

**Comentario de la STS de 30 de enero de 2006 (Recurso núm. 5320/2004):
Acuerdos de prejubilación, “involuntariedad” en el cese y determinación
de los coeficientes reductores aplicables en el caso de la jubilación
anticipada.**

Dra. Carolina Gala Durán

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Autónoma de Barcelona.

I. Supuesto de hecho.

El supuesto de hecho planteado en esta sentencia, bastante simple por otra parte, afecta, no obstante, tal y como se reconoce en su propio fundamento de derecho segundo a un número elevado de trabajadores y esconde un notorio nivel de litigiosidad real, existiendo actualmente bastantes pleitos y recursos pendientes al respecto.

El debate planteado es el siguiente: se analizan los efectos de un plan de prejubilaciones con arreglo al cual el trabajador veía extinguido su contrato de trabajo pasando a la situación de desempleo de nivel contributivo hasta un máximo de veinticuatro meses, transcurrida la cual se pasaría a la situación de prejubilación percibiendo las ayudas previas a la jubilación ordinaria, permaneciendo en esa situación hasta los sesenta y cinco años, debiendo jubilarse en esa fecha con los coeficientes reductores si reunía los requisitos exigidos y siempre que con dicha antelación alcanzase el tope de la pensión; en este caso se abonaría hasta los sesenta y cinco años un complemento a la pensión de jubilación que le fuera reconocida.

El demandante, que poseía la condición de mutualista, conforme a lo establecido en dicho plan de prejubilaciones, solicitó al INSS una pensión de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, aplicándole éste no el coeficiente reductor del 6% -coeficiente aplicable según los años totales cotizados por el trabajador a lo largo de su vida laboral- sino del 8%, al considerar que se había producido una extinción voluntaria del correspondiente contrato de trabajo.

II. La posición del Tribunal Supremo.

En esta sentencia el Tribunal Supremo mantiene la misma posición ya defendida en sentencias anteriores: de 25 de noviembre de 2002 (RJ 2003/1923), 10 de diciembre de 2002 (RJ 2003/1704), 15 de enero de 2003 (RJ 2003/9598), 22 de enero de 2003 (RJ 2003/1991), 24 de enero de 2003 (RJ 2003/9600), 30 de enero de 2003 (RJ 2003/9156) y 12 de febrero de 2003 (RJ 2004/1160), entre otras.

Posición que resulta muy poco favorable para el demandante, ya que implica que, en opinión del Tribunal Supremo, la aceptación de la prejubilación por parte del trabajador, con el reconocimiento de importantes contrapartidas económicas y mediante un acuerdo que no ha sido impugnado por dolo, coacción, ni ningún otro de los vicios a que se refiere

el artículo 1.265 del Código Civil, constituye un cese voluntario en el trabajo porque sin el consentimiento del trabajador la extinción del contrato de trabajo no se hubiera producido.

Añadiendo a ello, que las previsiones de futuro en orden a la evolución del empleo en la empresa y a la aplicación de reducciones de plantilla o medidas de modificación de condiciones de trabajo no alteran la voluntariedad de la aceptación del acuerdo de prejubilación que ha de considerarse, por tanto, como un cese voluntario a los efectos de lo establecido en la disposición transitoria 3ª.1.2ª de la Ley General de la Seguridad Social.

Como consecuencia de ello, se anula la sentencia recurrida y se declara que el coeficiente reductor aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación anticipada solicitada es el del 8%, al tratarse de un cese voluntario, aunque sea en el marco de un expediente de regulación de empleo.

III. Valoración de la sentencia.

Al igual que el resto de sentencias dictadas en el mismo sentido por el Tribunal Supremo desde hace ya algunos años y que han afectado a trabajadores implicados en procesos de prejubilación puestos en marcha por empresas españolas muy conocidas, esta sentencia pone de manifiesto uno de los “*peligros ocultos*” –queridos o no- existentes en el marco de los procesos de prejubilación de trabajadores; peligros que, a nuestro entender, se deben a un doble motivo.

Por un lado, a la puesta en marcha, en los últimos años, de importantes reformas en el ámbito de la pensión de jubilación; reformas que, sin embargo, no llegan a tener una coherencia interna o no están totalmente cohesionadas (en este punto cabe recordar, por dar algunos ejemplos, lo contradictorio que supone promocionar, por una parte, la jubilación anticipada ampliando los casos en que ésta es posible y, a la vez, fomentar el alargamiento de la vida laboral de los trabajadores más allá de los sesenta y cinco años; el modificar la figura de la jubilación parcial con la idea de incentivarla y en el correspondiente desarrollo reglamentario hacerla inviable para el caso de los trabajadores de sesenta y cinco años; o, en fin, incentivar el alargamiento de la vida laboral de los trabajadores y junto a ello, seguir permitiendo –aunque sea con unos requisitos un poco más rigurosos- los procesos de prejubilación de trabajadores a edades bastante tempranas).

En otras palabras, a partir de finales del año 2001, el legislador se ha embarcado claramente en la promoción de una jubilación “*gradual y flexible*” –el último ejemplo, aun no puesto en práctica, lo tenemos en el reciente Acuerdo sobre Reforma de la Seguridad Social- pero sin que sus fronteras, objetivos, contenidos y finalidades estén, hoy día, del todo definidos. Esa indefinición crea algunas dudas e interrogantes, y estos, entre otras materias, se están manifestando también en el marco de los procesos de prejubilación. Probablemente se trata de un efecto no querido por el legislador, pero con evidentes efectos negativos sobre determinados colectivos de trabajadores.

Y por otro lado, y a pesar de que se trata de fenómenos muy frecuentes en la práctica, tanto que han pasado incluso a constituir un contenido de los propios convenios colectivos, los

procesos de prejubilación de trabajadores siguen sin contar con una regulación legal suficiente.

Como es sabido, la regulación existente actualmente se limita a aspectos muy concretos de dichos procesos –la suscripción obligatoria de un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social en determinados casos o la exoneración del cumplimiento de ciertos requisitos en el caso de solicitud de una pensión de jubilación anticipada cuando se trata de trabajadores que no tienen la condición de mutualistas-, lo que ha tenido como resultado el que puedan darse debates –y problemas- como el resuelto por la sentencia objeto de nuestro comentario.

Y también cabe destacar, como apuntábamos anteriormente, que esos procesos de prejubilación también han tenido, hasta ahora, otros peligros ocultos junto al recogido en esta sentencia.

No cabe olvidar que, hace ya algún tiempo, el Tribunal Supremo señaló que los frutos o rentas derivados de las indemnizaciones percibidas por los trabajadores en el marco de los acuerdos de prejubilación pueden suponer un obstáculo insalvable a la hora de acceder al correspondiente subsidio de prejubilación, y ello, a pesar de que tal posibilidad era precisamente uno de los elementos clave que en su momento convenció al trabajador implicado para incorporarse a dicho proceso de prejubilación.

En cuanto al resultado de la sentencia objeto de comentario, a nuestro entender, aunque acorde con una interpretación literal de la normativa vigente, ya que el demandante se acogió voluntariamente a un plan de prejubilación pactado en el seno de un expediente de regulación de empleo en virtud del cual se extinguía su contrato de trabajo, resulta muy desafortunado, ya que no cabe olvidar tres hechos importantes:

a) El propio marco en el que se produce tal decisión –un expediente de regulación de empleo-, en el que la voluntariedad de todas las decisiones adoptadas resulta muy mediatizada por las circunstancias concurrentes.

b) El hecho de que, con tal resultado, parece querer obligarse a los trabajadores que ya han cumplido una determinada edad o están cercanos a ella –los cincuenta y ocho años como edad paradigmática- a esperar a que los despidan y a renunciar, en consecuencia, a posibles compensaciones económicas de una cuantía superior a la que percibirán como consecuencia de tal despido, sino quieren perder parte del importe de la pensión de jubilación anticipada a la que podrían tener derecho y, además, con carácter vitalicio.

Y ello cuando, además, son candidatos muy probables a la extinción de su contrato de trabajo (por su mayor cercanía, precisamente, a la posible pensión o ayuda asistencial a cargo del sistema de Seguridad Social, y por el mayor coste que su continuidad supone para la empresa); y,

c) En esas circunstancias, la “*voluntariedad*” del trabajador a la hora de acogerse al plan de prejubilación en los términos apuntados en esta sentencia resulta, a nuestro entender, muy

mediatizada e incluso lejana de la propia definición que, de libre voluntad, da el legislador en este tipo de supuestos.

En efecto, cuando la normativa de Seguridad Social define la libre voluntad –como elemento contrario a la involuntariedad que actúa como requisito necesario para poder acceder a la jubilación anticipada con un coeficiente reductor más favorable para el trabajador afectado- lo hace en los siguientes términos: “*se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que lo impida, decide poner fin a la misma*”. En el caso que nos ocupa resulta muy discutible entender precisamente que se daban los siguientes presupuestos necesarios: que la relación laboral del trabajador pudiese continuar y que no existía una razón objetiva que lo impidiese, todo ello como consecuencia del propio marco en que aquél toma la decisión de extinguir su contrato de trabajo.

En definitiva, con la solución adoptada en esta sentencia se está penalizando doblemente a este colectivo de trabajadores: por un lado, van a ser candidatos con muchos puntos para que su contrato se extinga de todas formas en el marco del expediente de regulación de empleo y, a la vez, se les cierra la oportunidad de obtener alguna compensación económica adicional si quieren conservar la cuantía máxima posible de la pensión de jubilación anticipada.

Y es más, la calificación como voluntaria de la extinción del contrato de trabajo en estos supuestos tendría consecuencias aún más negativas en el caso de un trabajador que no tenga la condición de mutualista, ya que, de por sí podría obstaculizarse el acceso a la pensión de jubilación anticipada, salvo que se cumpliera lo establecido en el artículo 161.3.d) párrafo segundo de la Ley General de la Seguridad Social. Y ello sin entrar a valorar en este momento los efectos que dicha calificación tendría en el marco de las propias prestaciones por desempleo.

En definitiva, a nuestro entender, debería reconsiderarse el vigente régimen regulador de las situaciones de prejubilación, con la finalidad o bien de excluirlas –dentro del objetivo, defendido por las instituciones comunitarias- de eliminar los supuestos de anticipación de la edad de jubilación en aras a contribuir al propio sostenimiento financiero de los sistemas de pensiones o, bien, de regularlas de una forma más completa que la actual, contemplando supuestos como el analizado en esta sentencia del Tribunal Supremo desde una perspectiva garantizadora y de atención equilibrada de todos los intereses en juego.