— El “Ensayo supervisado de reconversión profesional” está sujeto al acuerdo entre dos médicos: el Médico inspector de la seguridad social y el Médico de cabecera del trabajador. Para llegar a este consenso, es clave la valoración del “Examen de salud” realizado por el Médico del trabajo de la empresa de acogida o, en su defecto, por el Médico del trabajo de la empresa de origen del trabajador.

— Durante el periodo del ensayo, la persona

trabajadora es seguida por un tutor dentro de la empresa<sup>(3)</sup>.

A la hora de implementar el “Ensayo supervisado de reconversión profesional” es importante tener en cuenta los siguientes puntos clave:

- El Médico del trabajo comprueba la capacidad de la persona trabajadora para llevar a cabo sus funciones dentro de su puesto de trabajo, establece las condiciones adecuadas y propone adaptaciones en caso necesario.
- El organismo CAP EMPLOI es el que negocia la “prueba tutelada” con el empleador, el que decide si la “prueba tutelada” debe llevarse a cabo en una empresa diferente a la empresa de origen de la persona trabajadora y el que revisa con la persona trabajadora y el Médico del Trabajo el ensayo.
- El/la Trabajador/a social, con el consentimiento de la persona trabajadora, le ofrece apoyo social individual y/o colectivo para ayudarla a evaluar su situación y elaborar un plan de carrera adaptado a su estado de salud y a su potencial. Además, la informa de sus derechos, de los procedimientos que se van a llevar a cabo, y la asesora y orienta sobre las acciones que debe emprender durante su baja laboral y los regímenes existentes.
- El organismo de la Seguridad Social es el que debe aprobar y autorizar el ensayo durante el periodo de IT.

Los CAP EMPLOI u “Organismos de colocación especializados” son entidades dependientes del Ministerio de Trabajo francés, que llevan a cabo una misión de servicio público. Son responsables de la preparación, el apoyo, el seguimiento sostenible y el empleo continuo de las personas con discapacidad. Están dirigidos a:

- Personas en situación de discapacidad que buscan trabajo.
- Empleados, agentes públicos o autónomos que deseen realizar una reconversión profesional.
- Empresarios públicos o privados, independientemente del número de empleados de la empresa.

El sistema legislativo en Francia<sup>(4,5)</sup> permite, por tanto, al Médico del trabajo, ser una pieza clave en la reinserción laboral después de una baja prolongada por motivos de salud, no solo dando las recomendaciones pertinentes en cuanto a posibles adaptaciones a su puesto de trabajo, sino dando un paso más tras el establecimiento de la aptitud o no aptitud, pudiendo, con el acuerdo del trabajador y el acompañamiento del Trabajo social y del propio Estado (a través de los organismos destinados a tal efecto), prescribir una reincorporación gradual y, si se determina, la posible inaptitud y la reconversión profesional, a un puesto compatible con el estado de salud de la persona, que permita la continuidad en el medio laboral.

### Conclusión

Con el “Ensayo supervisado de reconversión profesional” se puede ayudar a las personas trabajadoras en situación de IT a reincorporarse laboralmente poniendo a prueba su capacidad para volver a su puesto de trabajo o para aceptar uno nuevo si ya no puede realizar su profesión habitual por motivos de salud. Permite garantizar la continuidad en el medio laboral, y, por ende, previene la desinserción profesional.

### Bibliografía

1. Légifrance, Servicio Público de difusión del Derecho. Código de la seguridad social. [Internet]. [citado 15 de julio de 2024]. Disponible en: Livre III : Dispositions relatives aux assurances sociales et à diverses catégories de personnes rattachées au régime général (Articles D311-1 à D382-34-1) - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
2. Ministerio Francés de Trabajo, Salud y Solidaridad. El ensayo supervisado. [Internet]. [citado 10 de julio de 2024]. Disponible en: L'essai encadré - Ministère du travail, de la santé et des solidarités (travail-emploi.gouv.fr)
3. Seguridad social francesa. El ensayo supervisado. [Internet]. [citado 10 de julio de 2024]. Disponible en: Retour à l'emploi d'un salarié : L'essai encadré | ameli.fr | Entreprise
4. Légifrance, Servicio Público de difusión del Derecho. Decreto relativo al ensayo supervisado, del 16 de marzo del 2022. [Internet]. [citado 15 de julio de 2024]. Disponible en: Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
5. Phlek Narada. Essai encadré: analyse d'un échec. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2020 ; 81 (5) :540-541 doi :10.1016/j.admp.2020.03.311