

SALA CUARTA

ÍNDICE SISTEMÁTICO

	<u>Página</u>
I. DERECHO DEL TRABAJO	
1. CONTRATO DE TRABAJO 188 Profesores de Religión: naturaleza laboral de la relación, carácter temporal atípico. Relación laboral especial penitenciaria.	188
2. CONTRATACIÓN TEMPORAL..... 192 Contrato de interinidad por vacante. Contrato para obra o servicio determinado. Contrato de lanzamiento de nueva actividad.	192
3. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO..... 196 Movilidad geográfica. Caducidad. Reducción de jornada del trabajador.	196
4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO..... 200 Documento de finiquito. Extinción del contrato por jubilación del empresario.	200
5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 202 Deber de negociar: durante la vigencia de Convenio Colectivo extraestatutario, reanudación de negociación, durante la vigencia de Convenio Colectivo de empresa. Convenio Colectivo Único del Personal Laboral de la Generalidad de Cataluña.	202

6. HUELGA Y CIERRE PATRONAL..... 206
 Calificación de abusiva de la huelga intermitente.
 Cierre patronal: ilicitud.

II. SEGURIDAD SOCIAL

1. REVISIÓN DE ACTOS DECLARATIVOS DE DERECHOS..... 210
 Imprescriptibilidad de la Revisión de actos nulos de pleno derecho.
2. REASEGURO DE LAS INDEMNIZACIONES A TANTO ALZADO
 Fecha de efectividad de la cobertura del reaseguro ... 212
3. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN MATERIA DE PRESTACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO 213
 Descubiertos en las cotizaciones.
4. INCAPACIDAD PERMANENTE 214
 Base reguladora: Doctrina del Paréntesis.
5. JURISDICCIÓN SOCIAL Y COMPETENCIA PARA CONOCER DE RECLAMACIONES DE CAPITAL COSTE DE PENSIONES O RENTAS SOCIALES EXIGIDOS EN EJECUCIÓN DE SENTENCIA 215
 Reclamaciones relativas al llamado “capital coste de renta”. Jurisdicción Social.

La síntesis de jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que se expone, correspondiente al año judicial que finaliza, tiene como punto de referencia el marco social normativo producido en los últimos años. Las respuestas judiciales, en el ámbito de la jurisdicción social, se están produciendo en un espacio temporal muy próximo a los diferentes cambios legislativos que se van sucediendo. La reforma laboral y la producida en el ámbito de actuación de la Seguridad Social ha generado desde 1994 un nuevo marco de relaciones laborales, sindicales y de Seguridad Social, al que los Jueces y Tribunales han contribuido con la aplicación e interpretación de estos importantes cambios normativos.

Cabe destacar como normas básicas que se han introducido en el ordenamiento laboral, el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reformado por el RD Ley 8/1997, de 16 de mayo, por el que se adoptaron las medidas para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y que a su vez fue derogado por Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida; en materia de Seguridad Social, Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, junto a posteriores modificaciones (Ley 66/1997, 50/1998

y 55/99, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social) han establecido gradualmente medidas concretas de mejoras y adaptación de la Seguridad Social a la realidad del momento.

En esta realidad normativa, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha formado jurisprudencia y ha unificado la doctrina de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, abordando en este año judicial importantes cuestiones nuevas de interés general.

I. DERECHO DEL TRABAJO

1. Contrato de trabajo

La determinación de la existencia de una relación laboral, común o especial, ha sido uno de los conflictos que suele ser objeto de innumerables pronunciamientos judiciales. La delimitación entre relaciones laborales, mercantiles, administrativas, etc. viene encuadrada dentro de lo que comúnmente se denominan zonas grises del ordenamiento laboral, que ha hecho necesario que el Tribunal Supremo elabore una doctrina en la que se establece los elementos que configuran esas distintas contrataciones. Una reciente sentencia de la Sala 4.^a, de **3 de mayo de 2000 (RCUD 3073/99)** examina la contratación de los **Profesores de Religión y Moral Católica, en Centros de Enseñanza Pública**. En ella se examina si la relación jurídica de estos profesores, en ese caso lo era de Enseñanza Primaria, es laboral y si su empleador es el Obispado o la Administración del Estado (Ministerio de Educación y Cultura). Señala el Tribunal Supremo en esta sentencia, en el fundamento jurídico segundo, que *“La realidad reflejada en las particularidades expuestas evidencia la **naturaleza laboral***

*de la relación, al concurrir todos los requisitos previstos a tal fin por el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, prestación voluntaria de servicios en beneficio de un tercero, a cambio de una compensación económica y dentro del ámbito de organización y dirección de un empleador o empresario, es decir, se dan las notas de voluntariedad, ajeneidad, retribución y sometimiento a una organización empresarial docente, consecuencia que en realidad no descarta de manera absoluta la sentencia recurrida, aunque niegue que la vinculación de la actora en el ámbito de tal relación la sitúe en el marco empresarial del Ministerio de Educación y Ciencia”. Seguidamente determina que “**el empleador es el Ministerio de Educación y Cultura**, por ser el destinatario de los servicios que le presta este personal; planifica, organiza y controla el trabajo; ejerce la potestad disciplinaria y son de su cargo todos los gastos que con ello se ocasionen y, sobre todo, es el obligado a remunerar a este profesorado, pues si bien debe poner los fondos necesarios a disposición de la Conferencia Episcopal Española, la autoridad eclesiástica limita su intervención a la de simple pagador por cuenta de otro o distribuidor de los fondos recibidos”. Esta declaración la confirma con la reciente regulación que se recoge en la Orden de 9 de abril de 1999, cuando dice que “la situación está hoy perfectamente clarificada con la entrada en vigor del Convenio sobre el régimen económico-laboral de las personas que, no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios Docentes, están encargadas de la enseñanza de la Religión Católica en los Centros Públicos de Educación Infantil, de Educación Primaria y de Educación Secundaria, que sustituye al Convenio de 20 de mayo de 1993, y que ha sido publicado por Orden de 9 de abril de 1999”.*

Esta sentencia sólo se pronunció sobre las dos cuestiones que fueron llevados al recurso, sin alcanzar su pronunciamiento a la duración de la relación laboral. Es la sentencia **de 5 de**

junio de 2000 (RCUD 3809/99) la que resolverá este tema, declarando **el carácter temporal “atípico”** de la relación laboral de los Profesores de Religión, de Enseñanza Media en Centros Públicos, con ocasión de una reclamación de antigüedad que formularon los trabajadores. Señala la Sala 4.^a que *“No hay, desde luego, vulneración por interpretación errónea del art. 3 del Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede”*, porque en él claramente se dice que *“en los niveles educativos a los que se refiere el artículo anterior, la enseñanza religiosa será impartida por las personas que, para cada año escolar, sean designadas por la autoridad académica entre aquellas que el ordinario diocesano proponga para ejercer esta enseñanza”* y lo mismo sucede con el art. 3 de la Orden de 11 de octubre de 1982, a tenor del cual *“los profesores de Religión y Moral Católica serán nombrados por la autoridad correspondiente, a propuesta del ordinario de la diócesis”*, añadiendo que *“dicho nombramiento tendrá carácter anual y se renovará automáticamente, salvo propuesta en contra del mencionado ordinario efectuada antes del comienzo de cada curso, o salvo que la Administración, por graves razones académicas y de disciplina, considere necesaria la cancelación del nombramiento, previa audiencia de la autoridad eclesiástica que hizo la propuesta y sin perjuicio de lo que se dispone en el apartado 11.2 de la Orden Ministerial de 16 de julio de 1980”*. Estos preceptos –de los que el segundo está subordinado al primero– no establecen una relación indefinida que puede extinguirse por las causas que menciona el motivo en relación con la cita del canon 805, sino una relación a término que surge con un nombramiento o designación que tiene vigencia anual y que, por tanto, lleva a la extinción del vínculo por incumplimiento del término, si no es renovado mediante otro nombramiento o, en su caso, por táctica reconducción también anual”. Finalmente, resuelve la

Sala el motivo relativo al complemento de antigüedad que solicitan los trabajadores, con invocación del principio de discriminación, y lo desestima con base en que: *“El recurso confunde la prohibición de discriminación con el principio de igualdad ante la ley y no tiene en cuenta que ésta última lo que prohíbe es la diferencia de trato no justificada y para que pueda apreciarse una diferencia de trato es necesario que se ofrezca un término de comparación adecuado. El que la parte elige es el de los trabajadores por tiempo indefinido incluidos el convenio del personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia, que sí tienen reconocido el complemento de antigüedad. Pero se plantea así una comparación entre trabajadores fijos y trabajadores temporales, que opera de forma parcial (sólo en relación con el complemento de antigüedad, pero no sobre el conjunto de las retribuciones) y que no se ajusta a la realidad, ya que, de conformidad con la Orden de 26 de septiembre de 1979, que se dictó en cumplimiento de la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 1978, los profesores de Religión de Bachillerato han sido asimilados a efectos retributivos al profesorado interino de dicho nivel educativo y éste no se rige por las normas del convenio mencionado, sino por las relativas a la función pública (art. 105 de la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado), en las que no está prevista la aplicación de esta retribución en virtud de lo dispuesto en el art. 23 de la Ley 30/1984 (sentencia de 30 de diciembre de 1994 y las que en ella se citan)”*.

Otro peculiar vínculo laboral sobre la que se ha pronunciado la Sala 4.^a es el que se refiere a la **relación laboral especial penitenciaria**, dentro de la cual se encuadra exclusivamente el trabajo productivo por cuenta ajena de los internos. La sentencia de **5-5-2000 (RCUD 3325/99)** conoce de una demanda por **despido** que plantea un interno en Centro Penitenciario frente

al cese dado por Organismo Autónomo “Trabajo y Prestaciones Penitenciarias”, ante el abandono del puesto de trabajo. La Sala, con revocación de la sentencia de suplicación, confirma la de instancia que había desestimado la pretensión, señalando que en esta especial relación no existe como causa de extinción la del despido del trabajador, en los términos del art. 54 y 55 ETT. Así, se considera que: *“Por otra parte, el art. 152 del Reglamento Penitenciario contiene diversas causas de extinción de esta relación laboral especial, entre las que no figura el despido. Y tal como resulta del art. 144 del Reglamento Penitenciario, es a la Junta de Tratamiento del Centro Penitenciario, (órgano dependiente del Ministerio del Interior, cuya composición y funciones se regulan en los arts. 272 a 275 de dicho Reglamento), y no al Organismo Autónomo empleador, a quien corresponde decidir la asignación a un recluso de un trabajo directamente productivo, que genera automáticamente el nacimiento de esa relación laboral especial (adjudicación que se realiza en función de los criterios previstos en ese mismo artículo). Y es también esa Junta de Tratamiento a quien corresponde decidir si, por razones técnicas, debe darse de baja a un penado del puesto de trabajo que ocupe, con la consiguiente extinción de la relación laboral especial, en los términos y por las causas contempladas en el art. 152 del mismo texto reglamentario. Por lo tanto, no puede imputarse la extinción de esa relación laboral especial derivada de un acuerdo de la Junta de Tratamiento a la voluntad unilateral del Organismo Autónomo que ocupa la posición de empleador”*.

2. Contratación Temporal

La Sala ha emitido en este año judicial numerosos pronunciamientos que afectan, fundamentalmente, a situaciones con-

certadas en fraude de ley. La Administración del Estado y de la Seguridad Social, según resulta de los datos estadísticos, son las Entidades empleadoras que mayor número de litigiosidad han generado en esta materia. Sobre el **contrato de interinidad por vacante**, debe destacarse la **sentencia de 10 de julio de 2000 (RCUD 4145/98), dictada en Sala General**. El tema suscitado es la relativa a si el orden social tiene jurisdicción para conocer prejudicialmente de la cuestión relativa a la legalidad de la amortización practicada. El procedimiento se inicia por demanda de despido improcedente planteada por trabajadora que fue cesada por amortización del puesto de trabajo, que desempeñaba en virtud de contrato celebrado el 1 de marzo de 1990 y hasta la cobertura reglamentaria de la vacante. Se dice en esta sentencia 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. Y ello ha llevado a la Sala que dictó la sentencia recurrida a realizar una triple operación: A) Determinar la norma que autoriza a Osakidetza a llevar a cabo la amortización. B) Comprobar si el Acuerdo de amortización ha incluido o no la plaza ocupada por la actora. C) Valorar si dicho Acuerdo ha sido adoptado por órgano competente y con los requisitos formales que la Sala ha considerado necesarios. Parece obvio afirmar que tales circunstancias están tan íntimamente imbricadas a la cuestión principal que constituyen presupuestos previos de la procedencia o improcedencia del despido o cese debatido. Siendo esto último competencia exclusiva y excluyente del orden social, según disponen los arts. 9.5 y 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 1 y 2.a) de la Ley de Procedimiento Laboral, es evidente que el juez social estaba*

obligado a resolver tal cuestión prejudicial, como paso previo y necesario para decidir sobre la principal controvertida. Y así lo hizo, con los limitados efectos que establece el art. 4.2 de la Ley de Procedimiento Laboral. Otra cosa es que, el Tribunal de suplicación haya acertado o no al determinar la norma aplicable, valorar si la plaza estaba o no incluida en el Acuerdo de amortización y exigir determinados requisitos formales. Pero esas son cuestiones que esta Sala no puede resolver, pese a las reservas que al respecto manifiesta Osakidetza en su recurso, al no haber ofrecido sentencia de contraste sobre esos puntos ni articulado tampoco un motivo para denunciar las supuestas infracciones legales relacionadas con aquéllas.

Sobre **el contrato para obra o servicio determinado**, la sentencia de **26-10-1999 (RCUD 818/99)** determina lo que se entiende por tareas con sustantividad y autonomía propias, que es la nota que caracteriza esta modalidad de contrato. Enjuicia un supuesto en el que la actora, **Profesora en un Centro de Enseñanza**, había suscrito dos contratos temporales consecutivos bajo la modalidad de obra o servicio determinado que tenían por objeto el curso escolar anual correspondiente, y había sido cesada al finalizar la última de estas temporadas escolares. La sentencia confirma la calificación del cese como despido improcedente por cuanto la actividad de profesora que desarrolló la demandante era una actividad normal y permanente en la empresa que carecía de la sustantividad y autonomía propias de este tipo de contratos de obra o servicio determinado. En cuanto a la previsión contenida en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores sobre que **los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa**, dice la sentencia lo siguiente: *“Tanto el II como el III Convenio Colectivo de Enseñanza Privada en empresas sostenidas total o*

parcialmente con fondos públicos, no desarrollan esa posibilidad y se limitan a regular algunas particularidades de los contratos de formación y en prácticas, de lo que no cabe extraer la conclusión que sostiene el recurrente, haciendo suyos los argumentos de la sentencia de contraste, de que la ausencia de regulación convencional de los supuestos de contratación temporal para obra o servicio determinado equivale a su no prohibición. Por el contrario, la conclusión a extraer de esa circunstancia es bien distinta.

La determinación de los supuestos de la contratación temporal y sus requisitos, recogidos en los arts. 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, constituyen un núcleo de derecho necesario indisponible para las partes, como ha tenido esta Sala ocasión de decir en muchas ocasiones y más recientemente en la sentencia de 7 de octubre de 1.999. En todo caso, la mera consignación o enumeración de tales puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados mediante contratación temporal para obra o servicio determinado, no resultaría vinculante, ni extraería del control jurisdiccional el examen de la adecuación del contrato con la actividad de que se trate”.

El contrato de lanzamiento de nueva actividad, aunque es una modalidad contractual ya desaparecida de nuestro ordenamiento laboral (RDL 8/1997, de 16 de mayo), sigue siendo objeto de resoluciones judiciales, algunas referidas todavía al derogado RD 2104/84, de 21 de noviembre, como la sentencia de 12 de mayo de 2000 (R. 745/99), relativa a la conexión entre tareas encomendadas y el lanzamiento. En este año judicial, la Sala, en la **sentencia de 22 de febrero de 2000 (R. 1166/99) dictada en Sala General y con Voto Particular**, ha analizado el RD 2546/1994, de 29 de diciembre, que desarrolla el art. 15 ETT, en la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo,

en el punto relativo a la **duración de este contrato**. La Sala llega a la conclusión de que el plazo de la nueva actividad permitirá concertar estos contratos en ese espacio temporal, pero no afectará al plazo de duración del propio contrato, negando que exista incompatibilidad entre la norma legal y la reglamentaria. Así se manifiesta que: *“la opción del legislador en la Ley 11/1994, confirmada en el RD 2546/1994, de suprimir como tope o límite de duración del contrato la finalización del período de lanzamiento, es una opción de ordenación más flexible de la modalidad contractual regulada que no afecta al carácter causal de la misma. La causa de la temporalidad sigue existiendo en el momento de la celebración del contrato, con la particularidad de que el elemento de estímulo al empleo en las nuevas actividades productivas se ha hecho más intenso, sin perder su justificación última en el mayor riesgo o incertidumbre que acompaña normalmente a dichas nuevas actividades”*.

3. Modificación del contrato de trabajo

En materia de modificación del contenido de la relación laboral, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha aclarado diversos problemas que suscitaban los arts. 39 y siguientes del ETT.

Sobre **movilidad geográfica** y las acciones que tiene el trabajador frente a la medida de **traslado** adoptada por el empresario, la **sentencia de 21-12-1999 (RCUD 719/99)**, considera que el trabajador afectado puede impugnar judicialmente primero el traslado y, si la sentencia del juzgado le es desfavorable, puede solicitar la extinción del contrato con derecho a indemnización. Dice textualmente esta sentencia que: *“El párrafo cuarto diseña una clara opción del trabajador: o bien acepta el*

traslado, con una compensación por gastos, o bien insta la extinción del contrato con una indemnización reducida. Pero en manera alguna se exige una reacción integral en casi unidad de acto, y menos se está confiriendo un plazo perentorio para inclinarse por la extinción. De ahí que las expresiones que encontramos en el párrafo quinto no pasen de constituir una explicación adicional: se advierte al trabajador que la orden empresarial es ejecutiva y se le avisa de que, no obstante, le cabe la posibilidad de su impugnación, a condición evidentemente de que no haya optado por la extinción, pues estas dos cosas: impugnación y extinción simultáneas sí son incompatibles, porque tienden a finalidades opuestas. Se insiste: la locución ‘no habiendo optado por la extinción’, no introduce secuencia temporal alguna, y menos la impone como exigencia inevitable; sino que queda en una mera manifestación de lo obvio: se puede impugnar porque, hasta el momento, no ha habido intento de extinción. Lo cual no significa en modo alguno que la facultad del trabajador precluya ni que en el futuro no pueda aparecer”. La acción de impugnación de decisión empresarial relativa a movilidad geográfica (ya se trate de desplazamiento o traslado), está sometida a un plazo de **caducidad**, recogido en el art. 59.4 del Estatuto de los Trabajadores y art. 138.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, que la Sala ha considerado aplicable a las decisiones empresariales que se adopten siguiendo las previsiones que a tal fin se recogen en el Estatuto de los Trabajadores. Unifica la Sala doctrina en esta cuestión, en **la sentencia de 27 de diciembre de 1999 (R. 2059/99)**, y respecto de la regulación que se recoge en el Convenio Colectivo de la Banca Privada, en su art. 30, al decir que “*Si los arts. 59.4 del Estatuto y 138.1 LPL establecen el plazo de caducidad exclusivamente para los casos de movilidad geográfica del art. 40 ET y de modificaciones sustanciales de las*

condiciones de trabajo del art. 41, es claro que las acciones frente a los supuestos de movilidad geográfica no sustancial o débil no están sujetas a plazo de caducidad alguno y si solo al general de prescripción de un año que establece el art. 59.1 del Estatuto para todas las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial. Y por consiguiente fue acertada la decisión de la sentencia recurrida de desestimar la excepción opuesta y entrar a resolver sobre el fondo del asunto”.

Esta línea jurisprudencial, en materia de **caducidad**, se ha seguido respecto de la **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, de ámbito colectivo, en la **sentencia de 10 de abril de 2000 (RCUD 2646/99)**, en la que se niega que pueda alegarse la misma cuando la empresa ha adoptado su decisión al margen de dicho procedimiento; incluso, manifiesta que lo mismo puede decirse para el caso de que se considere que la decisivo empresarial afecta a la movilidad funcional. Esta sentencia, tras exponer la forma en que deben adoptarse las decisiones relativas a movilidad funcional o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, recoge que: *“Solo en el caso de haber cumplido la patronal con todos los requisitos que acabamos de exponer, podría entenderse que la acción ejercitada por el Comité estaba viciada de caducidad, instituto que es aplicable tanto a las acciones individuales como a las colectivas, de acuerdo con la doctrina unificada de esta Sala (SS. de 21 de febrero, 14 de marzo, 29 de mayo de 1.997 y 22 de julio de 1.999, entre otras). Pero al haber desconocido todas las exigencias del art. 41, no cabe hablar, desde un plano formal y a efectos de un posible caducidad de la acción, de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por mas que la medida si pueda implicarla en el fondo... La decisión patronal podrá considerarse como modificación sustancial de*

condiciones de trabajo a efectos procesales y sustantivos, sólo en la medida en que pueda ser reconocible o identificada como tal, por haberse adoptado cumpliendo las exigencias de forma del art. 41 ET. Entonces si será poblugada su impugnación por la modalidad procesal del art. 138 LPL y estará la acción sujeta al plazo de caducidad fijado por dicho precepto y el art. 59.4 ET. En caso contrario la acción habrá de seguir el cauce del procedimiento ordinario, o el de conflicto colectivo si se ejercita acción de esta naturaleza y ni una ni otra estará sometida a plazo de caducidad”.

También, la Sala ha establecido que **hay modificación sustancial de las condiciones de trabajo** en el supuesto en que se pierde una **contrata de un centro de trabajo, con reducción de jornada** del trabajador, y no puede hablarse en este caso de la existencia de un **“despido parcial”**. Así se pronuncia la **sentencia de 7 de abril de 2000 (RCUD 1746/99)**, en la que se recoge que: *“La figura del despido exige de una decisión del empresario, expresa o tácita, de dar por concluida la relación de trabajo, que se configura entre aquél y el trabajador como única (arts. 1, 4 y 5 del Estatuto de Los Trabajadores), aunque susceptible de sufrir alteraciones por decisión unilateral del empresario, que cuando afectan a la jornada, pueden ser modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y dar lugar a que operen los mecanismos previstos en el art. 41 de la norma antes citada. En el caso examinado, la decisión de la empresa de reducir la jornada de la recurrente en doce horas semanales, pudo constituir, como se ha dicho, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero en modo alguno un despido al no producirse manifestación expresa o tácita del empleador en tal sentido y, por el contrario, mantenerse viva, aunque modificada, la relación de trabajo existente entre la trabajadora y la empresa”.*

4. Extinción del contrato de trabajo

Las causas de extinción del contrato sobre las que la Sala ha creado nueva jurisprudencia son, principalmente, las relativas al mutuo acuerdo y jubilación del empresario. Es importante la doctrina que en estas sentencias se contiene. La primera afecta al llamado **documento de finiquito**, como manifestación de la voluntad de dar por terminada la relación laboral entre trabajador y empresario. Esta **sentencia, de 28 de febrero de 2000 (RCUD 4977/98), dictada en Sala General**, resuelve una reclamación de cantidad en un supuesto en el que los trabajadores habían firmado un recibo de saldo y finiquito. Dice la sentencia que el documento de finiquito supone la manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes que constituye causa de extinción de la relación laboral según el art. 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir expresión de un consentimiento, que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido. Sin embargo, esta eficacia jurídica liberatoria que con carácter general se atribuye al finiquito no quiere decir que el mismo tenga carácter “sacramental”, con abstracción de las circunstancias y condicionamientos que intervienen en su redacción, sino que es un documento que viene sometido como todo acto jurídico o pacto a un control judicial. Control que *“puede y debe recaer, fundamentalmente, sobre todos aquellos elementos esenciales del pacto previo –mutuo acuerdo, o en su caso transacción– en virtud del cual aflora al exterior y es, con motivo de este examen e interpretación, cuando puede ocurrir que el finiquito pierda su eficacia normal liberatoria, sea por defectos esenciales en la declaración de la voluntad, ya por falta del objeto cierto que sea materia del contrato o de la causa de la obligación que se establezca (art. 1.261 CC) ya por ser contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros”*. Atendidas las concretas

circunstancias del caso la sentencia niega la total eficacia vinculatoria al documento objeto del litigio.

La extinción del contrato por jubilación del empresario ha suscitado el debate relativo a la valoración del tiempo transcurrido desde la jubilación al cierre de la empresa con extinción del contrato de trabajo. El art. 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores y el concepto de “tiempo razonable” se examinan en la **sentencia de 25 de abril de 2000 (RCUD 2118/99), dictada en Sala General**, partiendo de que la jubilación y el cierre de la explotación son dos causas concurrentes para que proceda la extinción del contrato de trabajo, mantiene que: *“Es cierto que no es absolutamente necesario que el momento de la jubilación y el cierre de la empresa, con las subsiguientes extinciones de las relaciones de trabajo, sean totalmente coincidentes, puesto que entre uno y otros puede mediar un plazo prudencial. La finalidad de este plazo en los supuestos de jubilación es, fundamentalmente, el facilitar la liquidación y cierre del negocio o incluso su posible transmisión; y la duración de tal plazo dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso, no pudiéndose fijar reglas generales aplicables a todos los supuestos. Pero es indiscutible que los siete años que en el caso de autos han transcurrido entre la jubilación y el cierre de la tienda, exceden por completo de cualquier clase de ‘plazo prudencial’... Si entre la comentada jubilación, de un lado, y la desaparición de la empresa y los ceses de los trabajadores, de otro, transcurren varios años, difícilmente puede sostenerse que existe entre ellos la necesaria relación de causalidad. Las extinciones dichas podrán ser debidas a cualquier causa, pero no a aquella jubilación acontecida mucho tiempo atrás. Se trataría, por tanto, no de una causa, sino de un mero pretexto o subterfugio. Precisamente por ello tanto la doctrina científica como la jurisprudencia han venido exigiendo el respeto del plazo prudencial o*

razonable mencionado, a pesar de que el art. 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores no lo impone explícitamente”.

5. Negociación colectiva

La iniciativa de la negociación colectiva ha planteado en la Sala una cuestión relativa al **deber de negociar**, que viene regulado en el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores. La **sentencia de 30 de septiembre de 1999 (RCUD 3652/98)** resuelve dos puntos en esta materia. El primero en cuanto a determinar si la existencia de un **Convenio Colectivo extraestatutario puede justificar la negativa empresarial a negociar uno estatutario**, se dice por la Sala que *“cuando el art. 89 del ET impone a las partes la obligación de negociar y de hacerlo de buena fe únicamente está condicionando dicha obligación al cumplimiento previo de los requisitos legales establecidos para la negociación colectiva estatutaria, cuales son: a) que los promotores de la iniciativa posean la suficiente representatividad; y b) que no exista causa legal o convencional amparadora de la negativa a negociar (como ocurre cuando existe un convenio en vigor)... El único problema es el de determinar si la existencia del convenio extraestatutario suscrito por la patronal y los sindicatos minoritarios podría incluirse dentro de la causa legal justificativa de la negativa a la iniciación de las negociaciones concretada con gran imprecisión en la frase ‘cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido’ que se recoge en el art. 89.1 y que lo que quiere significar es que no se puede obligar a la contraparte a la revisión de un Convenio mientras se halla en vigor. Pues bien, existe unanimidad doctrinal en estimarse hecha al Convenio ‘estatutario’ y no a cualquier otro pacto de eficacia limitara distinto de los convenios regulados*

en el Estatuto de los Trabajadores, pues no conviene olvidar que el Título III del Estatuto se refiere exclusivamente a ‘los convenios colectivos regulados por esta Ley’ (art. 82.3 y art. 90.1), de donde se deduce que el deber de negociar del art. 89.1 sólo se refiere a tales convenios y no a los extraestatutarios, lo mismo que, a la inversa, sólo la vigencia de convenios de aquella naturaleza podrán justificar el incumplimiento de tal deber, y no los extraestatutarios”.

La segunda cuestión hace referencia a si, una vez iniciadas las negociaciones de un Convenio y seguida una negociación durante varios meses y numerosas sesiones, como ocurrió en el caso enjuiciado, puede una de las partes obligar a la otra a la **reanudación de la negociación del mismo Convenio** con base en el deber de negociar contenido en el citado art. 89.1 que se denuncia como infringido. La sentencia de la Sala estima que no existe obligación de reanudar la negociación “*mientras se den los siguientes condicionantes que aquí concurren: a) no cabe duda que la patronal y todos los legitimados iniciaron unas negociaciones en serio para alcanzar un Convenio estatutario, y que negociaron de buena fe durante un período de cinco meses en veinticuatro sesiones sin alcanzar el acuerdo pretendido; b) la pretensión negociadora de ELA-STV y LAB se vuelve a plantear dentro del mismo año, para el mismo Convenio y sin ninguna expresión concreta objeto de negociación (según escrito que obra al folio 95). En tales condiciones la negativa patronal está justificada en tanto en cuanto no se trata de reiniciar un Convenio con una novedosa plataforma negociadora, o un Convenio para un nuevo año, sino de volver a negociar lo que ya se negoció sin éxito durante varios meses”.*

El deber de negociar existe y no es rechazable con base en la **existencia de convenios colectivos de empresa cuando se**

pretende negociar un convenio colectivo sectorial. Así lo recoge la **sentencia de 3 de mayo de 2000 (RC 2024/99)**, al señalar que *“La razón que alega la empresa para justificar su negativa a negociar y que ha acogido la sentencia recurrida no puede aceptarse. Lo que establece el art. 84.1 del Estatuto de los Trabajadores es una garantía de no afectación de los convenios colectivos vigentes frente al que ha sido negociado con posterioridad, pero no contiene una prohibición de negociaciones en otra unidad de negociación en atención a la circunstancia de que esta unidad esté ya parcialmente cubierta por otros convenios negociados en unidades inferiores. El carácter parcial de esa cobertura hace que tampoco exista en el presente caso causa convencional que justifique la negativa a la negociación, pues no se trata de entrar en una regulación concurrente con la que ya existe en esas unidades, como en el caso resuelto por la reciente sentencia de 28 de febrero de 2000, en que la negativa empresarial a negociar un convenio de franja se justifica por la previa iniciación de las negociaciones en una unidad general que comprende la de aquél convenio. Aquí los convenios ya existentes no agotan el espacio de la negociación en la unidad superior, que vendría precisamente a cubrir los vacíos que dejan los convenios de empresa ya aprobados. La garantía del art. 84.1 del Estatuto de los Trabajadores podrá comenzar a jugar e el supuesto en que se apruebe el convenio del sector”*.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y su composición ha sido objeto de la sentencia de 21 de diciembre de 1999 (RC 4295/98), dictada en Sala General y con Voto Particular. Se resuelve en ella un conflicto colectivo en el que el Sindicato demandante solicitaba se declarase que el **Convenio Colectivo Único del Personal Laboral de la Generalidad de Cataluña** es un convenio de empresa y que, por ello, se le

reconociera el derecho a formar parte de la comisión negociadora del mismo; también se pedía con carácter subsidiario, si se estimase que el ámbito del convenio es superior al de empresa, la declaración del derecho de la organización demandante a formar parte de la comisión negociadora del IV Convenio Colectivo por tener el 10 por ciento de delegados de personal y miembros del comité de empresa. La sentencia, previa declaración de ser adecuado el proceso elegido para resolver la cuestión sobre la composición de la Comisión Negociadora, y no obstante la falta de legitimación del sindicato demandante debido a su limitada implantación en el conjunto de los órganos unitarios del ámbito del convenio, por lo que carecería de legitimación para ser miembro de la comisión negociadora, decide plantearse el debate relativo a *“la elección de la regla aplicable para determinar la legitimación para negociar en los supuestos de unidades empresariales complejas, en las que no negocia un único empresario, como persona física o jurídica también única, sino un conjunto empresarial dotado de un cierta unidad de dirección o de actuación, pero integrado por distintas personas que, aunque puedan constituir un grupo con homogeneidad en su actuación en el ámbito laboral, siguen siendo formalmente centros de imputación jurídica distintos, lo que sucede con la figura de los denominados grupos de empresa o en las Administraciones Públicas con los fenómenos de descentralización a través de entes instrumentales sometidos a la tutela de un centro directivo”*. La sentencia se inclina por el criterio mixto conforme al cual la legitimación convencional del lado de la empresa se rige en estas unidades de negociación especiales por las normas de legitimación propias de los convenios colectivos de empresa, mientras que la legitimación convencional del lado de los trabajadores se rige en principio por las normas de legitimación propias de los convenios de ámbito supraempresarial,

diciendo que: “*En este sentido es de todo punto evidente, conforme a las reglas de la experiencia, que una unidad de negociación de la extensión y complejidad de la que constituye el objeto del convenio controvertido –toda la Administración de la Generalidad de Cataluña, sus organismos autónomos y otras entidades públicas asimiladas– presenta más semejanza con una unidad supraempresarial que con otra de carácter empresarial y, por tanto, hay que aplicar las normas del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de aquella clase, con la única excepción de lo previsto para la legitimación empresarial para la que ha de estarse a estos efectos a lo establecido en el art. 88.1 del Estatuto de los Trabajadores*”. Concluye diciendo que, “*no sería lógico en un ámbito de esta extensión y complejidad obligar a que la legitimación se determine teniendo en cuenta la situación de los órganos de representación unitaria o sindical de cada organismo, centro directivo o centro de trabajo, como tampoco tendría sentido excluir aquí, sustituyéndolas por un criterio mayoritario puro, las reglas que el Estatuto de los Trabajadores establece a favor de la presencia de los sindicatos más representativos y de los sindicatos suficientemente representativos. Lo mismo sucede en relación con el ámbito de la regulación, pues sobre un convenio de este tipo no deben operar las limitaciones que en nuestra legislación se establecen en determinadas ocasiones para los convenios de empresa (arts. 11.2.b), 12.4.g) y 5.d y 6, y 84 del Estatuto de los Trabajadores)*”.

6. Huelga y cierre patronal

La huelga intermitente es la que se practicaba en el caso que enjuicia la **sentencia de 17 de diciembre de 1999 (RCUD**

3163/98). La cuestión que la sentencia de la Sala aborda, antes de entrar en el fondo del asunto, es la de determinar si la empresa recurrente, que inició en su día proceso de conflicto colectivo, tiene o no derecho a que los órganos de la jurisdicción social resuelvan mediante sentencia sobre el carácter abusivo de la práctica de convocatoria y desconvocatoria de huelgas intermitentes llevada a cabo por los representantes de los trabajadores. Respecto a esta primera cuestión, la sentencia concluye que *“existe en el presente litigio un interés legítimo actual de la empresa recurrente en deshacer la incertidumbre jurídica sobre la licitud o ilicitud de las medidas de conflicto o prácticas huelguísticas que constituyen el objeto del proceso. Dichas medidas de “desconvocatoria” de huelgas intermitentes declaradas y convocadas se habían llevado a efecto en anteriores situaciones conflictivas, y, lo que resulta concluyente, podían reproducirse en las huelgas convocadas todavía pendientes en el momento de la interposición de la demanda”*. Establecida la legitimación empresarial para el planteamiento de la acción, resuelve el debate planteado en suplicación en el sentido de determinar si ha habido o no en la conducta de los demandados un ejercicio abusivo de los derechos de acción colectiva que la Constitución y la ley reconocen a los trabajadores asalariados. Recoge la sentencia que: *“La huelga intermitente, a la que se suele recurrir con frecuencia en la práctica de los conflictos colectivos de trabajo, es una modalidad huelguística que no está expresamente prevista en las relaciones de huelgas ilegales o de huelgas abusivas que contienen los arts. 7.2. y 11 del Decreto-Ley 17/1977 de relaciones de trabajo. El Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han tenido ocasión de señalar, no obstante, que esta alternancia o sucesión de horas o jornadas de huelga con horas o jornadas de trabajo, dentro de un conflicto colectivo único, no constituye en principio un*

*supuesto de huelga abusiva, pero que puede calificarse como tal cuando el desarrollo de los paros intermitentes produce un daño desproporcionado a la otra parte de la relación de conflicto. Así se ha declarado, entre otras, en las sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982 de 2 de diciembre, y 41/1984 de 21 de marzo, y en las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de febrero y de 30 de junio de 1990. En concreto, las sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982 y 41/1984 aceptan la **calificación de abusiva de la huelga intermitente** que origina un daño ‘grave’ a la empresa, ‘buscado’ por parte de los que se encargan del desarrollo de la huelga ‘más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica’”. Partiendo de esta determinación, dice la sentencia que “La desproporción entre los daños producidos al empresario y los sacrificios asumidos por los huelguistas, cuya base fáctica ha de ser aportada por el empresario de acuerdo con sentencia de esta Sala de 30 de junio de 1990, es de apreciar también en el caso en litigio. Los representantes de estos últimos han procurado de manera reiterada reducir el coste de las pérdidas salariales correspondientes al tiempo de huelga mediante la práctica de desconvocar de manera imprevista los paros declarados, sin que el empresario pudiera, a la vista del sistema de producción ‘justo a tiempo’, poner a su disposición toda la materia prima y materiales en proceso necesarios para el trabajo. Con ello se ha infligido al empresario un daño que excede con mucho del lucro cesante derivado de la no colaboración de los trabajadores en que consiste la huelga y de los costes organizativos normales que resultan inevitablemente de una cesación total o parcial de la actividad productiva... No pueden considerarse en consecuencia como desistimientos las desconvocatorias de los distintos paros fraccionados en que la*

huelga intermitente consiste. Y concluye la sentencia diciendo “Pero el ejercicio del derecho de huelga consiste, en lo esencial, en suspender temporalmente la colaboración contractual con el empresario, con las consiguientes pérdidas de producción y costes de organización, pero no en causarle ‘perjuicios añadidos’ como los que resultan en un sistema de producción ‘justo a tiempo’ de las ‘desconvocatorias’ imprevistas de los paros declarados”.

El cierre patronal ha sido tratado en **la sentencia de 14 de enero de 2000 (RC 2478/99)** que confirma la resolución recurrida desestimatoria de la demanda de conflicto colectivo en la que se suplicaba la declaración de **ilicitud** del cierre patronal habido en algunos pozos de minas de la empresa demandada. El recurso de casación denuncia la infracción, por interpretación errónea del art. 12.1.c) del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, en el que se establecen los limitados supuestos en que los empresarios pueden proceder al cierre del centro de trabajo, en el caso de huelga o de alteración colectiva de la normalidad laboral, siendo el supuesto definido en el invocado apartado c) “que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción”; la sentencia de la Sala advierte que la resolución recurrida fundamenta su decisión, no sólo de lo dispuesto en el aludido apartado c), sino también en lo que dispone el apartado a) del propio precepto, a saber “existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños para las cosas”, y que el recurso no impugna la aplicación de este apartado del citado precepto para que deba ser desestimado, por lo que, aunque fuera acogida la censura desarrollada, el pronunciamiento habría de ser mantenido. Dice la sentencia que “*los supuestos enunciados respectivamente, en los tres apartados, a), b) y c) del estudiado art. 12.1 del RD-LRT, no han de con -*

currir conjuntamente, sino que cualquiera de ellos, si tiene la necesaria transcendencia, produce el efecto de legitimar el cierre patronal... De ahí que si el recurso denuncia que la Sentencia ha incidido en error jurídico al entender que concurría la circunstancia enunciada en el apartado c); pero se aquieta con la aplicación del apartado a), obliga a mantener la licitud de la medida adoptada por la empresa, y, consiguientemente, impide que el fallo así fundado sea casado, puesto que está suficientemente acorde con el ordenamiento jurídico”.

II. SEGURIDAD SOCIAL

Las cuestiones que se suscitan en materia de Seguridad Social son innumerables y de muy diversa índole. La selección que aquí se realiza de las sentencias que en este año judicial han conocido de cuestiones nuevas lo es atendiendo a la mayor transcendencia y alcance que ha podido tener el pronunciamiento de la Sala, obviando otras que, siendo igualmente importantes, afectan a situaciones más singulares.

1. Revisión de actos declarativos de derechos

En materia de revisión de actos declarativos de derechos, la Sala 4.^a, en la **sentencia de 15 de noviembre de 1999 (RCUD 868/1998), dictada en Sala General**, resuelve sobre la **imprescriptibilidad** de la revisión de **actos nulos de pleno derecho**. Concretamente, en relación con el art. 62.1.f) de la Ley de 23 de Noviembre de 1992, núm. 30/1992, rechaza su aplicación al caso *“porque basta con tener en cuenta que el acto cuya nulidad se postula nació a la vida jurídica el día 1 de*

marzo de 1983, para negar la posibilidad de aplicarle una causa de nulidad establecida por nuestro ordenamiento en la aludida Ley, cuya entrada en vigor estuvo demorada por la propia norma hasta el día 27 de febrero de 1993, habida cuenta del plazo de ‘vacatio’ establecido por su Disposición Final 1.^a, de tres meses, y su publicación en el Boletín Oficial del Estado de 27 de noviembre anterior”. También se analiza el art. 145 de la Ley de Procedimiento Laboral en el sentido de considerar que “El art. 145.1 de la Ley de Procedimiento Laboral no permite distinguir entre causas o supuestos de nulidad radical, de un lado, y causas o supuestos de simple anulabilidad por otro, para entender exenta de la aplicación del número 3 del precepto a la acción referida a los primeros, –los nullos– y limitar tal aplicación del número 3 a solo los anulables. La Ley procesal establece una distinción, en relación con los actos de las Entidades Gestoras, a saber los que son rectificables mediante la autotutela (número 2 del propio art. 145) y aquellos otros cuya revisión tiene como único cauce de revisión la intervención heterónoma del Poder Judicial. Una vez que el acto a revisar queda fuera de las rectificaciones, casi materiales, relacionadas en el número 2, la Ley procesal no introduce distinción alguna, de tal manera que sólo una artificial extensión del número 2 permitiría introducir la pretendida distinción, que, además, supondría una indebida e infundada ruptura del criterio del precepto, cuya distinción no solo alcanza a la naturaleza del vicio a corregir, sino también distingue entre el cauce establecido para llevar adelante la corrección. Desconocer el plazo de prescripción que establece el número 3 del precepto, supondría que el sometimiento a la intervención y decisión judicial, impuesto por el número 1, quedaba cercenado en su finalidad de equilibrio entre ente público y administrado, al privar a éste de certeza definitiva sobre la situación creada a su favor por aquél”.

La posterior **sentencia de 21 de abril de 2000 (3950/98)**, también dictada por el Pleno de la Sala, con Voto Particular, matizó la anterior doctrina, al aclarar que el art. 145 de la citada norma, no contiene una “*regulación completa y excluyente que impida en todos los casos la aplicación de los principios del régimen de la nulidad de los actos administrativos, si no que el mismo se refiere a los supuestos de anulabilidad de los actos de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, no a la nulidad radical, pues, aunque la disposición adicional 6.º de la Ley 30/1992 prevé que la revisión de oficio de los actos de la Seguridad Social se regirá por lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral hay que tener en cuenta que tal remisión opera sobre una regulación incompleta que ha de integrarse con las reglas generales, sin perjuicio de las especialidades de orden procesal que derivan de la competencia del orden social*”.

2. Reaseguro de las indemnizaciones a tanto alzado

Otra cuestión importante abordada por la Sala 4.^a es la que se contiene en **la sentencia de 1 de febrero de 2000 (RCUD 200/1999)**, dictada en Sala General, con Voto Particular, cuya doctrina ha sido reiterada posteriormente (SSTS 1/04 y 19/04/2000, entre otras). El debate que resuelve esta sentencia se refiere al alcance temporal de la exclusión de las prestaciones a tanto alzado del ámbito del reaseguro obligatorio que prevé el art. 63.2 del Real Decreto 1993/1995 en sustitución del régimen anterior, que establecía tal reaseguro con carácter general para “los riesgos asumidos” (art. 9.2 del Decreto 3159/1966 en relación con el art. 29 del Real Decreto 1506/1976), y si ha de aplicarse o no a un accidente de trabajo que se produjo con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva regulación pero que

dio lugar a una incapacidad permanente parcial reconocida con posterioridad. En concreto, la determinación de la **fecha de efectividad de la cobertura del reaseguro, a efectos de la vigencia del Real Decreto 1993/1995**, siendo la solución adoptada la de tomar la fecha del accidente y no la del dictamen del EVI, revisando así anterior doctrina de la Sala con los argumentos siguientes: *“Lo importante es la relación de causalidad entre el accidente y sus secuelas; no la fecha en que se manifiesten éstas, ni mucho menos la de su constatación administrativa o médica. La cobertura se establece en función del riesgo asegurado, aunque proteja el daño indemnizable derivado de éste, que puede manifestarse con posterioridad al siniestro”*. Continúa razonando la sentencia que *“en materia de Seguridad Social, la protección se otorga por la entidad gestora o colaboradora que tuviera establecida la cobertura en el momento del accidente. Esta es la que responde de todas las consecuencias del accidente (art. 126.1 de la Ley General de la Seguridad Social en relación con los arts. 5 y 6 de la Orden Ministerial 13 de febrero de 1967, 25 de la Orden Ministerial 15 de abril de 1969 y 30 y 31 de la Orden Ministerial 13 de febrero de 1967), aunque se manifiesten con posterioridad”*.

Esta doctrina ha sido reiterada, respecto de las **mejoras voluntarias de las prestaciones de Seguridad social**, en las sentencias de 18 de abril de 2000 (RCUD 1476/99) y 24 de mayo de 2000 (RCUD 1549/99).

3. Responsabilidad empresarial en materia de prestaciones por accidente de trabajo

La Sala tiene establecida una doctrina reiterada sobre responsabilidades por descubiertos en el pago de cotizaciones cuando se

trata de prestaciones derivadas de contingencias comunes. Esta doctrina ha sido aplicada por algunos órganos judiciales a la contingencia de accidente de trabajo, llegando a la Sala recursos en los que se cuestionaba la extensión de esta jurisprudencia a los riesgos laborales, en los que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.4 de la Ley General de la Seguridad Social no se exigen períodos previos de cotización. Se trata de la **sentencia de 1 de febrero de 2000 (RCUD 694/1999), dictada en Sala General y con Voto Particular**. La Sala estima que *“en relación con las prestaciones derivadas de accidente laboral sigue siendo válida la aplicación de la doctrina tradicional en relación con la responsabilidad empresarial por falta de cotización, en el sentido de distinguir según se trate de incumplimientos empresariales transitorios, ocasionales o involuntarios, o, por el contrario se trate de incumplimientos definitivos y voluntarios, rupturistas o expresivos de la voluntad empresarial de no cumplir con su obligación de cotizar, para, en el primer caso imponer la responsabilidad del pago de las prestaciones a la entidad gestora o colaboradora y en el segundo a la empresa, con la responsabilidad subsidiaria del INSS (en su consideración de sucesor del antiguo Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo)”*.

4. Incapacidad permanente

Se ha decidido por el **Pleno de la Sala, sentencia de 7 de febrero de 2000 (RCUD109/1999), con Voto particular**, y cuya doctrina ha sido reiterada por otras posteriores, el tema del cálculo de **base reguladora** de pensión por incapacidad permanente total derivada de contingencias comunes en el Régimen General cuando durante el lapso de tiempo a computar el beneficiario hubiera estado en situación de invalidez provisional,

durante el que **no existió obligación de cotizar**. (art. 140 LGSS). La doctrina unificada ha sido la de considerar que el periodo a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora será el inmediatamente anterior al momento en que se produjo la situación que dio lugar a la exención del deber de cotización, lo que supone aplicar a la cuestión controvertida la **doctrina del “paréntesis”**, como ya en otros casos lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala al aplicar criterios de flexibilidad en el cumplimiento de determinados requisitos para garantizar la percepción de pensiones en determinados supuestos.

5. Jurisdicción social y competencia para conocer de reclamaciones de capitales coste de pensiones o rentas sociales exigidos en ejecución de sentencia

Son frecuentes las discrepancias que se producen respecto de la competencia de jurisdicción en asuntos relativos a Seguridad Social y su atribución al orden social o contencioso-administrativo. Un nuevo pronunciamiento de la Sala 4.^a viene a esclarecer el debate que se ha suscitado **respecto de reclamaciones relativas al llamado “capital coste de renta”** o “capital coste de pensiones” de Seguridad Social, así como la determinación del procedimiento adecuado a seguir para encauzar la reclamación deducida. El litigio competencial surge a raíz de una sentencia dictada por un órgano de la jurisdicción social en la que determinada empresa fue declarada responsable directa de prestaciones de viudedad y orfandad y condenada al abono de las mismas. En cumplimiento de esta sentencia, la Tesorería de la Seguridad Social fijó el importe del capital coste de dichas prestaciones a ingresar por parte de la empresa, cantidad cuya ejecución se ha reclamado ante la jurisdicción social. Las

sentencias de 3 y 5 de noviembre de 1999 (RCUD 2634/98 y 2506/98), reunidas en Sala General, poniendo de manifiesto las diferentes soluciones adoptadas por la Sala al respecto –en favor del orden contencioso-administrativo se encuentran las sentencias de 25/05/94, 10/12/94, 22/04/96 y 28/01/97, mientras que las de 10/04/90, 20/07/90, 24/09/90, 12/11/96 y 27/10/97, se inclinaron en favor de la competencia de la jurisdicción social–, **atribuye a la jurisdiccional social** la competencia para conocer del asunto porque estas últimas sentencias establecieron que *“la única vía lícita para llevar a cabo la ejecución y cumplimiento coactivo o forzoso de derechos y obligaciones reconocidos en sentencia es la vía procesal de la ejecución de la misma por parte del órgano que la dictó o que conoció del asunto en la instancia”* principio de atribución de competencia previsto en el art. 235 de la LPL. Declara también la sentencia que el procedimiento adecuado para encauzar la reclamación de la Tesorería de la Seguridad Social es el de la ejecución de la sentencia de la que deriva la cantidad que se reclama y no la vía seguida del proceso ordinario.