

STS de 27 de marzo de 2013, recurso 1291/2012

Incapacidad permanente: se extingue la relación laboral si la pensión no se reconoce y la persona interesada no se reincorpora a su puesto de trabajo (acceso al texto de la sentencia)

Una trabajadora fue despedida disciplinariamente por no presentarse a trabajar tras haberle sido denegada por resolución del INSS una pensión por incapacidad permanente total. La trabajadora recibió el 18 de agosto la resolución del INSS, dictada el día 4 del mismo mes, por la que se le denegaba la incapacidad, y se reincorporó a su trabajo el día 25 de agosto, siendo despedida el día 26 por faltas injustificadas al trabajo durante el período comprendido entre el 5 y el 25 de agosto.

El tribunal acepta la tesis de la empresa, razonando lo siguiente:

- **En los casos de IT el contrato de trabajo se encuentra en suspenso hasta que recae la resolución administrativa declarando la inexistencia de incapacidad permanente**, incluso si se reconoce una incapacidad permanente parcial, **momento en el que nace el deber del trabajador de reincorporarse al trabajo.**
- Los arts. 56 y 57 de la Ley 30/1992 y el art 9.2 del *Real Decreto 2609/1982, de 24 de septiembre, sobre evaluación y declaración de las situaciones de incapacidad permanente en la Seguridad Social*, en el ámbito del procedimiento de declaración de la invalidez permanente, señalan que **los actos administrativos tienen una presunción de validez que hacen su cumplimiento necesario y directamente ejecutivo.**
- **El acto administrativo del INSS**, al extinguir la situación de incapacidad temporal, **priva en principio de justificación a la incomparecencia al trabajo de la misma forma que la baja había otorgado inicialmente dicha justificación.** En consecuencia, el empleador puede deducir las consecuencias extintivas -disciplinarias o por desistimiento- que derivan de esa falta de justificación y el empleado debe prevenir la eventual apreciación de un desistimiento -cuya concurrencia deberá valorarse en cada caso-, manifestando su voluntad de mantener la relación, así como, si quiere conservar la suspensión de la relación laboral, destruir los efectos reflejos de la resolución administrativa acreditando que, pese al alta médica o a la resolución del expediente de invalidez sin declaración de incapacidad permanente total o absoluta, subsiste una situación de IT que impide la reincorporación al trabajo.
- **No puede entenderse que por la simple impugnación de la resolución administrativa se mantiene automáticamente la suspensión del contrato** hasta que se produzca una decisión judicial firme. Y así es porque, frente a la desaparición de la justificación de la incomparecencia, no basta la impugnación de una resolución administrativa en una relación externa a la laboral, sino que **el empleado ha de desarrollar, con la diligencia exigible en cada caso, una conducta positiva en orden a informar a la empresa de la impugnación y acreditar la subsistencia de una IT para el trabajo ofreciendo en su caso los medios para la verificación de esa situación por parte de la empresa.**
- **La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento** (art. 6.1 del *Código Civil*), norma aplicable a la supuesta ignorancia sobre el nacimiento del deber de reincorporarse al trabajo tras cesar la suspensión del contrato, conforme a los arts. 45.1 y 48.1 ET.