

Comentario a las sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 1998 (situación legal de desempleo) y de 9 de diciembre de 1999 (prestación complementaria por incapacidad permanente)

Commentary on the Supreme Court Judgements, Labour Court, of 10 March 1998 (legal situation of unemployment) and of 9 December 1999 (supplementary benefit for permanent disability)

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA *Universidad Complutense de Madrid*
 <https://orcid.org/0000-0001-9586-7544>

Cita sugerida: GARCÍA MURCIA, J.; "Comentario a las sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 1998 (situación legal de desempleo) y de 9 de diciembre de 1999 (prestación complementaria por incapacidad permanente)". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum. Extraordinario* 2021: 251-259.

Resumen

Las prestaciones por desempleo y el complemento empresarial por incapacidad permanente son ciertamente problemáticas, de ahí que analicemos aquí dos relevantes sentencias dictadas por el ex-magistrado del Tribunal Supremo, Don Aurelio Desdentado Bonete.

Palabras clave

Desempleo; incapacidad permanente; procedimiento laboral; enfermedad común

Abstract

Unemployment benefits and the business supplement for permanent disability are certainly problematic, hence we analyse here two relevant rulings handed down by the former Supreme Court magistrate, Mr Aurelio Desdentado Bonete.

Keywords

Unemployment; permanent disability; labour procedure; common disease

Nadie puede discutir la especialización y maestría de Aurelio Desdentado Bonete en materia de seguridad social. Lo acredita tanto su coautoría en el frondoso Manual de Seguridad Social publicado en los años 1977 y 1979 junto a Luís Enrique de la Villa Gil, como la multitud de artículos y comentarios publicados sobre la materia en revistas de la especialidad, además de su participación en obras colectivas, su labor de promoción y dirección de otros muchos estudios en ese mismo terreno y su recurrente intervención como ponente o conferenciante en seminarios, congresos o foros de debate sobre esta parcela del Derecho social. Pero también ha quedado constancia de su sabiduría y su buen hacer en esta complicada materia a través de la labor desplegada por Desdentado dentro de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo durante las últimas décadas. Las dos sentencias que aquí se presentan y comentan, en las que Aurelio Desdentado actuó de ponente, constituyen otras tantas pruebas de ello, además de servir con carácter general para adentrarse en algunas de las claves interpretativas del nuevo recurso de casación para unificación de doctrina puesto en marcha a partir de los años noventa del siglo pasado.

Por orden cronológico, la primera de ellas (de 10 de marzo de 1998, dictada en el recurso de casación para unificación de doctrina número 4007/1997), resuelve un asunto relativo a la protección por desempleo, en el que había que determinar si la situación de cese en el trabajo existente durante la tramitación y resolución del recurso de suplicación podía

considerarse o no como contingencia distinta e independiente de la que se origina a raíz de la decisión empresarial de despido.

La segunda (de 9 de diciembre de 1999, dictada en el recurso de casación para unificación de doctrina número 4467/1998), se encarga por su parte de resolver la cuestión relativa a si puede o no compatibilizarse la indemnización por despido con el complemento de la pensión pública de incapacidad permanente previsto en convenio colectivo. Ambas son sentencias dotadas de la fundamentación y la claridad características de la labor jurisdiccional del ponente.

1. SENTENCIA TS DE 10 DE MARZO DE 1998 (RCUD 4007/1997): SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

Resuelve esta sentencia un pleito sobre prestación de desempleo entablado entre la solicitante y la entidad gestora correspondiente, que en aquel momento seguía siendo el Instituto Nacional de Empleo (INEM). La solicitud de prestación corría a cargo de una extrabajadora del Ayuntamiento de Pamplonacuyo despido había sido fue declarado improcedente en sede judicial y que a raíz de esa declaración, y de la opción empresarial por la indemnización, había accedido a la prestación por desempleo. Tras las vicisitudes propias del proceso de despido y la inadmisión del recurso de suplicación que ella misma había planteado contra la sentencia de instancia, solicitó una nueva prestación de desempleo a partir de la nueva situación legal que, a su juicio, surgía con esa decisión jurisdiccional. Esta segunda solicitud fue denegada por la entidad gestora y más tarde por el TSJ de Navarra, por entender que se trataba sencillamente de la continuidad de la anterior situación de desempleo. Dado que una sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia de 13 de diciembre de 1995 había entendido lo contrario en un caso similar, la interesada acudió ante el TS mediante el recurso de casación para unificación de doctrina, para que, si se confirmaba la contradicción entre dichas resoluciones judiciales, se reexaminase su solicitud y se decidiese en consecuencia.

El proceso de referencia se desarrolló bajo la vigencia de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (RDLeg. 521/1990, de 27 de abril), que en esas fechas había sido ya modificada en parte por la reforma laboral de 1994 (Ley 11/1994, de 19 de mayo). Con los cambios introducidos por dicha reforma legal en la normativa procesal social, muy ligados en este caso a la reforma de la regulación sustantiva del despido, el legislador había adoptado una óptica diferente en la cobertura de las situaciones de desempleo nacidas de un despido en aquellos casos en que, habiendo el empresario optado por el abono de indemnización en lugar de la readmisión del trabajador, alguna de las partes implicadas interponía recurso de suplicación contra la decisión judicial de instancia. Decía el artículo 111 LPL tras ese cambio normativo, concretamente, que “cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la ejecución provisional de la sentencia, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario”.

La consecuencia principal de esa nueva redacción no era otra, por lo tanto, que la supresión de la remisión a las reglas sobre ejecución provisional que contemplaba la versión anterior de ese texto procedimental para tal hipótesis, aunque a cambio de ello se proporcionaba al trabajador despedido la posibilidad de acceder a la prestación de desempleo para cubrir económicamente ese periodo temporal. Era una nueva respuesta legal que, por cierto, se ha mantenido prácticamente en sus mismos términos con la Ley 36/2011, de 10 de octubre (incluso tras su reforma en el año 2012), en la que se dice, en efecto, que “cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la readmisión ni el abono de

salarios mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario”.

También es esa, lógicamente, la respuesta que contiene actualmente la normativa vigente en materia de protección por desempleo (LGSS de 2015), en la que expresamente se dice, a propósito de la situación legal de desempleo nacida de una decisión de despido, que “en el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los periodos de ocupación cotizada acreditados” (art.267.1.a).3º LGSS).

La aplicación legal de la protección por desempleo a esa concreta y particular situación del trabajador despedido (situación de cese en el trabajo y carencia de los correspondientes ingresos profesionales durante la pendencia del recurso de suplicación) ni es descabellada ni plantea en sí mismo problemas especiales de comprensión o interpretación. Pero ya sabemos que cualquier regla legal alberga en potencia posibilidades de controversia y litigio, por las más diversas razones. Y esto mismo fue lo que justamente ocurrió con la nueva versión del artículo 111 LPL, no tanto por su formulación, que no parecía en absoluto problemática, cuanto por el sentido que quiso darle la solicitante de aquella prestación de desempleo, probablemente con el objetivo de abrir una nueva etapa de percepción de la prestación de desempleo con un nuevo periodo de cómputo.

La cuestión no carecía de interés, pero en todo caso esa posible vía de salida fue cerrada totalmente por los tribunales. La sentencia TS de 10 de marzo de 1998, ahora objeto de comentario, aborda precisamente esa peculiar pretensión que en su momento fue judicialmente activada por la interesada, con la vocación, en consecuencia, de fijar la interpretación más fundada de los textos legales implicados. Por lo pronto, no encontró obstáculos para pasar a enjuiciar el recurso de casación para unificación de doctrina planteado por la solicitante, tras comprobar que en efecto concurría la nota de contradicción entre las resoluciones judiciales objeto de contraste. Pero estimó que la solución correcta era la adoptada por la primera de aquellas sentencias, es decir, por la que ya había desestimado la pretensión de la recurrente.

A juicio del TS, el acto de despido de la actora, declarado improcedente, sólo podía dar lugar a una única situación legal de desempleo, que no podía ser otra que la contemplada en su momento por el artículo 208.1.1.c) LGSS y luego trasvasada al artículo 267.1.a).3º LGSS). Para el TS, la nueva redacción del artículo 111 LPL, a partir de la reforma legal de 1994, no había creado una nueva situación de desempleo añadida a la más general o común derivada del despido, sino que se había limitado a un ajuste formal y material de las condiciones de cobertura económica de la situación de desempleo del trabajador despedido una vez suprimida la vía de ejecución provisional de la sentencia de instancia en los supuestos en que el empresario optaba por la indemnización, “aclarando que en este caso puede percibirse la prestación de desempleo durante la tramitación del recurso al no existir ya ejecución provisional”, en palabras literales del TS. El propio tribunal remacha a ese respecto que en tales casos “la extinción del contrato de trabajo de la que se deriva la pérdida del empleo protegida es única –el despido improcedente– y lo único que se concreta es el momento en que debe entenderse producida esta prestación”, y que “el nuevo precepto no crea una nueva situación de desempleo distinta de la que la recurrente considera como normal u ordinaria”, sino que se trata por el contrario de una situación “unitaria en su origen” que está determinada

por la misma causa, que el “un despido improcedente con no readmisión”, con la aclaración pertinente de “la fecha del comienzo del abono de las prestaciones”.

Como bien dice la sentencia objeto de comentario, la redacción adquirida por el artículo 111.1.b) LPL tras la reforma de 1994 no pretendía exactamente “sustituir el pago a cargo del empresario por un pago a cargo de la Administración” –en tanto que no se imputaba a la Administración Pública el pago de unos salarios, los de tramitación, que correspondían en todo caso al empresario–, sino más bien “la apertura de la situación de desempleo” en tal coyuntura, de una forma que no permite pensar en “la sucesión independiente de periodos de percepción”, para los que indudablemente –añadimos nosotros– se habrían requerido mayores cambios normativos, no sólo para lograr una mejor identificación de la contingencia protegida en cada uno de esos casos, sino también para articular debidamente las dos sucesivas situaciones legales de desempleo, cuando menos en lo que toca a su duración y al valor o cómputo de las cotizaciones necesarias para el acceso a la prestación y su transcurso.

Considera también el TS, en tal sentido, que el mero hecho de que el propio artículo 111.1.b) LPL precisara en su párrafo 2º que “el periodo a que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada a efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección”, no podía tener “las consecuencias que el recurrente le atribuye. En primer término, “porque su sentido no es concluyente, ya que puede referirse a la retroacción de los efectos de la readmisión con cotización a cargo del empresario cuando éste varía la opción inicial por la indemnización en el caso de que la sentencia que resuelva el recurso extraordinario eleve la cuantía de aquélla”. Y en segundo lugar, “porque aunque se refiera a los dos supuestos del párrafo primero –el de retroacción de la readmisión y el de percepción de la prestación de desempleo– lo único que autorizaría la norma es a computar como de ocupación cotizada el tiempo de tramitación del recurso –con salarios de trámite a cargo de la empresa o con prestación de desempleo– en un futuro derecho a la prestación por otra extinción o suspensión del contrato de trabajo, pero no a abrir dos derechos de prestación por la misma situación legal de desempleo”.

Lo que el TS llama en este contexto “esa solución de duplicidad en la percepción” (el encabalgamiento de dos contingencias sucesivas de desempleo por una misma causa) resultaría incluso cuestionable –sigue diciendo ese mismo tribunal– “desde la perspectiva del principio de igualdad, pues la duración de la protección de los trabajadores despedidos improcedentemente no debe variar en atención a una circunstancia irrelevante desde la perspectiva de la situación de necesidad protegida, como lo es el hecho de que el empresario haya recurrido la sentencia que declara la improcedencia del despido”. En definitiva, “el sentido de la reforma que se introduce por la Ley 11/1994 en la ejecución provisional del despido no es el de sustituir el pago de los salarios de tramitación a cargo del empresario por un pago de la Administración, sino el de eliminar costes de tramitación no justificados en los despidos, como era sin duda el caso de la ejecución provisional de un fallo que, pese a haberse configurado como una condena al abono de una suma de dinero, se transformaba a efectos de esa ejecución en una obligación de readmitir o de abonar unos salarios al margen del importe de la condena”.

La doctrina sentada por la sentencia comentada tal vez carezca desde entonces de mayor uso o virtualidad, puesto que no es previsible que el problema suscitado en aquel momento, siendo tan peculiar, se reproduzca o reitere en otros casos, tanto por su rareza como por la propia acción desalentadora derivada de esa respuesta jurisdiccional. Pero no deja de tratarse de una sentencia interesante y de buena factura, cuando menos por tres razones. En primer término, porque procede a una operación de interpretación de la ley sumamente esmerada y cuidadosa, en la que se abordan sucesivamente todos los pasajes legales implicados tratando de

desentrañar su sentido hasta sus últimas consecuencias. En segundo lugar, porque trata de preservar la ordenación estructural de la protección por desempleo, excluyendo opciones interpretativas generadoras de excepciones o situaciones especiales sin fundamentación lógica y, a la postre, de inseguridad o incertidumbre. Y en tercer lugar, porque da coherencia global al sistema de protección por desempleo, al evitar que de una misma contingencia surjan diferentes o sucesivos derechos de prestación, algo que como también apunta el TS, podría entrañar diferencias injustificadas en la prestación de la cobertura. La identificación y activación de una nueva contingencia de desempleo tras el cierre del proceso judicial desarrollado con ocasión del despido habría supuesto, por ejemplo, la apertura de un nuevo periodo de duración de la prestación que no estaría al alcance de todos, y particularmente de quienes no atravesaran más vicisitudes en su despido que las propias de la extinción del contrato por decisión del empresario. Por otro lado, bastaría con promover un proceso y llevarlo hasta sus últimas consecuencias para ir reabriendo posibilidades de que se fueran declarando sucesivas contingencias de desempleo y sucesivos periodos de cobertura, con las pertinentes complicaciones logísticas. La respuesta del TS es, por todo ello, sumamente razonable y sensata, como cabía esperar por lo demás de un magistrado con tanto sentido común como Aurelio Desdentado Bonete.

2. SENTENCIA TS DE 9 DE DICIEMBRE DE 1999 (RCUD 4467/1998): COMPLEMENTO EMPRESARIAL DE PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE

El asunto resuelto por la sentencia TS de 9 de diciembre de 1999 llegó a esa cúspide jurisdiccional desde la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Trataba en último término de la eventual compatibilidad entre la indemnización de despido y un complemento de la pensión pública de incapacidad permanente que estaba previsto en los reglamentos internos de la empresa, aunque también llevaba implícitas otras cuestiones de interés, incluso de mayor alcance estructural. El asunto de la compatibilidad o no entre esos distintos conceptos económicos había desde luego que resolverlo, pero en el camino había que despejar también algunos problemas de interpretación y aplicación de las normas que conectaban con determinados puntos cruciales de nuestro sistema de protección social.

El caso afectaba a un trabajador que desde 1974 había prestado servicios para la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (“La Caixa”) y que fue despedido en 1994 por motivos disciplinarios. El despido fue declarado improcedente y la empresa optó por la indemnización, por lo que la relación laboral quedó definitivamente extinguida. En el año 1997, y tras un periplo administrativo y judicial de varios años, el actor fue declarado finalmente en situación de incapacidad permanente en grado de absoluta derivada de enfermedad común, con derecho a percibir pensión del sistema público de seguridad social desde septiembre del año 1994, en el que había presentado la pertinente solicitud ante las entidades evaluadoras y gestoras competentes. Una vez declarada formalmente esa situación de incapacidad, el interesado solicitó ante la comisión de control del “Régimen de Previsión del Personal” de la empresa el complemento al que ya hicimos referencia, dando origen así al contencioso de autos.

La cuestión llegó ante el TS, cuando, tras la negativa inicial de la empresa y la estimación por sentencia de instancia de la reclamación del trabajador, la pretensión de acceso al complemento solicitado fue rechazada de manera taxativa por el órgano judicial arriba mencionado en vía de suplicación, contra cuya decisión tan sólo cabía el recurso de casación para unificación de doctrina. El argumento utilizado por el TSJ de Cataluña descansaba en la premisa de que en la fecha en que había sido declarada la incapacidad permanente del demandante éste ya había cesado en la empresa por despido y se encontraba por lo tanto fuera

de la misma, por lo que ya no podía aspirar a un complemento previsto para los miembros de la plantilla. Decía el TSJ, además, que si con el fin de apoyar la pertenencia del trabajador a la empresa se optara por retrotraer la fecha del hecho causante de la contingencia (incapacidad permanente) al momento de presentación de la correspondiente solicitud por parte del interesado (27 de septiembre de 1994), se crearía una flagrante contradicción entre el relato de hechos resultante de esa opción interpretativa (que llevaría a entender que la extinción del contrato se había producido por la declaración de incapacidad permanente absoluta) y la existencia de una declaración judicial en virtud de la cual, pese a la ruptura del contrato por una vía distinta, se había procedido a la valoración y calificación del despido (que fue de improcedencia, como vimos).

El actor, no obstante, recurrió en casación para unificación de doctrina para seguir defendiendo su postura, y a tal efecto invocó una resolución dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid como sentencia contradictoria, en la medida en que había estimado la demanda de una persona que también había solicitado la declaración de incapacidad permanente absoluta (aunque con otro origen), pese a que, según quedó acreditado en los autos, antes de ser despedido ya estaba aquejado de la cardiopatía grave que había dado lugar al reconocimiento de dicha contingencia. La sentencia de contraste, ante estos hechos, había reconocido al interesado el derecho “a ser indemnizado con la mejora pactada por la empresa”, bajo el presupuesto de que en tal caso no podía sostenerse el principio habitualmente manejado según el cual es el dictamen de la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades “el momento determinante del hecho causante de las prestaciones, sino que, en casos como el litigioso, se produce una excepción a la regla general”. Para esa sentencia de suplicación, según parece entenderse, el hecho causante podía fijarse en ese caso en un momento previo al despido, esto es, previo a la ruptura de la vinculación del trabajador con la empresa.

Como es fácil de entender, la sentencia TS que examina el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el trabajador de “La Caixa” tuvo que resolver en primer término si entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste se daba o no la nota de contradicción. Desde este particular prisma procesal, no deja de ser una sentencia significativa, por el interesante juicio que realiza a tales efectos. Situada en una línea interpretativa muy común en la propia Sala de lo Social del TS respecto de esta clase de problemas procesales, la sentencia aprecia contradicción pese a la existencia de “algunas diferencias” en los supuestos de hecho, bajo la premisa de que las mismas no eran “relevantes” y de que, de haberlo sido, habrían actuado *a fortiori* a favor de esa opción interpretativa. Para el TS, no tenía suficiente consistencia como para romper la contradicción el hecho de que en un caso se solicitara una pensión complementaria y en otro una indemnización, ni tampoco la circunstancia de que las lesiones no fueran las mismas en los dos supuestos comparados. También le pareció irrelevante que la improcedencia del despido se hubiera reconocido en un caso por sentencia y en el otro por vía de conciliación, al igual que el hecho documental de que la cobertura comprometida por la empresa estuviera prevista en un caso en una póliza de seguros y en el otro en un reglamento interno de previsión, “pues no se aporta ningún dato que permita comprobar que esos instrumentos contengan regulaciones distintas susceptibles de alterar la decisión”. Consideró el TS, finalmente, que carecían de transcendencia “las diferencias en los fundamentos jurídicos de las sentencias, pues, de acuerdo con una reiterada doctrina de esta Sala, los fundamentos que hay que tener en cuenta a efectos del artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral son los de las pretensiones; no los de las sentencias que siempre serán distintos si son también diversas las soluciones adoptadas”.

Las consideraciones del TS en torno al juicio de contradicción son desde luego fundadas, y probablemente trataban sobre todo de despejar el camino para pronunciarse sobre

un asunto que indudablemente revestía bastante interés, pese a sus claros tonos casuísticos. En efecto, frente a otras resoluciones bastante más escrupulosas o restrictivas en la emisión de ese juicio, la sentencia TS objeto de comentario muestra un firme propósito de superar todos los obstáculos que las circunstancias concretas de los asuntos contrastados podían suponer para el enjuiciamiento de las cuestiones de fondo, sin duda por la importancia estructural del asunto controvertido a la que acabamos de aludir. En esta ocasión, el TS incluso descartó la eventual incidencia en el juicio de contradicción de los medios o instrumentos de comprobación de las dolencias reseñados en cada una de las sentencias puestas en contraste, pues si bien era cierto “que en el caso de la sentencia recurrida, una de las lesiones se aprecia en la sentencia de acuerdo con la prueba practicada en el acto de juicio”, también había que tener en cuenta que se trataba “de un padecimiento que se reconoce con efectos invalidantes desde septiembre de 1994 y en la sentencia de contraste también se reconoce que el dictamen de la UVMI fue posterior al despido y los efectos del reconocimiento de la incapacidad permanente absoluta se producen igualmente en una fecha posterior al despido”. En este punto –viene a concluir el TS– “la diferencia refuerza la contradicción, pues mientras que la sentencia recurrida niega la prestación complementaria en un caso en que los efectos de la incapacidad son anteriores al despido, la sentencia de contraste la otorga”. Es, en definitiva, la contradicción *a fortiori* la que empuja de modo irreversible hacia la validación del recurso. Por decirlo de otro modo: no debe dejar de examinarse por aparente falta de igualdad y por lo tanto de contradicción entre las sentencias comparadas una decisión que conduce a un resultado peor para el interesado cuando su caso, según los datos disponibles, merece con mayor razón la respuesta dada al caso de contraste.

Superado ese trance del juicio de contradicción, el TS quedaba ya dispuesto para examinar el fondo del asunto. El recurso que dio paso a la sentencia TS de 1999 que ahora se comenta sostenía en esencia –con cita de la sentencia TS de 20 de abril de 1994 como una especie de *leader case*– que la concesión de las mejoras voluntarias debía ajustarse a lo establecido legalmente para las prestaciones del sistema público de seguridad social, poniendo así sobre la mesa lo que probablemente era el punto crucial del asunto debatido desde la perspectiva estrictamente jurídica. Situado el juicio de fondo en esos términos, la sentencia TS de 1999 que venimos comentando recuerda antes que nada que “el problema de la determinación del momento de la actualización del riesgo cubierto por las mejoras voluntarias –se instrumenten éstas a través de pólizas de seguro o de planes y fondos de pensiones– ha sido una cuestión polémica”, haciendo ver también que en relación con el asunto la sentencia de 1994 invocada por la parte recurrente –acompañada por otra de la misma fecha también dictada en Sala General– había reconocido de entrada que “la Sala no había mantenido un criterio uniforme en el enjuiciamiento de esta cuestión”. Se trataba, como estamos viendo, de precisar “el momento de la actualización de la contingencia determinante”, cuestión siempre difícil respecto de la que tales resoluciones del año 1994 del propio TS habían declarado que “en defecto de especificación en el acto o norma de implantación de las prestaciones complementarias de la Seguridad Social” había de estarse a la “fecha de la declaración de la invalidez en el ámbito de la Seguridad básica”, que es normalmente la “fecha del dictamen de la unidad de valoración médica o de la configuración de las lesiones como permanentes e invalidantes”.

Es una doctrina clásica que, como también tiene a bien recordar el TS en nuestro caso, se estableció inicialmente para abordar determinados supuestos de incapacidad permanente, concretamente aquellos en los que “el efecto invalidante deriva de una enfermedad profesional que sobreviene después del cese del trabajador en la empresa por motivos distintos de situación de invalidez y mediando además un intervalo en el que la situación de incapacidad de trabajo

previsiblemente irreversible no concurría”, pero que de todas formas desde aquellas fechas se fue reiterando por otras muchas resoluciones de la misma Sala de lo Social del TS y que incluso había llegado a ser aplicada “en caso de accidentes”, lo cual, según nos advierte el mismo TS, “podría ser más polémico”.

De cualquier modo, consideró el TS que “en el presente caso”, y frente al planteamiento del recurrente, no era necesario entrar a decidir “sobre la alternativa entre la contingencia determinante y el hecho causante a efectos de la efectividad de la cobertura concertada”. Pone de relieve el TS en tal sentido que la sentencia recurrida había entendido que el hecho causante se producía en la fecha de la declaración de la invalidez permanente por la sentencia judicial de instancia o en la fecha del acto de juicio en la que se emitió informe pericial médico en el que se recogía la existencia de una cardiomegalia. Dicho de modo más directo: en el dictamen de la unidad de valoración médica no se contemplaba esa lesión, y, sin embargo, sí se tuvo en cuenta en sede judicial para declarar la invalidez permanente. Hecha esta advertencia preliminar, también quiso dejar bien claro el TS, para que comprendiera bien su respuesta, que “de acuerdo con la doctrina de la Sala, la fecha del dictamen de la unidad de valoración médica de la invalidez no puede configurarse necesariamente y en todos los casos como el hecho causante de la prestación”; según sus propias palabras (y con apoyo a estos efectos en una muy nutrida serie jurisprudencias) “lo decisivo” sería más bien “el momento en que las dolencias aparecen fijadas como definitivas e invalidantes”.

De ahí que en el caso de autos, aunque la cardiomegalia se hubiera apreciado por primera vez en la mencionada decisión judicial y “de acuerdo con una pericia médica practicada en el acto de juicio”, lo cierto es que, según aclaró el TS, la sentencia de instancia “no sólo valoró esta lesión, pese a no figurar relacionada en el dictamen de la UVMI, sino que dio efectos a la invalidez declarada desde septiembre de 1994”. Esto es, la sentencia entendió que en esa fecha se había producido el efecto invalidante, “pues en otro caso no se hubiera considerado esta segunda dolencia por ser posterior a la terminación del procedimiento administrativo o se hubiesen limitado los efectos de la invalidez permanente, llevándolos a una fecha posterior”. Habiendo sucedido así, quedaba claro para el TS que la prestación solicitada se había causado “tanto a efectos de la seguridad social básica como de la prestación complementaria en septiembre de 1994”, por lo que, en consecuencia, y de acuerdo con los propios términos de la regulación de la mejora (artículo 66.2 del XIII Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro), “el Régimen de Previsión de la demandada debe hacerse cargo de la prestación”. En resumen: no fue la constatación o declaración de la UVMI la determinante del hecho causante de la contingencia, sino el propio origen de la incapacidad, que conforme al relato de hechos y declaraciones judiciales subsiguientes había que situar con anterioridad a la ruptura de la relación laboral. De ahí que la empresa fuese declarada responsable del pago de la prestación complementaria.

La cuestión de fondo quedaba pues resuelta en esos términos, claramente favorables al interesado y, en general, a lo que podríamos calificar como principio protector. Pero a juicio del TS en el asunto de autos quedaba por resolver aún un “segundo problema”, relativo a “la concurrencia de dos efectos extintivos que se solapan por una dimensión temporal que resulta compleja, pues la invalidez se declara después de la extinción del contrato de trabajo por despido improcedente, pero tiene efectos anteriores a ésta”. Habían entrado en concurrencia, por lo tanto, dos formas o vías de extinción respecto de una misma relación de trabajo. ¿Cómo habían de articularse o resolverse? ¿Qué consecuencia podía tener tal concurrencia para la pretensión del interesado, que a fin de cuentas trataba de percibir una prestación a cargo de la empresa en concepto de incapacidad permanente? Como expresamente dijo el TS, se trataba de “una situación ciertamente anormal”, aunque quiso al mismo tiempo dejar claro que de ella no

podía derivar “perjuicio para el trabajador”, entre otras razones porque “estaba afectado por la incapacidad permanente cuando se produjo el despido, aunque aquella se declarase luego”, y porque “ni tomó la iniciativa del despido, ni ejercitó la opción por la no readmisión”. Sin embargo, tampoco podía eludirse según el TS el hecho cierto de que el trabajador había devengado y percibido una indemnización por despido improcedente. ¿Podía sostenerse en tales circunstancias el deber de la empresa de abonar uno y otro concepto o, por el contrario, resultaba más fundado articular una y otra compensación y modular su alcance en consecuencia?

Obviamente, no podía contar el TS con reglas expresas o directas para tal disyuntiva, que se planteaba además, no ya respecto de conceptos legalmente previstos y regulados, sino respecto de conceptos que tenían soporte jurídico de muy distinta clase y naturaleza (la ley para la indemnización de despido, el reglamento interno empresarial para la prestación por incapacidad permanente). Una opción interpretativa posible era desde luego mantener el derecho del interesado a la percepción de ambos, puesto que habían nacido de caminos distintos y paralelos, sin indicadores o mandatos de entrecruzamiento. Pero para el TS, con buen sentido, resultaba también preciso, junto al reconocimiento de los derechos en juego, “evitar el enriquecimiento sin causa que se produciría si se acumulaban las compensaciones por las dos extinciones del contrato de trabajo”. Por ello, la solución final del asunto debía partir de “la apreciación de una situación de incompatibilidad y el reconocimiento a favor del trabajador de un derecho de opción, de forma que la demandada sólo estará obligada a cumplir la condena que aquí se establece, recogiendo la de instancia que tiene en cuenta la cuantía de los atrasos fijada en el acto de juicio, si el actor opta por el complemento de pensión”. En tal caso, “las cantidades abonadas como indemnizaciones por el despido (indemnización y salarios de tramitación por un total de 28.039.918 ptas.) podrán deducirse de las que a razón de 282.790 ptas. mensuales se derivan del reconocimiento del complemento de pensión, de modo que el abono de este complemento no se hará efectivo hasta que las cantidades devengadas cubran el importe total de las indemnizaciones por el despido ya abonadas al actor”.

Procedía así pues el TS a la estimación del recurso, como proponía el Ministerio Fiscal, pero la interpretación favorable al recurrente no podía verse traducida en este caso –según entendió el propio tribunal– en el reconocimiento incondicionado del derecho a prestación y la consiguiente condena a la empresa. Como el propio TS empezó a declarar por aquellos mismos años asuntos concernientes al pago de prestaciones o compensaciones económicas a la víctima, la idea de enriquecimiento injusto no podía quedar extramuros de las decisiones del juzgador. Como es bien sabido, la idea empezó a barajarse en nuestro contexto para ponderar el alcance de la responsabilidad patrimonial del empresario en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los que normalmente la víctima accede también, y por ese mismo hecho causante, a prestaciones económicas del sistema de seguridad social. A partir de ahí probablemente se haya ido utilizando asimismo en otros pleitos de características próximas. El que ahora nos ocupa es un buen ejemplo de ello, como lo es, una vez más, de la sensatez y sentido de la equidad de Aurelio Desdentado Bonete.