

Impugnación del alta médica y despido disciplinario por ausencias injustificadas al trabajo.

Faustino Cavas Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Resumen: *El alta médica emitida dentro de los primeros 365 días extingue la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, debiendo el trabajador reincorporarse a su puesto de trabajo el día en que aquella produce sus efectos (el siguiente al de su emisión). La impugnación del alta médica, aun comunicada a la empresa, no determina en este caso la prórroga de la situación de incapacidad temporal y el mantenimiento de la suspensión del contrato de trabajo, de modo que el empresario puede despedir disciplinariamente al trabajador por faltas de asistencia repetidas e injustificadas al trabajo.*

Palabras clave: *Incapacidad temporal. Alta médica. Despido. Faltas de asistencia injustificadas al trabajo.*

Abstract: *The medical discharge produced before day 365 ends the situation of temporary disability due to common contingencies, and the worker must return to his job the day it takes effect (the day after its issuance). The challenge of the medical discharge, even communicated to the company, does not determine in this case the extension of the situation of temporary incapacity and the maintenance of the suspension of the employment contract, so that the employer can disciplinary dismiss the worker for repeated and unjustified absences from work.*

Keywords: *Temporary disability. Medical discharge. Dismissal. Unjustified absences from work.*

I. Introducción

La cuestión sobre la que se pronuncia la STS/SOC de 17 de abril de 2023 es la relativa a los efectos de la impugnación de un alta médica recaída en un proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes, que todavía no ha agotado los primeros 365 días de duración. En concreto, se trata de determinar si la ausencia de reincorporación al trabajo durante el trámite de impugnación -de la que la empresa había sido informada por el trabajador- es motivo de despido disciplinario por faltas de asistencia no justificadas al trabajo.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 276/2023, de 17 de abril.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUUD. núm. 1368/2022.

ECLI: ES:TS:2023:1566

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. María Luz García Paredes.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En el caso debatido, el demandante venía prestando servicios laborales por cuenta y a las órdenes de su empresa desde el 27 de septiembre de 2004, con la categoría profesional de técnico de organización. Inició proceso de IT por enfermedad común el 24 de marzo de 2020 hasta el 3 de julio (viernes) de ese mismo año, en que fue dado de alta médica. Disconforme con el alta, el trabajador la impugna, hecho que comunica a la empresa. Esta requirió al trabajador, en fecha 9 de julio de 2020, para que acreditase por qué no asistía al trabajo desde el día 6 de julio (lunes), cuando entendía que debió reincorporarse. El trabajador contestó al requerimiento en las veinticuatro horas siguientes, diciendo que le habían informado de que la simple impugnación del alta médica paralizaba sus efectos. Resuelta la impugnación en fecha 18 de julio y comunicada al trabajador el día 20, este se reincorpora al trabajo el día 21, siendo despedido el día 28 de ese mes y año con causa en las ausencias comprendidas entre el 6 y el 20 de julio.

Por otro lado, se da la circunstancia de que el trabajador había presentado denuncia ante la Inspección de Trabajo en el año 2018, y en agosto de 2019 frente a la empresa, por infracciones en materia de Seguridad Social y modificación sustancial de condiciones de trabajo, siendo requerido por aquella el 12 de enero de 2021 para que aportara documentación. El 27 de noviembre de 2019 el trabajador presentó demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo, siendo suspendido el acto del juicio que estaba señalado para el día 24 de junio de 2020.

El trabajador formula demanda por despido nulo, la cual es desestimada por el juzgado de lo social. Habiéndola recurrido en suplicación, el TSJ del País Vasco, Sala de lo Social, dicta sentencia en fecha 18 de enero de 2022 estimando el recurso y declarando el despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad, al entender que aquellas actuaciones ante la Inspección de Trabajo y los órganos judiciales constituyen indicios que obligaban a considerar si el despido estaba o no amparado en causa legítima. Y en este extremo considera el tribunal vasco que de la lectura del art. 170 de la LGSS se obtiene la prórroga de la situación de incapacidad y que, por tanto, se mantiene la suspensión del contrato de trabajo, sin obligación de trabajar ni de percibir el salario, ex. art. 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Al no ser legítimo el despido disciplinario, este debe calificarse de nulo por vulneración de la garantía de indemnidad.

IV. Posición de las partes

1. El recurso de casación para la unificación de doctrina de la empresa

La empresa formula recurso de casación para la unificación de doctrina contra la referida sentencia, aportando como contradictoria la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 14 de enero de 2020 (rec. supl. 6038/2019). En ella se declara probado que una trabajadora se reincorporó al trabajo el 6 de junio de 2017, tras un proceso judicial por despido declarado nulo, iniciando al día siguiente proceso de IT por ansiedad, del que fue dada de alta médica el 27 de julio de 2017, alta que impugnó al día siguiente, reincorporándose al trabajo el 8 de agosto de 2017, día en el que la empresa le comunicó que procedía a darla de baja en la TGSS por baja voluntaria o bien por motivos disciplinarios al no asistir al trabajo desde el día 27 de julio de 2017. La trabajadora presentó demanda por despido, siendo desestimada por el Juzgado de

lo social y confirmada por la Sala de lo Social del TSJ al resolver el recurso de suplicación interpuesto contra aquella.

La Sala de suplicación, considerando lo establecido en los arts. 43.4, 71, 140.3, 144.2 y 191.2 de la LRJS, más lo previsto en el RD 1439/2009 y en el art. 5 del RD 625/2014, entiende que el alta médica por contingencias comunes, emitida dentro de los primeros 365 días, extingue la IT con efectos del día siguiente al de su emisión, sin que la impugnación del alta suspenda dichos efectos. Siendo ello así, y no estando ante el supuesto del art. 170.2 de la LGSS (procedimiento de disconformidad), el trabajador estaba obligado a reincorporarse el mismo día en que se producen los efectos del alta -día siguiente al de emisión del alta-, lo que además es una conducta que se debe calificar de grave por mandato convencional (art. 25.1 del convenio aplicable).

Según la parte recurrente, la sentencia recurrida no ha realizado una aplicación e interpretación correcta de los preceptos que cita a lo largo de la fundamentación de la infracción que denuncia (art. 9 CE, art. 5 RD 625/2014, art. 170.1 LGSS, arts. 54.1 y 2 ET, arts. 62 b) y 63 c) Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal, art. 52.4 b) y 52.5 c) Convenio Extraestatutario sectorial del metal de Álava). En esencia, viene a sostener que el despido es ajustado a derecho al existir causa legítima para ello, en tanto que el trabajador debió reincorporarse a su puesto de trabajo tras el alta médica, en un proceso de IT que no superó los 365 días.

2. La impugnación del recurso

La parte recurrida (el trabajador) se opone al recurso alegando la inexistencia de contradicción entre las sentencias comparadas. Además, y en orden a la infracción normativa, insiste en que la sentencia recurrida es ajustada a derecho.

3. El informe del Ministerio Fiscal

Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debía ser estimado, por ser la sentencia de contraste la que contiene la doctrina correcta en tanto que, al contrario de lo que entiende la sentencia recurrida, no hay prórroga de la situación de incapacidad en los procesos inferiores a 365 días, conforme se obtiene del art. 170.2 de la LGSS.

4. La existencia de contradicción

La Sala Cuarta del TS aprecia contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, pues en ambos casos se cuestiona la legalidad de la causa invocada como despido y esta se centra en si el trabajador, que ha sido dado de alta en un proceso de IT inferior a 365 días y tiene impugnada dicha decisión médica, debe reincorporarse al trabajo o está legitimado para hacerlo una vez resuelta la impugnación administrativa.

En contestación a lo manifestado por la parte recurrida en su escrito de impugnación, en el que considera que no existe contradicción entre las sentencias comparadas, la Sala manifiesta que el hecho de que en una de las sentencias, la de contraste, la trabajadora haya sido objeto con antelación de un despido nulo, deviene irrelevante porque se está analizando una situación posterior, tras la reanudación de la relación laboral. Como irrelevantes son la antigüedad, la actividad profesional que se desplegara por uno y otro trabajador o los convenios colectivos que rigieran las respectivas relaciones laborales, en tanto que para resolver la controversia no son decisivos aquellos elementos de la relación laboral ni que el convenio colectivo califique las ausencias injustificadas como falta muy grave, pues lo que incumbe determinar es si esas ausencias, y en esas circunstancias, tienen la condición o no de justificadas, pues de no serlo, tanto darían fundamento a un despido disciplinario por aplicación del ET o de la norma colectiva. Por otro lado, arguye la Sala que no se está analizando aquí si los indicios que la sentencia recurrida apreció son tales, sino si la causa de despido es legítima ya que, de ser así, desvirtuaría el indicio y, al igual que indica la sentencia de contraste, no existiría vulneración de derechos fundamentales. Finalmente, el que en la sentencia recurrida el trabajador pusiera en conocimiento de

la empresa que había impugnado el alta médica y la razón por la que no quiso reincorporarse al trabajo tampoco interfiere para apreciar la contradicción, ya que ese intercambio de conversaciones no han sido lo que ha llevado a la Sala de suplicación, en la sentencia recurrida, a justificar la ilegitimidad de la causa invocada como despido sino una interpretación de la normativa en materia de alta médica y su impugnación, a efectos de la suspensión del contrato.

V. Normativa aplicable al caso

Además de la regulación estatutaria sobre causas de despido, contenida en el art. 54 ET y preceptos concordantes de la normativa convencional aplicable [arts. 62 b) y 63 c) Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal, art. 52.4 b) y 52.5 c) Convenio Extraestatutario sectorial del metal de Álava], para la resolución del problema suscitado se impone interpretar lo establecido en varias normas legales y reglamentarias de Seguridad Social que disciplinan el instituto del alta médica en los procesos de incapacidad temporal, incluyendo en dicho examen el alcance y los efectos de su eventual impugnación administrativa.

Por la fecha en que ocurrieron los hechos, han de considerarse las siguientes prescripciones:

- El art. 170 de la LGSS/2015, en su redacción anterior a la reciente reforma que se ha producido en virtud del artículo único.18 del RDL 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Dicho precepto dedica su apartado 1 a la situación de IT que no agota el período de 365 días, disponiendo que, hasta el cumplimiento de dicho plazo, el INSS ejercerá, a través de los inspectores médicos adscritos a dicha entidad, las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo servicio público de salud, para emitir un alta médica a todos los efectos, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzcan las mismas circunstancias que se recogen en el último párrafo del apartado 2 del art. 169 LGSS.

Agotado el plazo de 365 días, la gestión del proceso de IT pasa a tener un régimen jurídico diverso, contenido en el apartado 2 del art. 170 de la LGSS, pasando a ser el INSS el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa - innecesaria tras el RDL 2/2023^[1]- con un límite de 180 días más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica, por curación o incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS; también será el único competente para emitir una nueva baja médica en la situación de IT producida, por la misma o similar patología, en los 180 días naturales posteriores a la citada alta médica. También se indica en el art. 170.2 de la LGSS que, en caso de que el INSS emita el alta médica agotados los 365 días, cesará la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación, abonándose directamente por la entidad gestora o colaboradora del subsidio durante el periodo que transcurra entre la resolución de alta médica y su notificación al interesado. Y añade que aquella resolución podrá ser impugnada por el interesado en el plazo y forma que indica, y que se considerará prorrogada la situación de IT durante el periodo de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos (probablemente en consideración a la brevedad del trámite impugnatorio). El desarrollo reglamentario de este procedimiento de disconformidad con el alta médica emitida por el INSS (o, en su caso, el ISM) se contiene en el art. 3 del RD 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

Pero lo establecido en el art. 170.2 de la LGSS y en el art. 3 del RD 1430/2009 es irrelevante para dar respuesta a la solución del caso, pues no se trata de un alta médica emitida por el INSS al agotarse el período de los primeros 365 días de IT, sino de la impugnación de un alta médica expedida por el INSS antes del cumplimiento de dicho plazo.

Así las cosas, se hace necesario acudir a lo dispuesto en el art. 5.1 del RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por IT en los primeros 365 días de su duración. Dicho precepto, en su redacción anterior a la reforma operada por el RD 1060/2022, de 27 de diciembre, dispone que los partes de alta médica en los procesos derivados de contingencias comunes podrán ser extendidos por los facultativos del servicio público de salud, así como por los inspectores médicos de dicho servicio, del INSS o, en su caso, del ISM, tras el reconocimiento del trabajador afectado. En lo que ahora interesa, también dispone ese precepto, en su párrafo tercero, que “El alta médica extinguirá el proceso de incapacidad temporal del trabajador con efectos del día siguiente al de su emisión, sin perjuicio de que el referido servicio público, en su caso, siga prestando al trabajador la asistencia sanitaria que considere conveniente. El alta médica determinará la obligación de que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo el mismo día en que produzca sus efectos”.

Por su parte, el art. 7 del citado RD, en relación con los partes médicos y la expedición de altas médicas por el INSS, establecía -antes de su modificación por el art. 3 del RD 1060/2022- que el facultativo debía entregar dos copias del parte de alta al trabajador, uno de ellos con destino a la empresa, con obligación de entrega en las 24 horas siguientes^[2]. En su apartado 5 (apartado 4 tras la reforma operada por el RD 1060/2022), el mismo precepto dispone que, cuando de conformidad con la D.A. 52^a de la LGSS 1994 (hoy recogida en el art. 170.1 y D.A. 1^a 4 LGSS 2015), el alta médica sea expedida por el inspector médico adscrito al INSS (o, en su caso, al ISM), se deberán trasladar los datos inmediatamente y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición, al servicio público de salud para su conocimiento y entregará copia a la persona trabajadora, para su conocimiento, expresándole la obligación de incorporarse al trabajo el día siguiente al de su expedición.

VI. Doctrina básica

La impugnación del alta médica en un proceso de IT produce efectos disímiles, dependiendo de la modalidad de impugnación formulada y del momento en que dicha discrepancia de plantea.

Tratándose de un alta médica expedida en un proceso de IT que no ha completado los 365 días de duración, supuesto al que se refieren el art. 170.1 LGSS y el art. 5 del RD 625/2014, con el alta se extingue el proceso de IT, sin que la impugnación del alta médica suspenda sus efectos y determine la prórroga de la situación de IT durante el trámite de reclamación previa, con suspensión del contrato de trabajo. En estas circunstancias, el trabajador debe reincorporarse al trabajo dentro del primer día hábil siguiente a la fecha de expedición del alta. De no hacerlo así, las ausencias al trabajo se consideran injustificadas y la empresa puede proceder a su despido disciplinario ex art. 54.2 a) del ET (o, alternativamente, tramitar su baja en Seguridad Social por desistimiento), posibilidad no enervada por la mera comunicación a la empresa de la impugnación del alta médica.

VII. Parte dispositiva

La sentencia objeto de comentario estima el recurso promovido por la empresa, casa la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, declara:

“(…) procede entender que el indicio de vulneración de la garantía de indemnidad ha quedado desvirtuado al existir causa legal para adoptar la medida disciplinaria que tomó la parte aquí recurrente, al haber incurrido el demandante en faltas de repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, ex art. 54.2 a) del ET, al no haberse

reincorporado al puesto de trabajo, tras haber sido expedida alta médica el 6 de julio de 2019, hasta el día 21 del citado mes. Y el hecho de que el despido se haya adoptado tras haberse incorporado tardíamente no priva al empleador de activarlo en el momento en el que lo hizo, siempre y cuando no estuviera prescrita la conducta imputada. Como tampoco es relevante el que se haya comunicado al empresario la razón por la que no se reincorporaba al trabajo que era más técnica y de interpretación de la normativa, sobre la que las partes discrepaban, que de otra razón que, vinculada a su estado de salud, pusiera de manifiesto, por los medios de prueba que podía valerse, de que presentaba dolencias que le impedían trabajar, lo que, además, no solo no consta en el relato fáctico sino que, por el contrario, se revela que el alta médica fue ajustada a derecho (hecho probado quinto).”

VIII. Pasajes decisivos

Una vez concretado el marco normativo aplicable para la solución de la controversia, los argumentos nodulares de la doctrina que va a fijar la Sala Cuarta se plasman en el fundamento de derecho segundo de la sentencia. Son los siguientes:

- “A la vista del régimen jurídico anterior, resulta que los procesos de IT de los primeros 365 días tiene un claro y distinto tratamiento en relación con los que se alargan más allá de ese tiempo y que son a los que se refiere el régimen de impugnación en vía administrativa ante la inspección médica del servicio de salud contemplado en el art. 170.2 de la LGSS.”

- “Por tanto, como se infiere de dicho régimen, el alta médica emitida por el facultativo extingue el proceso de IT por contingencia común y determina la obligación del trabajador de hacerlo llegar a la empresa para que por ésta se cumpla la obligación de dar cumplimiento a los datos que le correspondan ya que, de no presentarlo en el plazo establecido, la empleadora podrá incurrir en infracciones administrativas, a lo que se añade la obligación del trabajador de reincorporarse al puesto de trabajo. Y lo mismo acontece con la expedida por el inspector medico adscrito al INSS que, al entregar al trabajador las copias, deberá expresarle la obligación de incorporarse al trabajo el día siguiente al de la expedición.”

- “Lo que expone la sentencia recurrida para justificar que la situación de IT se ha prorrogado por el solo hecho de haberse impugnado el alta médica, no es un régimen que afecta al supuesto de autos en el que, reiteramos, estamos ante una IT que no ha llegado a los 365 días de duración, del art. 170.1 de la LGSS, en relación con lo dispuesto en el RD 625/2014.”

- “Ello, además, se corresponde con el mandato que contiene el art. 71 de la LRJS, en su apartado 1 y 2 en el que se distinguen los procesos de impugnación de altas medidas emitidas tras agotarse 365 de prestación de IT, que están exentas de la reclamación previa -precisamente porque ya ha tenido un proceso administrativo, el del art. 170.2 de la LGSS- del resto de altas médicas que sí precisarán de una reclamación previa administrativa, justamente por no tener un expediente administrativo específico, como el caso de las emitidas antes de agotarse dicho plazo de 365 días (así además, se obtiene de lo que refiere el hecho probado quinto cuando dice que al demandante le fue desestimada la reclamación previa). Tanto unas como otras se remiten en lo que al proceso judicial se refiere al art. 140 de la LRJS, tal y como dispone el art. 170.5 de la LGSS.”

- “En definitiva, el trabajador al que se le ha expedido alta médica antes de agotarse 365 días de prestaciones de IT, está obligado a reincorporarse al puesto de trabajo, aunque dicha alta médica haya sido objeto de reclamación previa.”

IX. Comentario

El error en que incurre el TSJ vasco (cuya sentencia se recurre) al interpretar que la impugnación del alta médica expedida en un proceso de IT, antes de agotarse los primeros 365 días, exoneraba al trabajador de su obligación de reincorporarse al

trabajo, es palmario toda vez que la regulación, legal y reglamentaria, de los procesos de IT y sus vicisitudes no soportan tal conclusión.

Cabe recordar aquí, brevemente, las distintas posibilidades de impugnación del alta médica en procesos de IT, sus dispares efectos sobre la relación laboral y la conducta que debe adoptar el trabajador:

- En caso de alta médica emitida por el servicio público de salud o el INSS antes de cumplirse los 365 días de IT, la impugnación del alta se somete al procedimiento ordinario regulado en los arts. 71 y 140.3 de la LRJS. A tal efecto, se presentará reclamación administrativa previa ante el INSS en el plazo de once días hábiles a contar desde la fecha de efectos del alta. El INSS dispone de siete días para contestar. Contra la resolución denegatoria del INSS, expresa o tácita, se podrá interponer demanda ante el Juzgado de lo social en el plazo de veinte días. Esto es lo que ocurrió en el caso examinado por la STS 276/2023. Durante todo este procedimiento, no está previsto por la ley que queden suspendidos los efectos del alta, de modo que el trabajador viene obligado a reincorporarse al trabajo, exponiéndose a la rescisión disciplinaria de su contrato en caso contrario.
- Al agotarse los primeros 365 días de baja, la incapacidad temporal la gestiona íntegramente el INSS, siendo este organismo -o, en su caso, el ISM- el único responsable de mantener la baja o extender el alta. Si justo al cumplirse un año de baja (no antes ni después) la entidad gestora decide emitir el alta, el trabajador podrá plantear un procedimiento de disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud. Dicho procedimiento se regula en el art. 170.2 de la LGSS y en el art. 3 del RD 1430/2009. Durante el periodo de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en que la misma adquiera plenos efectos, se considerará prorrogada la situación de IT, devengándose el correspondiente subsidio, y el trabajador no estará obligado a reincorporarse al trabajo. Si una vez finalizada la impugnación, el INSS decide confirmar el alta por él expedida, el interesado podrá presentar una demanda en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha de la confirmación, sin necesidad de reclamación administrativa previa dado que el procedimiento de disconformidad ya es un procedimiento administrativo (arts. 71 y 140.1 LRJS), pero la situación de IT ya no está prorrogada y el trabajador deberá reincorporarse al trabajo dentro del día siguiente a la fecha de confirmación del alta médica. De no plantearse la disconformidad en el exiguo plazo que establece la norma (cuatro días), el trabajador tendrá que acudir al procedimiento ordinario (reclamación previa en 11 días hábiles/demanda en plazo de 20 días hábiles).
- Otro supuesto de impugnación de altas médicas es el procedimiento administrativo de revisión de las altas médicas emitidas por las Mutuas en procesos de IT derivados de contingencia profesional, lógicamente antes del agotamiento de los 365 días. Dicho procedimiento se regula en el art. 4 del RD 1439/2009. Este procedimiento, que se puede plantear en el plazo de diez días hábiles siguientes a la notificación, se gestiona ante el INSS. Durante su tramitación se prorroga la situación de IT por contingencias profesionales, manteniéndose, por tanto, el abono de la prestación en la modalidad de pago delegado. Pero a diferencia del procedimiento de disconformidad, de revalidarse por el INSS el alta expedida inicialmente por la Mutua, estas prestaciones económicas se reputarán indebidas y habrán de ser devueltas. La resolución del INSS confirmando el alta de la Mutua puede ser impugnada judicialmente por el interesado en el plazo de

veinte días hábiles. El proceso judicial de impugnación del alta médica se regula en el art. 140 de la LRJS. La Ley no declara excluido este proceso del requisito de reclamación administrativa previa (la exclusión solo se refiere al procedimiento del art. 140. 2 y 3 LGSS), pero la entidad gestora admite que las resoluciones emitidas por el INSS en el ejercicio de las competencias establecidas en el art. 4 del RD 1430/2009 podrán considerarse dictadas con los efectos atribuidos a la resolución de una reclamación previa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 71.3 de la LRJS, lo que se habrá constar en la resolución que se dicte.

- En cuanto a la impugnación del alta médica expedida por el INSS (en su caso, el ISM) una vez superados los 365 días de IT, la misma tiene que seguir el cauce del procedimiento ordinario (RAP/demanda), sin que dicha impugnación suspenda los efectos del alta, de modo que el trabajador debe reincorporarse al trabajo.

X. Apunte final

El alta médica expedida por la entidad gestora, el servicio público de salud o la mutua, al extinguir la situación de IT, priva en principio de justificación a la incomparecencia al trabajo de la misma forma que la baja había otorgado inicialmente cobertura a las inasistencias. Con la salvedad de los procedimientos especiales de disconformidad y el administrativo de revisión del alta médica emitida por las mutuas, los restantes supuestos de impugnación del alta médica por curación o incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS en procesos de IT, expedida antes de agotados los primeros 365 días o una vez superado este plazo, no provocan la prolongación de los efectos de la situación de IT (suspensión del contrato de trabajo, abono del subsidio), de modo que el trabajador debe reincorporarse al puesto de trabajo una vez que el alta surte efectos. La sola comunicación a la empresa de la impugnación formulada contra el alta no le exime de su deber de trabajar.

Si el trabajador quiere ponerse al abrigo de un eventual despido disciplinario por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, o de que la empresa interprete la existencia de un abandono, tiene varias opciones:

- Reincorporarse al trabajo y, acto seguido, solicitar y obtener una nueva baja médica por misma causa o similar.
- Llegar a un acuerdo con la empresa para disfrutar las vacaciones mientras se tramita la impugnación o adaptar el puesto de trabajo para que sea compatible con las lesiones^[3].
- Llegar a acuerdo expreso con la empresa para suspender el contrato de trabajo durante el período de impugnación del alta médica, en vía administrativa y judicial, con interrupción de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo [art. 45.1 a) y 2 ET].
- De manera excepcional, si el trabajador, además de comunicar diligentemente a la empresa la impugnación del alta médica, acredita a través de informes médicos la subsistencia de una situación de incapacidad temporal para el trabajo, la jurisprudencia ha entendido que se mantiene la suspensión del contrato durante la impugnación del alta médica (o de la resolución que deniega la incapacidad permanente), de modo que no podría ser despedido lícitamente hasta que se resuelva dicha impugnación^[4]. No es esto lo acontecido en el caso de la sentencia que se comenta, donde el trabajador se limitó a comunicar a la empresa su discrepancia con el alta y que, a su criterio, durante la impugnación no estaba obligado a trabajar, pero sin aportar prueba médica alguna de la persistencia de su situación incapacitante.

Referencias:

1. [^] *A partir del 17 de mayo de 2023, el agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica supondrá el pase automático a la prórroga de IT, sin necesidad de declaración expresa, con lo que se simplifica y clarifica la gestión. Si no hubiera prórroga, se mantiene como hasta el momento el procedimiento de disconformidad cuando el alta médica por curación, mejoría o incomparecencia al reconocimiento médico se emite al agotarse los 365 días.*
2. [^] *A partir del 1 de abril de 2023, las personas trabajadoras dejan de estar obligadas a presentar en su empresa los partes médicos de baja, confirmación de la baja o alta, siendo tramitados por vía telemática entre las Administraciones/entidades implicadas y la empresa.*
3. [^] *En este sentido, el art. 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la empresa a garantizar la protección de los trabajadores y, por tanto, en ocasiones será necesario realizar un examen médico previamente a la reincorporación, y para el caso de que del trabajador sea declarado «no apto» o «apto con limitaciones» la empresa tendrá que adaptar el puesto de trabajo o, en última instancia, podría acudir a un despido objetivo por ineptitud sobrevenida, ex. art. 52.a) ET.*
4. [^] *STS/Soc., de 27 marzo 2013, rcud. 1291/2012.*