

SALA CUARTA

ÍNDICE SISTEMÁTICO

Página

I. DERECHO DEL TRABAJO

1. RELACIÓN DE TRABAJO	169
1.1. Relación laboral especial de alta dirección. Altos cargos directivos de hospitales del sistema nacional de salud	169
1.2. Relación laboral especial de mediadores mercantiles. Vendedores de cupones de la ONCE.....	170
2. CONTRATOS TEMPORALES.....	171
Contrato de interinidad en la Administración. Extinción.	
3. VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	172
3.1. Descanso por maternidad. Disfrute por el padre	172
3.2. Excedencia voluntaria. Naturaleza jurídica. Indemnización por despido colectivo.....	173
4. DESPIDO	175
4.1. Despido por excesiva morbilidad del trabajador.....	175
4.2. Despido objetivo por amortización del puesto de trabajo. Médicos de empresa. Descentralización del servicio en una Mutua.....	176
5. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	176
Unidad electoral para elecciones a delegados sindicales.	
6. HUELGA.....	177
6.1. Esquirolaje.....	177
6.2. Huelga abusiva. Carga de la prueba. Huelga y negociación colectiva.....	178

II. SEGURIDAD SOCIAL

1. RECARGO DE PRESTACIONES.....	179
---------------------------------	-----

Detracción de las cantidades percibidas en concepto de recargo de prestaciones, respecto a las indemnizaciones de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo.	
2. MEJORA DE PRESTACIONES.....	180
Cajas de Ahorro. Complementos de pensión y concurrencia con pensiones públicas.	
3. REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS.....	182
3.1. Límites a los descuentos que practica el INSS en dicho procedimiento.....	182
3.2. Prescripción de la obligación de reintegro de las prestaciones indebidas	183
4. SUBSIDIO DE INCAPACIDAD TEMPORAL	184
Responsabilidad subsidiaria del INSS en supuestos de insolvencia de la empresa que colaboradora voluntariamente en la gestión.	
5. PENSIÓN DE JUBILACIÓN.....	185
Período de carencia en los religiosos secularizados.	
6. PENSIÓN DE VIUDEDAD	186
Reanudación o rehabilitación de la prestación cuando el ulterior matrimonio es declarado nulo.	
7. PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS.....	187
Requisito de carencia de rentas o ingresos suficientes reducción o suspensión temporal de la pensión por deducción de los gastos de manutención cuando el beneficiario ingresa en prisión.	
8. PRESTACIONES DEL SÍNDROME TÓXICO	188
Indemnizaciones reconocidas a favor de los afectados y percepción provisional de las pensiones.	

III. DERECHO PROCESAL LABORAL

1. COMPETENCIA JURISDICCIONAL	189
1.1. Impugnación de acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre sumisión a arbitraje para la cobertura de vacíos.....	190
1.2. Conocimiento sobre el mejor derecho a ser contratado temporalmente por la Administración en aplicación de las listas creadas al efecto	191
1.3. Cuestión prejudicial sobre la regularidad de la amortización de puestos de trabajo en la Administración como causa de resolución contractual.....	192

	<i>Página</i>
1.4. Delimitación de funciones entre distintos grupos profesionales sanitarios. Representación por asociaciones profesionales.....	193
2. RECURSO DE SUPPLICACIÓN	196
Revisión del derecho sin revisión previa de los hechos probados.	
3. RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE LA DOCTRINA	197
3.1. Infracciones procesales. Limitación de su acceso al recurso de casación para la unificación de la doctrina	
3.2. Las sentencias de conflicto colectivo como sentencias de contraste.....	198

La crónica de jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que se presenta a continuación, correspondiente al año judicial 2000-2001, pretende ser una continuación de la labor divulgativa iniciada en el año precedente. Al igual que entonces, por motivos editoriales, para facilitar su uso por el lector, y para cumplir su específico objetivo de reseña de jurisprudencia, se ha seleccionado un número limitado de sentencias, conforme a lo que ha podido ser lo más destacable de la doctrina judicial de este año. A estos efectos, han servido como criterios selectivos la novedad de la doctrina elaborada, y su eventual aplicación de reformas normativas recientes; la trascendencia social del tema litigioso, expresada en su caso en el elevado número de recursos planteados sobre una misma cuestión; o la intensidad del debate en el seno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, manifestada fundamentalmente en la elaboración de votos particulares o en la constitución de la misma en Sala General.

Una vez más debe destacarse la agilidad del proceso social culminado en la Sala cuarta del Tribunal Supremo, que a pesar de la notable carga de recursos presentados sigue dando una respuesta razonablemente rápida a la demanda social y proporcionando una eficaz y efectiva interpretación de una rama del ordenamiento en constante evolución.

Merece la pena, por último, en estas líneas introductorias, recordar las novedades normativas más relevantes producidas en el presente año judicial en los ordenamientos laboral y de Seguridad Social.

Entre ellas, y aparte de algunas previsiones de carácter anual (cotización, revalorización de pensiones, etc.) y de algunas normas de orden

La elaboración de la Crónica de la Sala Cuarta ha sido realizada por D.^a M.^a del Carmen LÓPEZ HORMEÑO y D. Ignacio GONZÁLEZ REY, Letrados del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo, bajo la supervisión general del Excmo. Sr. D. Luis GIL SUÁREZ, Presidente de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

técnico (especialmente en los últimos meses en materia de extranjería, cese en actividades agrarias, marítimo pesqueras y de transporte, y sobre seguridad y salud en determinadas actividades), en el ámbito del Derecho del Trabajo, la Orden de 24-7-2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el RD 27/2000, de 14-1; la Orden de 2-1-2001 por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en los artículos 32 y 33 de la Ley 14/2000, de 29-12, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en materia de comunicación de la contratación a las Oficinas de Empleo; y, especialmente, el RD Ley 5/2001, de 2-3, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, alumbrado tras el bloqueo de la concertación social en este año y que contiene importantes reformas en materia de contratación laboral; y el RD 372/2000, de 6-4, por el que se modifica el Real Decreto 505/85, de 6-3, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, que contempla la transformación de empresas en crisis en sociedades laborales a efectos de excluir su subrogación en cuanto a la devolución de cantidades abonadas por el FOGASA, incorporando una reciente jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (SSTS 14-4-99 y 11-4-2001).

En el ámbito del Derecho de la Seguridad Social, el RD 1368/2000, de 19-7, de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple; el RD 1506/2000 de 1-9, por el que se modifica parcialmente el RD 148/96 de 5-2, que regula el procedimiento especial para el reintegro de prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, que amplía el plazo de cinco años para llevar a cabo el total reintegro y garantiza como importe mínimo de la pensión, la cuantía de la pensión de invalidez o jubilación en su modalidad de no contributiva; la Orden de 2-11-2000, por la que se determina la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación dependientes del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de minusvalía dentro del ámbito de la Administración General del Estado; la Orden de 9-1-2001, por la que se modifica parcialmente la Orden de 18-7-91, por la que se regula el Convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, en relación con la inclusión en su ámbito de los trabajadores que reduzcan su jorna-

da por motivos familiares, conforme a las previsiones incorporadas por la Ley 39/1999, de 5-11, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; y, con carácter común a ambos órdenes normativos, la Ley 14/2000, de 29-12, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social; y el RDLeg. 5/2000 de 4-8, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en vigor desde el 1-1-2001, que deroga la anterior Ley 8/88 de 8 de abril y el Título IV del ET.

I. DERECHO DEL TRABAJO

1. Relación de trabajo

1.1. Relación laboral especial de alta dirección. Altos cargos directivos de hospitales del sistema nacional de salud

En el contexto de un proceso de despido, como presupuesto para determinar si el cese impugnado constituye esa forma de resolución o un desistimiento empresarial, la **STS (Sala General) 2-4-2001 (RCUD 2799/2000)**, centra el debate de casación en precisar si la **relación laboral que vincula a los cargos directivos de hospitales y centros sanitarios de la Seguridad Social**, concertada al amparo de la disposición final séptima de la Ley 31/1991, de PGE para 1992, el artículo 20.4 del RD Ley 1/1999 y la disposición adicional décima.4 de la Ley 30/1999, constituye una auténtica relación especial de **alta dirección**, en los términos del artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La Sala reconoce que aunque tales cargos no reúnen las notas características del alto directivo, conforme al artículo 1.2 del RD 1382/1985, de 1-8, por cuanto que no ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa (ni en relación con la entidad gestora ni respecto del hospital o centro sanitario en el que se prestan servicios) y relativos a sus objetivos generales, ni tienen autonomía y plena responsabilidad, su expresa cobertura y calificación legal como altos directivos supone que les resulte aplicable el régimen jurídico de esa relación laboral de carácter especial.

Por otra parte, la sentencia precisa que esta calificación legal, extraña a la configuración que del personal de alta dirección se hace en el citado reglamento especial, no infringe norma constitucional o legal

alguna, sino que tan sólo discrepa con una norma de inferior rango, el repetido artículo 1.2 del RD 1382/1985, pero incluso con el amparo del propio artículo 2.1.i) del Estatuto de los Trabajadores, que permite ampliar por ley las relaciones laborales especiales, y, en el supuesto concreto, con la justificación derivada del contexto laboral sanitario, que legitima esta particular y diferenciada caracterización de los directivos, con base en la necesaria eficacia de los servicios.

1.2. Relación laboral especial de mediadores mercantiles. Vendedores de cupones de la ONCE

Con ocasión de un litigio sobre el valor de una cláusula extintiva del contrato pactada al amparo del art. 3 del RD 1438/1985, de 1-8, que regula la relación laboral especial de los mediadores mercantiles, la **STS 26-9-2000 (RCUD 1737/99)** analiza la **naturaleza de la relación de trabajo que vincula a los vendedores de cupones de la ONCE** con esta organización, si es una relación laboral común o la especial citada, concluyéndose por la Sala, a partir de los cánones de interpretación de normas literal, histórico y sistemático, que se trata de una **relación laboral común**.

Conforme al primer canon hermenéutico citado y siguiendo el criterio de autoridad académico, se contrasta el término «intervención» en operaciones mercantiles, utilizado por el art. 2.1.f) del RD 1438/1985, con el de la actividad de «expende», que define la actividad de los vendedores de cupones. El primero refiere una «*participación destacada en la preparación*» de tales operaciones y «*un amplio margen de iniciativa en la labor desarrollada*», que el propio precepto citado concreta en «*promover o concertar operaciones mercantiles*», elementos ajenos a la labor de los vendedores de cupones de la ONCE; mientras que la tarea propia de estos trabajadores, «expende», supone una actividad de venta «al por menor» o «al menudeo».

«Tampoco la entrega del cupón vendido es un acto de mediación entre la empresa y el cliente, en el sentido que tiene el término en la jurisprudencia civil, en el contrato de mediación “la función del mediador está dirigida a poner en conexión a los que pueden ser contratantes”, actividad que corresponde a operaciones comerciales de cierta importancia o dificultad (...), pero que no es la desarrollada por los vendedores de cupones, ni tendría sentido desde el punto de vista económico en este segmento del tráfico mercantil.» (FJ 3.º II)

A la misma conclusión llega a partir del canon histórico, desde el tenor del artículo 6 de la Ley de Contrato de Trabajo, que exigía para la perfección de las operaciones mercantiles objeto de mediación la «aprobación o conformidad del empresario»; y del criterio sistemático, por la inadecuación de muchas de las reglas específicas de la relación laboral especial de mediación mercantil respecto de la venta de cupones de la ONCE (régimen de la clientela, muestrarios e instrumentos de trabajo, aceptación o rechazo de operaciones, etc.).

2. Contratos temporales

La contratación temporal en la Administración para la cobertura de vacantes provisionales en tanto se procede a su provisión definitiva conforme a los procedimientos reglamentariamente establecidos, ha sido objeto de frecuente litigiosidad, especialmente a lo largo de los años noventa, elaborándose por el Tribunal Supremo una trascendente doctrina, que supuso la ampliación del tradicional concepto del contrato de interinidad, limitado hasta entonces a la sustitución de un trabajador con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y que finalmente encontró su aceptación general en la versión inicial de la Ley 14/1994, de empresas de trabajo temporal, y en los reglamentos sobre contratación de duración determinada (RD 2546/1994 y actualmente RD 2720/1998), no exenta de problemas, sin embargo, de legalidad (STS, cont.-adm., 9-12-98).

La extinción de esta modalidad de contrato de interinidad en el ámbito de la Administración (Correos y Telégrafos) es analizada en la **STS 7-2-2001 (RCUD 2665/2001)**, objeto de un voto particular, en la que se plantea la licitud del **cese de un trabajador interino como consecuencia de la cobertura de su puesto mediante el nombramiento de un funcionario en comisión de servicios**.

La Sala precisa que el nombramiento de funcionarios en comisión de servicios no figura entre las causas de extinción del contrato de interinidad previstas en el artículo 4.c) del RD 2546/94 (entonces vigente) ni en la normativa específica aplicable a la contratación en el ámbito de la Administración empleadora. Ésta, *«producida una vacante por las causas ya dichas puede optar por una u otra forma de cubrir la plaza, lo que no puede hacer, es producido el nombramiento del interesado, cesarle nombrando a otro personal en comisión de servicios, es decir de forma temporal. No se niega la existencia de la comisión de servicios*

como forma reglamentaria de cubrir una plaza vacante, lo que se rechaza es el cese de un interino por dicho procedimiento, dado que expresamente en el contrato, y en el RD 2546/94 se exige para la extinción del contrato que el puesto sea cubierto con personal fijo a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos o suprimiéndola» (FJ 5.º).

3. Vicisitudes de la relación de trabajo

3.1. Descanso por maternidad. Disfrute por el padre

En un supuesto anterior a la vigencia de la Ley 39/1999, de 5-11, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en la **STS 28-12-2000 (RCUD 1479/2000)** se cuestiona el **derecho del padre a disfrutar del descanso por maternidad durante las cuatro últimas semanas de suspensión del contrato** previstas en el artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que en el supuesto debatido el padre es trabajador por cuenta ajena y la **madre registradora de la propiedad**.

A tales efectos, partiendo del citado precepto del Estatuto de los Trabajadores se deduce que la titularidad del derecho debatido es de la madre, salvo en el supuesto de que fallezca, pudiendo en su caso ceder parte del mismo al padre. Sin embargo, dada la condición profesional de la madre, no le es de aplicación el repetido artículo 48.8 del ET, por lo que ni tiene ese derecho en tales términos, ni por tanto puede cederlo parcialmente al padre.

Excluida la aplicación de esta norma, la Sala analiza a continuación el régimen establecido para los supuestos de maternidad en la normativa específica aplicable a los registradores de la propiedad. A tal efecto, el artículo 549.g) del Reglamento Hipotecario reconoce el derecho de las registradoras, en los supuestos de embarazo y maternidad, a una licencia especial de dos meses, sin que prevea regla alguna sobre cesión de este derecho.

Por este motivo, dado que *«la situación que se contempla cuenta con normativa específica, y estando la titular del derecho a licencia al margen de las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, sin que se haya previsto la posibilidad en dicho régimen especial del disfrute com-*

partido de la licencia por el marido de la titular», no es posible reconocer el derecho pretendido en favor del padre.

3.2. Excedencia voluntaria. Naturaleza jurídica. Indemnización por despido colectivo

Una de las resoluciones cuya unificación doctrinal resultó más compleja en el año judicial 2000-2001 (contiene varios votos particulares) fue la **STS (Sala General) 18-10-2000 (RCUD 3606/98)**, en la que se cuestiona el **derecho de dos trabajadores en situación de excedencia voluntaria a las indemnizaciones por despido colectivo derivadas del cierre de la empresa** en la que estaban es esa situación (un hospital de la Cruz Roja), teniendo en cuenta que los mismos estaban en excedencia voluntaria por propia decisión, que desarrollaban en tal situación otras actividades profesionales, y que figuraban en la lista de contratos cuya extinción fue autorizada en el expediente de regulación de empleo correspondiente.

Para determinar el reconocimiento de este derecho, la Sala parte del análisis de la naturaleza jurídica de la excedencia voluntaria, como institución no identificable con la suspensión del contrato de trabajo en sentido propio. En primer lugar, conforme al canon de interpretación sistemática, constata el parcialmente diverso marco legal de las excedencias (art. 46 ET), respecto del aplicable a las causas de suspensión del contrato de trabajo (art. 45 ET). A continuación, a tenor del canon de interpretación finalista, reconoce que el denominador común de las causas de suspensión de la relación laboral, matizadamente respecto de las derivadas del mutuo acuerdo de las partes, es *«el acaecimiento sobrevenido de una incompatibilidad, incapacidad, imposibilidad o impedimento para la ejecución del trabajo»* (FJ 3.º, I), mientras que *«cualquier interés personal o profesional del trabajador puede justificar esta modalidad de excedencia»*, configurada legalmente como un derecho del trabajador que tenga un año de antigüedad en la empresa (FJ 3.º, V).

Sentado lo anterior, el razonamiento de discriminación conceptual se detiene en los **efectos** reconocidos legalmente de forma expresa a una y otra vicisitud contractual, la conservación y reserva del puesto de trabajo, para las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, y el simple derecho al reingreso en vacantes de igual o similar categoría, *«como un derecho potencial o expectante (...), y no como un derecho ejercita -*

ble en el acto o momento en que el trabajador excedente exprese su voluntad de reingreso» (FJ 3.º, VI), en la excedencia voluntaria.

Conforme a los mismos criterios, la Sala también separa conceptualmente la **excedencia forzosa** (incluida legalmente entre las causas de suspensión del contrato de trabajo, caracterizada igualmente como una incompatibilidad material con el trabajo o imposibilidad de su ejecución, y generadora del mismo derecho de reserva del puesto de trabajo) y la excedencia voluntaria común.

Sintetiza la Sala este análisis doctrinal indicando que el «*tratamiento legal diferenciado de la suspensión del art. 45 del ET y de la excedencia voluntaria común del art. 46.2 del ET encuentra justificación en la distinta valoración que merecen los intereses en juego en una y otra. El interés que está en la base de la situación de excedencia voluntaria común es genéricamente el interés personal o profesional del trabajador excedente voluntario, bastando en principio para hacerlo valer con la voluntad unilateral del propio trabajador excedente. Siendo ello así, no parece razonable conservar para él un puesto de trabajo, a costa de la estabilidad en el empleo del trabajador que lo sustituya y del propio interés de la empresa. Las situaciones de suspensión del art. 45 del ET se refieren, en cambio, o bien a causas específicas y cualificadas de impedimento o incompatibilidad con el trabajo por parte del trabajador, o bien a causas que dependen del funcionamiento de la empresa o de la propia voluntad conjunta de trabajador y empresario*» (FJ 3.º, VII).

Conjugando la doctrina general precedente sobre la naturaleza jurídica de la excedencia voluntaria común y la suspensión del contrato de trabajo, con la finalidad de la indemnización prescrita legalmente para los supuestos de despido colectivo, cual es la compensación del daño derivado de la pérdida del puesto de trabajo y de los medios de vida que el mismo proporciona, concluye la Sala denegando a los trabajadores en excedencia voluntaria la indemnización pretendida, por cuanto que el daño por la pérdida del puesto de trabajo «*se produce cuando el trabajador está prestando servicios de manera efectiva, o cuando conserva el derecho a reserva de puesto tras un paréntesis suspensivo, pero no existe o por lo menos no es comparable al anterior, cuando el derecho del trabajador es sólo un derecho de reingreso expectante, en el que la ocupación del puesto de trabajo está condicionado a la existencia de vacantes*» (FJ 4.º, II).

Finalmente, la Sala precisa que «no puede ser acogida la reclamación de indemnización de despido colectivo por cierre del centro de trabajo de los demandantes, que pasaron a la situación de excedencia voluntaria común por su exclusiva voluntad, desarrollando en tal situación otras actividades profesionales» (FJ 4.º, III).

4. Despido

4.1. Despido por excesiva morbilidad del trabajador

La mayor atención que el legislador viene prestando a la competitividad de las empresas como condicionante de su pervivencia en el mercado, especialmente desde las reformas operadas en nuestro ordenamiento en 1994, es también seguramente constatable en la labor interpretativa del Tribunal Supremo de los últimos años.

En este contexto, la **STS 29-1-2001 (RCUD 1566/2000)** analiza el **despido** de un trabajador (para cuya justificación la empresa alega en la preceptiva notificación escrita la finalización de una contrata), cuya motivación real es su **excesiva morbilidad** y la consecuente afectación de sus sucesivas y prolongadas bajas por enfermedad, con declaraciones de incapacidad temporal, en la rentabilidad de su prestación y, por ende, en la actividad de la empresa. Concretamente es objeto de valoración la calificación que merece esa decisión extintiva, si debe ser la de nulidad, por suponer una discriminación prohibida, o si por el contrario debe calificarse como improcedente, por carecer de causa legal que la legitime.

Entiende el Tribunal Supremo que el indicado despido no puede estimarse discriminatorio, por no concurrir en el mismo ninguna causa de discriminación prohibida, al no entenderse como tal «*La enfermedad, en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable por la empresa...Esta situación del trabajador no es, desde luego, una causa lícita de extinción del contrato de trabajo, pues el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, que contempla la morbilidad del trabajador como una posible causa de despido, la somete a una serie de condiciones que no se han cumplido en este caso. Pero ello determina la improcedencia del despido; no su nulidad, y el propio precepto citado indica que las ausencias por enfermedad, aun justificadas, pueden*

constituir, en determinadas condiciones, causa lícita de despido en atención al interés de la empresa» (FJ 2.º, III).

4.2. *Despido objetivo por amortización del puesto de trabajo. Médicos de empresa. Descentralización del servicio en una Mutua*

Otro supuesto de despido directamente conectado con las reformas legislativas operadas en los años noventa (en este caso por la Ley 31/95, de 8-11, de prevención de riesgos laborales, y el RD 39/97, de 17-1, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención de riesgos laborales), es el tratado por las **SSTS (Sala General) 3-10-2000 (RCUD 651/2000) y 4-10-2000 (RCUD 4098/99)**, en relación con un **despido objetivo de un médico de empresa, por amortización de su puesto de trabajo, como consecuencia de la descentralización de los servicios de prevención de riesgos laborales de la empresa en una Mutua de Accidentes de Trabajo y la asunción por la misma de los servicios médicos de empresa.**

El debate para determinar la procedencia de la resolución empresarial se centra en precisar si los servicios concertados con la Mutua absorben íntegramente las funciones desempeñadas con anterioridad por el médico de empresa despedido, en relación con la regla contenida en la DA 3.ª.1 del citado RD 39/97, conforme a la cual *«la aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención».*

Una vez que ambas sentencias comparan las funciones atribuidas al médico de empresa, conforme a sus normas reguladoras (Decreto 10-6-1959 y Orden 21-11-1959), y las concertadas con la Mutua, deducidas del Acuerdo suscrito por la empresa, y constatan su efectiva y completa superposición, concluyen con la declaración de procedencia del despido impugnado.

5. Representantes de los trabajadores

En una escrupulosa interpretación y aplicación de las normas legales, no exenta de matices críticos en términos de *lege ferenda* (FJ 4.º, I),

las **SSTS 31-1-2001 (RC1959/2000)** y **19-3-2001 (RC2012/2000)** se plantean la **determinación de la unidad electoral para la elección de delegados de personal** en empresas con un elevado número de centros de trabajo dispersos por la geografía nacional que en la mayoría de los casos no cuentan con el número de trabajadores suficientes (seis) para constituir una unidad electoral suficiente para la designación de representantes unitarios (delegados de personal).

Ante la pretensión sindical de constituir unidades electorales provinciales que aglutinen a los trabajadores de los distintos centros de trabajo de tales circunscripciones territoriales y en una interpretación literal del artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores (con cita expresa del criterio de autoridad de la Real Academia), la Sala entiende que la unidad electoral en empresas de estructura compleja se constituye por los centros de trabajo y que *«no es posible, en ningún caso, la celebración de elecciones para delegados de personal en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 6 trabajadores»* (FJ 7.º, III), sin que legalmente se permita la agrupación de una pluralidad de centros de trabajo con el objeto de constituir una unidad electoral de delegados de personal *«posiblemente, por considerarla innecesaria, en atención a que... los problemas que puedan surgir en los centros de pequeñas dimensiones pueden resolverse por los propios interesados, y no llegan alcanzar una problemática tan amplia y general que requiera el soporte de una representación de intereses generales»* (FJ 8.º, II), ni la designación de un delegado de personal conjunto, todo ello sin perjuicio de que el modelo de representación unitaria establecido legalmente pueda ser mejorado por convenio colectivo, cuestión que no se discute en el recurso.

6. Huelga

6.1. Esquirolaje

En la **STS 4-7-2000 (RC 4-7-2000)**, se plantea un original tema sobre una pretendida vulneración del derecho de huelga producida por la **emisión de programas grabados previamente y difundidos de forma automática y sin intervención de ningún trabajador, durante el tiempo en el que se produce una huelga en cuatro emisoras de radiodifusión** y que el recurrente denomina «esquirolaje previo o diferido».

Por la Sala se concluye la inexistencia la violación alegada, por cuanto que *«no hay precepto alguno que prohíba al empresario usar los*

medios técnicos de los que habitualmente dispone la empresa, para atenuar las consecuencias de la huelga. Si, a pesar de haberse efectuado, con los paros de los trabajadores que participan en ella, las emisiones no fueron interrumpidas, sin que los huelguistas fueran sustituidos por otros trabajadores, ni extraños a la empresa, ni de su propia plantilla, el derecho fundamental no se ha vulnerado. Este derecho garantiza el que los huelguistas puedan realizar los paros sin ser sancionados por ello. No asegura su éxito, ni en el logro de los objetivos pretendidos, ni en el de conseguir el cese total de la actividad empresarial» (FJ 2.º, III).

6.2. Huelga abusiva. Carga de la prueba. Huelga y negociación colectiva

También analiza el alcance del derecho fundamental de huelga (art. 28.2 CE) la **STS 22-11-2000**, que resuelve un recurso de casación (**RC 1368/2000**) frente a una sentencia que **declara ilegal una huelga por su carácter abusivo, por entender que pretende forzar a determinadas asociaciones empresariales para que se reconozcan una legitimación negocial que no tienen** conforme al artículo 87.3 ET, y por apreciar su carácter selectivo, al convocarse sólo en las empresas afiliadas a las asociaciones patronales que no querían sentarse en la mesa negociadora.

Partiendo de la especial protección que en nuestro ordenamiento se reconoce al derecho de huelga, del máximo rango normativo, y de la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en tal sentido (con cita expresa de sus sentencias 11/1981, de 8-3, 72/1982, de 2-12 y 41/1984, de 21-3), la Sala recuerda el carácter restrictivo que debe darse a la calificación de ilícita y abusiva de una huelga y su presunción de validez, debiendo probarse ese carácter por quién así lo pretenda.

Sentado lo anterior, la Sala aprecia que en la sentencia recurrida no quedan acreditados los presupuestos fácticos en los que se funda la declaración de ilegal, por abusiva, de la huelga. Así, respecto de la pretendida finalidad de forzar una legitimación negocial legalmente inexistente, se reconoce sin más la veracidad de las afirmaciones de las asociaciones patronales demandadas, sin que se probara efectivamente que ese era el objetivo de la medida de conflicto adoptada y tampoco que realmente faltara la legitimación discutida, *«por el contrario lo que sí aparece acreditado es que (la huelga) se convocó para obligar a las actoras a negociar un Convenio Colectivo, y a partir de tal constatación*

la huelga deviene plenamente lícita puesto que esa finalidad es una de las que justifican el reconocimiento legal de la misma, pues no se puede olvidar que la huelga es un importante instrumento lícito para obtener un Convenio» (FJ 4.º, 4).

«Por lo tanto, a falta de «los elementos fácticos» sobre los que se ha hecho la declaración de huelga abusiva, la afirmación que se contiene en la sentencia de instancia debe ser modificada en aplicación de aquella doctrina Constitucional sobre la carga de la prueba de la ilicitud de la huelga abusiva, pues lo que ha hecho la sentencia de instancia es lo contrario de lo que la interpretación constitucional del art. 28 de la CE exige» (FJ 4.º, 3).

Finalmente, respecto del carácter selectivo de la huelga, estima la Sala que la limitación de su ámbito *«obedecía a la circunstancia de que eran las patronales que nunca quisieron negociar» (FJ 4.º, 5).*

II. SEGURIDAD SOCIAL

1. Recargo de prestaciones

La naturaleza, la cuantía y los límites del recargo de prestaciones había sido objeto de análisis por una prolífera jurisprudencia del Tribunal Supremo, entendiendo que ostentaba un carácter sancionador (STS 20-5-94, RC 3187/93), que se trataba de una responsabilidad cuasi-objetiva (STS 6-5-98, RC 2318/97) que recaía en la persona del empresario «infractor» (STS 16-12-97, RC 136/97) y que se podía controlar la cuantía del mismo cuando no guarde manifiestamente proporción con la gravedad de la falta (STS 19-1-96, RC 536/95).

En la STS de 17-2-99 (recurso 2085/98) se mantenía un criterio coincidente con la sentencia anterior de esta Sala de 2-2-98 (recurso 124/97), sin constituir en todo caso doctrina unificada, en las que se afirmaba que para determinar el importe indemnizatorio a cargo de la empresa infractora, ha de hacerse teniendo en cuenta la naturaleza de los hechos, el grado de culpabilidad, la dependencia económica, las sumas ya percibidas (conceptos de pensión, recargo, mejoras voluntarias pactadas) y criterios que pueden servir de referencia.

La sentencia de la Sala Cuarta de 2-10-2000 (RCUD 2393/99) dictada en Sala General, con Voto particular, se plantea definitiva-

mente si para la determinación de la **indemnización de los daños y perjuicios de toda índole derivados de un accidente de trabajo deben o no detraerse o computarse las cantidades que deba abonar la empresa infractora en concepto de «recargo de las prestaciones económicas»** ex art. 123 LGSS, llegando a la conclusión de declarar que *«dicho recargo es independiente de aquélla indemnización, consistiendo en una institución específica y singular de nuestra normativa de seguridad social no subsumible plenamente en otras figuras jurídicas típicas»* (FJ 5.º, 1). Añade la Sala en el mismo FJ 5.º que: *«La razón esencial de la exclusión de la posible compensación o reducción de la indemnización por el daño o perjuicio sufrido a consecuencia del accidente de trabajo del denominado recargo de prestaciones por infracción de medidas de seguridad ex art. 123 LGSS deriva de su propia finalidad, la que se dejaría vacía de contenido si se procediera a la deducción pretendida por la empresa recurrente»*.

Finalmente concluye la Sala que *«nuestro ordenamiento de Seguridad Social, ante dos accidentes de trabajo de los que hubieran derivado en abstracto idénticos daños y perjuicios para los trabajadores afectados, uno originado por una conducta empresarial infractora de medidas de seguridad y otro en el que no concurra tal infracción, quiere que exista una desigualdad, objetiva y razonable, en orden a las indemnizaciones de cualquier naturaleza a percibir por el accidentado o sus causahabientes, las que deberán ser superiores en el supuesto en que concurran declaradas infracciones trascendentes en materia de seguridad e higiene o de riesgos laborales»* (FJ 5.º, 2, g).

Dicha doctrina se reitera en sentencia posterior de **14-2-2001 (RCUD 130/2000)**.

2. Mejora de prestaciones

El Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro (Estatuto de los empleados de las Cajas de Ahorro) tiene constituido un Plan de Pensiones y su correspondiente Fondo de pensiones, mediante los que se satisface a los trabajadores jubilados o declarados inválidos un complemento de pensión, garantizando de este modo la percepción del 100% de sus retribuciones en activo, con los descuentos que correspondan. Es decir que el complemento tiene un importe equivalente a la diferencia existente entre la cuantía de la pensión percibida y el citado 100% de las retribuciones.

El problema se suscita cuando el beneficiario percibe una segunda pensión pública, ya que al haber dos pensiones concurrentes, el INSS procederá a aplicar el tope máximo de las pensiones públicas, con la consiguiente reducción del importe de éstas. Surge entonces la duda sobre la repercusión que tal reducción produce en el montante del complemento de la pensión establecido en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro, es decir si el cálculo del complemento se ha de hacer sobre la cuantía de la pensión inicial (en este caso de invalidez) o si ha de efectuarse sobre el montante de esa pensión, después de aplicar el tope por la concurrencia de otras pensiones.

El TS considera en **sentencia de esta Sala Cuarta de 23-11-2000 dictada en Sala General (RCUD 2592/99)** que: *«el importe del complemento de pensión, que es objeto del debate de esta litis, debe ser calculado tomando como sustraendo el montante de la prestación de incapacidad permanente absoluta que reconoció el INSS al demandante, una vez aplicado al mismo el límite legal de las pensiones públicas...sin tener en cuenta a tal respecto la cuantía mas reducida de esta prestación...que resulta de la concurrencia de la misma con la pensión de viudedad que dicho demandante tiene reconocida»* (FJ 4.º).

La Sala argumenta en defensa de esta postura y en el mismo fundamento que *«Por ello, en estos casos de concurrencia de pensiones públicas, no se compagina ni concuerda con la naturaleza y fines de aplicación del referido tope máximo, el desplazar las consecuencias de tal concurrencia de pensiones sobre las responsabilidades de un Plan de pensiones privado»* (FJ 4.º).

Ello no obstante, añade la Sala que dicha solución no se debe acoger en los casos en que el interesado perciba una sola pensión pública, sin concurrencia de pensiones, pues *«la no posibilidad de superar el tope máximo en la pensión pública es un elemento básico que se incorpora necesariamente, condicionándolo, al propio derecho del interesado a la prestación de que se trate y por ello no haya razón para que no se tenga en cuenta en lo que atañe al cálculo del complemento de pensión que se refiere a esa sola prestación concreta»* (FJ 4.º,4, ultimo párrafo).

Por lo expuesto, en el supuesto debatido se acoge la postura de las Cajas de Ahorro, desestimando en definitiva la pretensión de la actora.

3. Reintegro de prestaciones indebidas

3.1. Límites a los descuentos que practica el INSS en dicho procedimiento

Otra cuestión importante que se aborda por la Sala Cuarta es si el INSS puede practicar descuentos, compensaciones o deducciones del importe de las prestaciones periódicas que abona a los beneficiarios con el fin de obtener por tal medio el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas por éstos, en concreto, el supuesto en que dicha deducción, compensación o descuento implique rebajar el nivel cuantitativo de las pensiones del beneficiario-deudor por debajo del importe del SMI.

En las **sentencias del TS de 30-9-2000 (RCUD 3441/99 y 972/98) dictadas en Sala General, con Voto particular**, entiende la Sala que el **límite del SMI como tope de inembargabilidad del art. 1449 LEC no opera para la fijación de los límites de los descuentos que las entidades gestoras hayan de practicar a los pensionistas por percibos indebidos de prestaciones.**

Atendiendo a las circunstancias del caso, la Sala concluye que *«cuando la aplicación de los descuentos correspondientes determine que el importe neto que reste percibir al interesado sea inferior a la cuantía, en computo anual, de las pensiones de jubilación e invalidez, en la modalidad no contributiva, establecida anualmente en la LPGE, siempre que no se perciban ingresos de capital o trabajo que excedan el importe fijado para el reconocimiento de los complementos por mínimos en las pensiones contributivas, la Entidad Gestora ampliará el plazo máximo de cinco años durante el tiempo que sea necesario para garantizar, como mínimo, la percepción de la pensión en la cuantía correspondiente a las referidas pensiones no contributivas»* (FJ 4.º, IV).

La solución a la que se llega en este recurso, referido a un supuesto anterior a la reforma dada por el RD 1506/2000 de 1 de septiembre que modifica el art. 4.1.d) del RD 148/96, es coincidente con la reforma operada por el citado RD 1506/2000; es más, debe hacerse constar que dicha norma viene a seguir la línea jurisprudencial establecida en esta sentencia.

Por lo expuesto, la Sala establece *«como límite para las retenciones o descuentos que el INSS practique sobre las prestaciones que percibe el interesado, el equivalente al importe fijado anualmente para las pen -*

siones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva, que en atención exclusiva al requisito de ausencia de rentas o ingresos pudiera tener en cada caso derecho, aunque el periodo al que se extiendan tales descuentos exceda de cinco años «(FJ 5.º).

3.2. Prescripción de la obligación de reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas

Sobre el **plazo de prescripción de la obligación de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas**, ni la LGSS ni los reglamentos generales de la misma establecían una norma expresa, por lo que fue la jurisprudencia la que declaró la aplicación supletoria del art. 1966 C. Civil, y acogiendo a la ponderación de la equidad del art. 3.2 C. Civil, aplicó supuestos de excepción a la regla general.

En efecto, la doctrina jurisprudencial venía estableciendo de modo reiterado que si bien la regla general sobre el plazo de prescripción de la obligación de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas era el de cinco años (SSTS 22-5-86, 12-2-92 y otras), dicha regla general admite por razones de equidad dos tipos de excepciones, siendo la más frecuente aquella en la que se reduce a tres meses el plazo de reclamación cuando en la percepción de las prestaciones ha habido buena fe inequívoca del beneficiario y demora prolongada por parte de la entidad gestora.

Con la ley 66/97, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, en vigor el 1-1-98, se modifica el art. 45.3 LGSS en el sentido de establecer un plazo de prescripción de 5 años para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, y la Sala se plantea si dicho precepto ha dejado sin efecto la referida doctrina jurisprudencial, en relación con las prestaciones indebidamente percibidas en periodos posteriores al 1-1-98.

Dicha cuestión ha sido debidamente tratada en la **STS, Sala Cuarta, de 11-6-2001 (RCUD 3614/2000)** considerando en el FJ 3.º que: «A la vista de estos antecedentes normativos, la incorporación del nuevo apartado 3 del art. 45 de la LGSS ha de ser interpretada como voluntad del legislador de colmar el vacío legal existente en la LGSS», añadiendo que: «no sólo se omite cualquier declaración expresa de la excepción de la equidad apreciada por esta Sala, sino que parece cerrarse virtualmente el paso a la misma al afirmar que la norma de prescripción

quinquenal ha de aplicarse con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluso cuando la misma sea debida a error imputable a la entidad gestora. En estas condiciones no cabe mantener la anterior excepción jurisprudencial de equidad, teniendo en cuenta las resoluciones de los Tribunales sólo podrán descansar exclusivamente en ella cuando la ley expresamente lo permita (art. 3.2 del C. Civil)».

4. Subsidio de incapacidad temporal

En relación con la **prestación de incapacidad temporal de un trabajador cuando la empresa asume voluntariamente la colaboración en el pago de la prestación**, se cuestiona la Sala si el INSS está subsidiariamente obligado al abono en caso de insolvencia empresarial.

La sentencia de la **Sala Cuarta dictada en Sala General de 15-5-2001 (RCUD 3546/2000)** aplica la doctrina contenida en la sentencia de esta Sala de 14-6-2000 (Rec 2358/99) en la que se definía el régimen de colaboración voluntaria en la gestión de la Seguridad Social entendiendo que *«Pese a tal colaboración, la mecánica de la relación jurídica de seguridad social se mantiene en su esencia y fundamento, aunque varíe el sujeto que asume la gestión de las prestaciones de asistencia sanitaria e incapacidad temporal y hace efectivo su pago directo. Son características de dicho régimen, entre otras, las siguientes: la participación de la empresa se inserta en un sistema público presidido por el principio de gestión única; la colaboración, que exige el cumplimiento por la empresa de unos previos y exigentes requisitos impuestos por ley; las empresas colaboradoras siguen estando obligadas a abonar la cuota única a la Seguridad Social conforme al régimen ordinario, y solo están limitadas para retener el coeficiente que fija unilateralmente el Ministerio de Trabajo que puede ser inferior al gasto que están obligadas a realizar; sin embargo no pueden obtener lucro alguno por su gestión y están obligadas a asumir el déficit que esta pueda producir, cualquiera que sea la causa, incluido un aumento anormal e imprevisto de las prestaciones; finalmente, el INSS mantiene en todo momento facultades para instar la inspección y la extinción de la colaboración».*

Además de este supuesto de colaboración voluntaria existe otra situación en la que el obligado principal al pago de la prestación es el empresario y es la que se produce con el abono del subsidio correspondientes a los días cuarto a decimoquinto de la situación de incapacidad

temporal, después de la reforma operada por el Real Decreto Ley 5/92, de 22 de julio y la Ley 28/1992, de 24 de noviembre. Tanto en éste caso como en el de colaboración voluntaria, el INSS no está obligado al pago de manera principal, sino que lo están, en ambos casos, las empresas, aunque sea por causa distinta en uno y otro caso. Pues bien, en el supuesto de la Ley 28/1992, esta Sala, en su sentencia de 15 de junio de 1.998 (Recurso 3519/1997) se pronunció a favor de la responsabilidad subsidiaria de la entidad gestora, que está obligada a adelantar el importe de la prestación, sin perjuicio de su derecho a repetir contra la empresa incumplidora.

Finalmente, en el supuesto de colaboración voluntaria la Sala aplica la misma doctrina que la ya establecida en su sentencia de 15-6-98 al ser idénticas las razones en uno y otro caso entendiéndose que *«el trabajador ha causado derecho a la prestación de incapacidad temporal y la responsabilidad de su pago debe imponerse «ex lege» al sujeto obligado, que es el empleador actual (artículo 126.1 LGSS), pero ello no impide —a falta de norma expresa en sentido contrario— la responsabilidad subsidiaria de la entidad gestora, sin perjuicio de que ésta se subroge en los derechos del beneficiario (artículo 126.3 LGSS)»*. En definitiva, la sentencia concluye que, en supuestos de colaboración voluntaria, la obligación que incumbe a la empresa del abono de la prestación no excluye la responsabilidad subsidiaria del INSS en el pago de la misma.

5. Pensión de jubilación

Otra cuestión importante abordada por la Sala Cuarta es la **determinación del período que ha de ser asimilado a cotizado en la Seguridad Social respecto a los sacerdotes y religiosos que se hayan secularizado o cesado en la profesión religiosa antes de 1-1-1997**.

El RD 487/98, de 27-3, reconoce a estos religiosos como período cotizado para el percibo de la pensión de jubilación, el número de años de ejercicio sacerdotal o de profesión religiosa que sean necesarios para que, sumados al periodo de cotización efectiva, se pudieran acreditar quince años de cotización. Ello no obstante, esta norma determina que dicho período no podrá exceder de los períodos de vida sacerdotal acreditados con anterioridad al 1-1-78 o de vida religiosa anteriores al 1-5-82. Es decir, que el referido RD determina el «dies a quem», que coincide con la fecha de integración en el Régimen de la Seguridad Social de

los dos colectivos en el RETA, pero no dice nada sobre el «dies a quo», a partir del cual debe comenzar el cómputo.

Las sentencias de esta Sala, dictadas en Sala General, de 28-2-2001 (RCUD 1057/2000 y 1506/2000), de 1-3-2001 (RCUD 689/2000) y de 3-3-2001 (RCUD 1331/2000) vienen a dar solución a la cuestión planteada, señalando que *«Sin embargo nada se dice en el texto legal examinado del «dies a quo» para el cómputo, pero de esa ausencia de regulación expresa no puede inferirse que el R.D. 487/98 autorice a tomar en cuenta todos los años de ejercicio sacerdotal o de profesión de religión sin ninguna limitación temporal. De haber querido el legislador...lo habría declarado expresamente»* (FJ 2.º, IV).

Añaden dichas sentencias que es evidente que la finalidad perseguida por la D.A. 10.^a de la ley 13/96 de 30 de diciembre (norma que fue desarrollada por el citado RD 487/98), es permitir que los sacerdotes y religiosos puedan obtener una pensión de jubilación, o en su caso de cuantía superior a la que le correspondería, *«pero ello no significa que la ley pretenda para este colectivo un nivel superior al que se dispensa al resto de los trabajadores que quedaron incluidos en el R.E.T.A. desde el mismo momento de su creación y venían desarrollando ya su actividad en tiempo anterior, pues sería contraria tal interpretación al principio de igualdad que consagra el art. 14 CE»* (FJ 2.º, VII).

Finalmente concluyen que el «dies a quo» del cómputo *«es el día 1 de enero de 1962, pues sólo a partir de esa fecha pudieron realizarse cotizaciones eficaces a la primera Mutualidad de Autónomos, por mas que ésta fuera la de Alimentación»* (Orden de 13-12-61) (FJ 3.º, IV). Todo ello teniendo en cuenta que la normativa que acordó la integración de sacerdotes y religiosos en el sistema de Seguridad Social no autorizó el cómputo de períodos anteriores a la fecha del nacimiento del sistema.

Dicha doctrina se reitera en **sentencia de esta Sala de 2-4-2001 (RCUD 2132/2000)**.

6. Pensión de viudedad

En materia de reanudación o rehabilitación de una prestación por muerte y supervivencia extinguida anteriormente, debe destacarse la **sentencia dictada por el Pleno de la Sala de 28-7-2000 (RCUD 2190/99)**,

con Voto particular, referida en concreto a una **pensión vitalicia de viudedad**, que se extinguió por contraer la beneficiaria **nuevas nupcias**, en la que se discutía si tiene o no derecho a obtener la rehabilitación o reanudación de la prestación cuando el **ulterior matrimonio se ha declarado nulo** por Tribunal competente. Esta Sala estima la pretensión, pues se está ante un matrimonio declarado nulo en el ámbito eclesiástico y a esta decisión se le dió plena eficacia en el orden civil por resolución judicial firme inscrita registralmente, afirmando que *«Ante la válida declaración, con plena eficacia civil, de nulidad del segundo matrimonio de la ahora recurrente, esta última unión que originó la extinción de la pensión de viudedad que había disfrutado cabe reputarla inexistente jurídicamente, y al haber desaparecido retroactivamente la causa motivadora de la extinción de la pensión se le debe, dada su actual condición de viuda, reponer en el derecho al percibo de la pensión vitalicia de viudedad originariamente reconocida»* (FJ 6.º, 1).

Añade la Sala que esta conclusión es independiente de la causa que hubiera motivado la declaración de nulidad, o de que esta nulidad se hubiera decretado por la jurisdicción civil o por la eclesiástica (por sus específicos motivos), ya que a las resoluciones de ésta se le da plena validez en el orden civil (FJ 5.º, 4). Además la decisión adoptada no queda afectada por el hecho de que los cónyuges hubieran acudido previamente a obtener el divorcio civil y que se hubiera fijado una indemnización compensatoria, tal como ocurre en el caso de autos, pues las prestaciones de viudedad no se extinguen o modifican en atención a los posibles ingresos del beneficiario (FJ 5.º, 6).

Por lo expuesto, la Sala resuelve en el caso de autos que procede reanudar la pensión de viudedad que tenía reconocida la actora a consecuencia del fallecimiento de su esposo.

7. Prestaciones no contributivas

Otra cuestión que ha sido objeto de análisis por la jurisprudencia es la relativa a la **suspensión del pago de la pensión no contributiva cuando el beneficiario ingresa en un centro penitenciario**, al entender la Delegación Provincial de Trabajo que tiene cubiertas de este modo sus necesidades vitales básicas. En concreto se discute si el ingreso en prisión puede suspender o reducir el derecho a percibir una pensión no contributiva durante el tiempo del internamiento.

Sobre dicha cuestión controvertida, se había pronunciado ya la Sala de lo Social del TS en sentencia de 14-12-99 en la que se estimaba la pretensión del interno al entender que siempre conservaría su derecho a la pensión no contributiva en su integridad, con independencia de que se hubiere acreditado el coste de manutención.

Sin embargo, la Sala, aun llegando a la misma decisión estimatoria, cambia el razonamiento anterior en **sentencia del Pleno de 20-12-2000 (RCUD 2284/99)** al entender que *«Es cierto, a la vista de los preceptos reguladores de la insuficiencia de medios de vida determinante de la atribución de las pensiones no contributivas, que el reconocimiento y la conservación de éstas depende de que el pensionista alcance o no un determinado nivel de ingresos. Es cierto también que los ingresos comprobables para medir tal nivel incluyen, además de las rentas de trabajo y de las rentas de capital, «cualesquiera bienes y derechos de naturaleza prestacional» (FJ 3.º).* Entiende la Sala que dentro de esos bienes y derechos debe incluirse la manutención de los pensionistas que ingresan en Centros penitenciarios.

No obstante en el mismo fundamento jurídico precisa que *«la operación de deducir el coste de la manutención de la pensión no contributiva requiere como paso previo la valoración y acreditación de tal coste»*, y dado que el ente público acordó en el caso de autos la suspensión total e incondicionada de la pensión de jubilación, sin evaluar el gasto penitenciario que correspondía a la manutención del interno, procede estimar su demanda.

8. Prestaciones del síndrome tóxico

Una cuestión que ha tenido una gran trascendencia social por el elevado número de RCUD interpuestos ha sido la que se resuelve por esta Sala en **sentencia de 29-5-2001 (RCUD 3599/2000)** relativa a si el **cese en el pago de la pensión de jubilación reconocida a los afectados por el síndrome tóxico, debe ser definitivo al haber percibido posteriormente el afectado la indemnización señalada en el proceso penal** que se ha dirigido contra los criminalmente responsables de los hechos que dieron lugar a la intoxicación, o bien sólo procede suspender el pago de la pensión hasta que dichas percepciones periódicas iguallen la cuantía de la indemnización referida, reanudándose el pago de la pensión a partir de este momento.

En esta sentencia se hacía referencia a una mujer afectada por el síndrome tóxico que le había sido reconocida una pensión de jubilación. La Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional, en ejecución de la sentencia firme del TS de 26-9-97 recaída en el proceso penal, le había reconocido una indemnización, pero de su importe procedió a deducirle las cantidades percibidas en concepto de pensión de jubilación hasta el momento del pago. La Oficina de gestión de prestaciones Económicas y Sociales del Síndrome Tóxico, integrada en el INSS, comunicó a la perceptora que a partir de ese momento cesaba en el pago de la pensión de jubilación con cargo a la misma, como consecuencia de haber recibido la indemnización anteriormente referida.

La Sala entiende que *«Como regla general, las pensiones provisionales que a favor de los afectados por el síndrome tóxico y/o sus familiares se regulan en el RD 2448/81 de 19 de octubre y D.A. 4.ª de la ley 44/81 de 26 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 1982, tienen naturaleza indemnizatoria y consisten en anticipos a cuenta de la indemnización final señalada en el correspondiente proceso a favor de cada perjudicado, de tal suerte que, al percibirse dicha indemnización, procede dar por terminado el pago de la pensión y sólo de modo excepcional, para el caso de que a algún beneficiario de las aludidas pensiones no se le señalara indemnización, el pago de aquélla no tendría limitación temporal»* (FJ 6.º). Es decir, que se trata de pensiones no vitalicias como regla general y sólo serán vitalicias en el caso de aquéllos beneficiarios en cuyo favor no se hubiera fijado indemnización.

Idéntica postura se sigue en la **sentencia de la Sala Cuarta de 24-5-2001 (RCUD 3998/2000)**, en la que se concluye que: *«aquellas pensiones se establecieron con carácter provisional y a cuenta de lo que en definitiva se resolviera por vía judicial respecto del montante indemnizatorio de los daños y perjuicios sufridos por cada perjudicado»* (FJ 2.º, 3).

III. DERECHO PROCESAL LABORAL

1. Competencia jurisdiccional

En este año judicial es particularmente destacable el elevado número de sentencias de la Sala Cuarta que resuelven sobre la competencia

jurisdiccional del orden social en relación con el orden contencioso administrativo.

1.1. Impugnación de acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre sumisión a arbitraje para la cobertura de vacíos

Entre las sentencias que resuelven cuestiones competenciales, cabe destacar, en primer lugar, las que se derivan del proceso de **derogación y sustitución de las ordenanzas laborales** y reglamentaciones de trabajo desarrollado desde 1994 y de las actuaciones que para la cobertura de los vacíos normativos provocados por la desaparición de esas normas reglamentarias y por la falta de negociación se realizaron por la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**, en particular sus **decisiones sobre sumisión a arbitraje** de la regulación de lagunas en determinados sectores de actividad (industrias cerveceras, industrias del aceite, alimentación, baños y aguas minerales e industrias vinícolas), en ejecución de lo establecido en la Disposición Transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores.

Se trata de las SSTS 21-11-2000 (RC 139/2000), 4-12-2000 (RC 4554/99), 5-12-2000 (RC 4555/99), 13-12-2000 (RC 581/2000), 18-12-2000 (RC 1820/2000), 9-2-2001 (RC 4556/99), 14-3-2001 (RC 1068/2000) y 30-3-2001 (RC 2736/2000).

En todas ellas se resuelve sobre la impugnación de distintos Acuerdos de la citada Comisión que deciden someter a arbitraje los vacíos de cobertura ocasionados por la derogación de la correspondiente reglamentación u ordenanza, no sobre la impugnación del «*laudo arbitral en sí, ni ninguno de los aspectos relacionados con su forma, contenido o plazo en el que se emitió*» (FJ 4.º, I).

Una vez destacado el carácter de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como «*órgano administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*» (actualmente Trabajo y Asuntos Sociales), se concluye por la Sala que «*el Acuerdo cuya impugnación fue objeto de la demanda debe considerarse legalmente como un acto administrativo de un Órgano de esta índole sujeto al Derecho Administrativo en materia Laboral, excluido por el art. 3.1.c) de la vigente LPL del conocimiento de los Tribunales del orden social, y atribuido en cambio a los del orden contencioso administrativo*» (FJ 4.º, II).

1.2. Conocimiento sobre el mejor derecho a ser contratado temporalmente por la Administración en aplicación de las listas creadas al efecto

También resuelven sobre la competencia jurisdiccional y en favor del orden contencioso administrativo las **SSTS 4-10-2000 (RRCUD 3647 y 5003/98)**, dictadas en **Sala General**, en relación con el **conocimiento sobre el mejor derecho a ser contratado temporalmente por la Administración en aplicación de las listas creadas al efecto**, respecto del Servicio Vasco de Salud.

Las sentencias citadas parten de una delimitación general de los supuestos en los que la provisión de puestos de trabajo por los organismos públicos debe considerarse competencia de la jurisdicción laboral o del orden contencioso administrativo, recordando al efecto su propia doctrina precedente y la evolución de la misma.

Así, con cita de sus sentencias de 21-7-92, 11-3-93 y 10-11-93, recuerdan que la convocatoria para la provisión de plazas laborales de nuevo ingreso es un acto administrativo, susceptible de enjuiciamiento, por tanto, ante esa jurisdicción, mientras que la convocatoria de promoción interna es materia propia del orden social, por tratarse de una actuación de la Administración como empleadora.

También, que la declaración de inaplicabilidad de los criterios de exclusión de las listas de espera y el reconocimiento del derecho de los trabajadores a ser repuestos en las mismas, por entenderse como una práctica empresarial, debe someterse a la jurisdicción social (SSTS 23-9-97, 17-11-97, 12-12-97 y 19-1-99).

Finalmente, que las reclamaciones frente a las convocatorias y sus requisitos son competencia del orden contencioso administrativo, por predominar en esa actuación su carácter administrativo, mientras que las que se formulen frente a una determinada contratación o designación son propias de la jurisdicción social, por prevalecer el papel de empleador de la Administración (STS 15-2-2000).

A partir de esta doctrina y respecto del conocimiento del mejor derecho de una trabajadora incluida en las listas del Servicio Vasco de Salud a ser contratada temporalmente con preferencia de otros, las citadas SSTS 4-10-2000 entienden que *«la competencia para conocer de los conflictos suscitados por la provisión de puestos de trabajo por los*

organismos públicos, siempre que tales conflictos no se susciten con ocasión de la cobertura de los puestos en cuestión por procedimientos de promoción interna, ha de atribuirse al orden contencioso-administrativo» (FJ 3.º, II).

Este reconocimiento de la incompetencia del orden social se apoya fundamentalmente en tres consideraciones, que la Sala aprecia con independencia del origen reglamentario o pactado de las listas correspondientes. En primer lugar, porque aun cuando el derecho discutido se refiere a una contratación laboral, se trata de una «*contratación externa o de nuevo ingreso*», por lo que la Administración actúa con potestad administrativa y conforme a parámetros de normas administrativas en orden a la selección de personal. En segundo lugar, porque la actuación administrativa debatida es previa al vínculo laboral, predominando por ello su carácter público y estando sometida a normas y principios de esa naturaleza (igualdad, mérito, capacidad y publicidad). En tercer lugar, porque es el supuesto litigioso no se cuestionan verdaderos derechos adquiridos a los puestos de trabajo, sino simples expectativas de derecho (FJ 3.º, II y ss.).

1.3. Cuestión prejudicial sobre la regularidad de la amortización de puestos de trabajo en la Administración como causa de resolución contractual

En el contexto de procesos por despido de trabajadores temporales o interinos (en régimen laboral o estatutario) al servicio de la Administración sanitaria (vasca, andaluza y canaria), basados en la amortización de los puestos que ocupaban, también fue objeto de reiterado planteamiento ante la Sala social la determinación de su competencia para resolver como cuestión prejudicial sobre la regularidad de la amortización alegada por la Administración empleadora como causa de resolución contractual.

La STS (Sala General) 10-7-2000 (RCUD 4145/2000), estima que a pesar de que «*el conocimiento de la impugnación de un acto administrativo que acuerda la amortización de una plaza de una institución sanitaria de la Seguridad Social corresponde al orden contencioso-administrativo... ello no impide que la comprobación de la existencia legal de dicha amortización sea una cuestión que pueda y deba ser conocida prejudicialmente por el orden social, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Ley de Procedimiento Laboral*» (FJ 2.º, II), en

la medida en que *«para poder valorar con pleno conocimiento de causa si el cese contra el que se acciona se ha producido conforme a derecho o, por el contrario, constituye un despido improcedente, se hace preciso analizar, en la medida necesaria para resolver la cuestión, si se está o no en presencia de una auténtica amortización»* (FJ 2.º, IV).

Esta doctrina es seguida, en relación con trabajadores interinos vinculados en régimen estatutario a la Administración sanitaria, por las **SSTS 23-10-2000 (RCUD 2273/99), 12-2-2001 (RCUD 545/2000), 20-3-2001 (RCUD 900/2000), 2-4-2001 (RCUD 1680/2000) y 10-4-2001 (RCUD 1038/2000)**.

1.4. Delimitación de funciones entre distintos grupos profesionales sanitarios. Representación por asociaciones profesionales

Finalmente, también resuelven sobre la competencia del orden jurisdiccional social en materias relativas al personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, las **SSTS (Sala General) de 27-10-2000 (RRCUD 339/99 y 2763/99)**.

En ambos casos, el debate de fondo se refiere a la delimitación de funciones entre distintos grupos profesionales sanitarios (técnicos de radiología y técnicos de laboratorio frente a ayudantes técnicos sanitarios y diplomados en enfermería), actuando los primeros, a través de sus respectivas asociaciones profesionales, frente a determinadas decisiones del correspondiente servicio de salud (valenciano y catalán), que entienden perjudiciales para sus intereses.

En la primera de las sentencias (RCUD 399/99), se parte de una impugnación de una convocatoria interna para la cobertura de determinadas plazas de laboratorio, limitada a los ATS con puesto en propiedad en el área de salud correspondiente. En la segunda (RCUD 2763/99), de una impugnación de la adscripción de determinadas trabajadoras, ATS-DUE, a los servicios de radiodiagnóstico de un centro de atención primaria. En ambos casos el debate casacional se centra en la competencia del orden jurisdiccional social para enjuiciar tales actuaciones de la administración sanitaria.

Para ello parte la Sala del **artículo 45 de la Ley General de Seguridad Social de 1974**, base legal vigente para la doctrinalmente discuti-

ble atribución a la jurisdicción social de los litigios relativos al personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, y de la excepción a esa competencia, relevante a efectos del recurso, constituida por las cuestiones relativas a la provisión de vacantes.

En la sentencia que resuelve el **RCUD 399/99**, la Sala recuerda la evolución jurisprudencial producida en esa materia, iniciada por la STS 5-3-93 y consolidada en la STS 29-3-96, en la que precisa que la materia relativa a «los criterios de selección del personal estatutario, ha quedado siempre fuera del ámbito del orden social de la jurisdicción (...) y ello tanto si afectan a la selección de personal de nuevo ingreso, como si se refiere a concursos de promoción interna» (FJ 4.º, III). Constata también que esa doctrina, seguida recientemente por las SSTS 4-10-2000 (RRCUD 3647 y 5003/98), dictadas en Sala General, en relación con el conocimiento sobre el mejor derecho a ser contratado temporalmente por la Administración en aplicación de las listas creadas al efecto, fue igualmente adoptada de forma expresa por el legislador en la Ley 30/1999, de 5 de octubre, que atribuye a la jurisdicción contencioso administrativa el enjuiciamiento de *«las convocatorias de los procedimientos de selección de provisión de plazas y de movilidad a que se refiere esta Ley así como sus bases, la actuación de los Tribunales y cuantos actos administrativos se deriven de ellas»* (DA 7.ª).

En aplicación de esta doctrina y de la indicada excepción a la regla general de competencia del orden social para resolver los litigios entre la Administración sanitaria y el personal estatutario a su servicio, la Sala parte del carácter excepcional de la competencia de la jurisdicción contencioso administrativa en esta materia y, por tanto, de su necesaria interpretación restrictiva. Debe limitarse, por tanto, al enjuiciamiento de los actos de provisión de vacantes acordados conforme a los sistemas que la propia Ley establece, es decir, en lo que respecta a la cuestión debatida, a los «procedimientos de movilidad» o los «traslados» (movilidad geográfica en terminología laboral, como precisa la propia sentencia), pero sin que ello suponga sustraer del orden social el conocimiento de los actos internos de gestión de personal estatutario.

En el supuesto litigioso, *«no se trata de provisión de plazas vacantes por alguno de los mecanismos de cobertura que establecen el R. Decreto 118/91 y la Ley 30/1999, sino de meros acuerdos de distribución del personal estatutario que tiene plaza en propiedad en un Área de Salud —lo que en el mundo laboral se conoce como movilidad funcio-*

nal— para ocupar los diversos puestos de trabajo existentes dentro de esa misma Area de Salud de destino, en la que está radicado el centro asistencial donde se trabaja; lo que en definitiva constituye una decisión empresarial de ordenación interna de los recursos humanos» cuyo enjuiciamiento corresponde al orden social (FJ 5.º, II).

Por su parte, la **STS 27-10-2000 (RCUD 2763/99)**, aún tímidamente, añade al debate sobre el alcance de la competencia material del orden social en los litigios relativos al personal estatutario del Sistema Nacional de Salud (en este caso se trata de una impugnación de la adscripción de determinadas trabajadoras, ATS-DUE, a los servicios de radiodiagnóstico de un centro de atención primaria), el elemento delimitador de esa competencia constituido por el carácter de los sujetos intervinientes en el proceso, por ocupar la posición de demandante y recurrente una Asociación profesional.

Respecto de la primera de las cuestiones y con base en el citado artículo 45 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974, que altera *«los esquemas ordinarios competenciales del orden social»* y le atribuye *«materias que serían más propias del orden contencioso-administrativo al afectar a personal que no ostenta el carácter de trabajador por cuenta ajena»* (FJ 3.º), la Sala afirma igualmente la competencia de la jurisdicción social *«al afectar esencialmente la cuestión debatida a la procedencia o no de asignar determinadas funciones a un concreto personal estatutario en atención a su especialización con las consecuencias que de ello deriven y que incidirían directamente en la delimitación de las funciones que desempeña o pudiera desempeñar el personal estatutario y en la determinación de las funciones o cometidos que la Entidad gestora pudiera asignar a determinado personal en atención a su capacitación específica»* (FJ 5, 2.º).

En cuanto al carácter de los **sujetos intervinientes en el proceso como criterio delimitador de la competencia del orden jurisdiccional social**, cuestión expresamente excluida de análisis en el RCU 399/99, la Sala reconoce que *«la competencia del orden jurisdiccional social no se define en el cuestionado art. 45.2 LGSS/1974 exclusivamente por la materia a la que afecta (en general, la relación estatutaria del personal al servicio de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social), sino que se delimita también específicamente en atención a las concretas partes entre las que se suscite el litigio, el personal estatutario por una lado y las Entidades gestoras a las que prestan servicio por otro»* (FJ 4.º, a).

No obstante, la declaración de incompetencia del orden social a la que llevaría la aplicación estricta de ese criterio, por cuanto que la actuación judicial es instada por una **Asociación Profesional**, *«podría comportar... lo que toda interpretación de las normas competenciales debe tender a evitar, la disgregación de litigios entre dos jurisdicciones, la social y la contencioso-administrativa, en atención a que fuera suscitado el conflicto bien por el concreto personal estatutario afectado o por un Sindicato que ostente su representación o bien por otra persona o entidad que pudiera estar legitimada, con las negativas consecuencias de ello derivadas que podrían incidir en el principio de seguridad jurídica constitucionalmente reconocido»* (FJ 5.º, 4), por lo que la Sala atempera su aplicación conforme al *«principio de la unidad lógica de la controversia»* (SSTS 8-3-90 y 20-11-98), que por el alcance material de la actuación impugnada impone en este caso el reconocimiento de la competencia de la jurisdicción social.

2. Recurso de suplicación

En supuestos de reconocimiento de prestaciones de invalidez permanente, algunos Tribunales Superiores de Justicia, en resolución de los recursos de suplicación interpuestos, habían considerado que cuando no se hayan alterado los hechos probados de la sentencia recurrida, no procede examinar la revisión del derecho aplicado.

La sentencia de esta **Sala Cuarta de 3-10-2000 (RCUD 3370/99)** establece el criterio contrario, partiendo de que todo recurso, como cualquier pleito, tiene su razón de ser precisamente en la solución de la controversia jurídica en él planteada, con independencia de que se discrepe o no de los hechos alegados o probados, y constituye un claro ejemplo de esta posibilidad el propio recurso de casación para la unificación de doctrina, cuyo unico objeto posible es la revisión del derecho de cara a la unificación interpretativa del derecho aplicado (art. 217.1 LPL), sin que quepa plantearse en el mismo ninguna revisión de los hechos probados (STS 22-3-99 o 14-3-2000).

En relación con el Recurso de Suplicación, esa misma doctrina se desprende del art. 191.c) Ley de Procedimiento Laboral, en cuanto se acepta que tenga por objeto la revisión del derecho, sin condicionarlo a la previa revisión de los hechos probados. Concluye la Sala que *»El hecho de no haberse intentado la revisión de los hechos probados no*

constituye impedimento alguno para entrar en el estudio de los motivos de revisión del derecho que en suplicación se hayan intentado, o lo que es igual que la revisión del derecho puede constituir objeto unico del recurso de suplicación sin necesidad de solicitar la previa revisión de los hechos» (FJ 3.º).

Dicha doctrina ha sido reiterada posteriormente en diversas sentencias, constituyendo ya jurisprudencia unificadora: SSTS 5-12-20000 (RCUD 895/2000), 26-12-2000 (RCUD 2341/99), 17-1-2001 (RCUD 563/2000), 19-1-2001 (RCUD 2946/2000), 22-1-2001 (RCUD 2276/2000), 6-3-2001 (RCUD 2344/99).

3. Recurso de casación para la unificación de la doctrina

3.1. Infracciones procesales. Limitación de su acceso al recurso de casación para la unificación de la doctrina

La desmesurada y en algunos casos desviada utilización del especial y excepcional recurso de casación para la unificación de la doctrina ha traído consigo la elaboración por la Sala de un importante acervo doctrinal en relación con los requisitos de acceso al mismo.

Como expresiones de esa doctrina procesal, en el año judicial 2000-2001 merece la pena destacar la consolidación de la línea jurisprudencial relativa a la **limitación del acceso a esta casación de infracciones procesales**, contenida fundamentalmente en las **SSTS 21-11-2000 (RCUD 2856/2000 y 234/2000) y 15-12-2000 (RCUD 2298/2000)**, dictadas, las dos primeras, por la Sala General y conteniendo el voto particular de cinco magistrados.

En todas ellas se insiste en la necesaria **igualdad** entre las sentencias en pretendida contradicción, tanto respecto de las **irregularidades procesales** alegadas, como en la controversia sustantiva (posiciones subjetivas, hechos, fundamentos y pretensiones) en la que se suscita.

De manera particularmente minuciosa y con cita expresa de la doctrina precedente, que reitera (SSTS 4-12-91, 8-5-92, 1-6-92, 16-11-92, 25-1-95, 4-4-95, 2-10-95, 24-9-97 y 23-5-98), la primera de las resoluciones citadas, de 21-11-2000, precisa que *«para que pueda apreciarse la contradicción en los recursos que denuncian infracciones procesales*

no sólo es necesario que «las irregularidades que sean invocadas sean homogéneas», sino que también es preciso que en las controversias concurran «las identidades subjetivas, la igualdad de hechos, fundamentos y pretensiones» que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral. Ello es así porque en todo caso, dada la naturaleza de estas infracciones, se acabaría dando a las mismas «el tratamiento procesal de la simple casación» y, por otra parte, porque normalmente el alcance de la infracción procesal no puede aislarse de la propia configuración sustantiva de la controversia» (FJ 2.º).

3.2. Las sentencias de conflicto colectivo como sentencias de contraste

El requisito esencial que debe cumplirse para la viabilidad del recurso de casación para unificación de doctrina es la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la que se alega como contradictoria. La Sala Cuarta había venido manteniendo el criterio de que no servirían a estos efectos las sentencias recaídas en un proceso de conflicto colectivo, por lo que hasta ahora dichas sentencias no resultaban *idóneas* a los efectos de cumplir el requisito de contradicción que exige el art. 217 LPL. Así, en la sentencia de esta Sala de 16-6-95 se afirmaba que la falta de contradicción entre ambas sentencias derivaba de que en una los interesados recurrentes eran parte a título personal y en la otra como componentes del colectivo que es representado por la parte procesal «strictu sensu».

Esta doctrina se ha visto modificada por la adoptada por el **Pleno de la Sala en sentencia de 14-7-2000 (RCUD 4534/98)**, en la que llega a la conclusión de que las sentencias dictadas en conflictos colectivos deben ser admitidas como sentencias de contraste en el recurso de casación para unificación de doctrina. La Sala manifiesta que *«Sin duda, entre un proceso en el que se ventila un conflicto individual y otro en el que se resuelve un conflicto colectivo, existen diferencias de cierta consideración. Pero estas diferencias no alcanzan, en absoluto, al núcleo esencial de la pretensión ejercitada, pues éste es obviamente el mismo. Se trata tan sólo de un diferente modo de dar solución a una misma controversia jurídica; las diferencias que puedan existir no alcanzan a la identidad esencial de la cuestión que se debate en ambos casos. Por ello, no cabe duda que «los hechos, fundamentos y pretensiones» en los*

procesos a que venimos aludiendo, son “sustancialmente iguales”; y por otro lado, el hecho de que en los conflictos individuales el interesado actúe directamente como parte, y en cambio en los conflictos colectivos actúe como miembro o partícipe de un grupo o comunidad y que la defensa de sus intereses sea asumible por un órgano de representación unitario o sindical, no es razón bastante para sostener que en tales casos los litigantes no se encuentran en idéntica situación» (FJ 3, 3)

En definitiva, al cumplirse los requisitos del art. 217 LPL, procede admitir dichas sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo como sentencias de contraste en el RCU. Esta doctrina se reitera en **la STS 5-10-2000 (RCUD 3138/98)**.