



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad Pablo de Olavide

EL ACOGIMIENTO VOLUNTARIO A UN PLAN DE PREJUBILACIÓN AUTORIZADO POR LA AUTORIDAD LABORAL: EXTINCIÓN POR DESPIDO COLECTIVO. EL NUEVO CRITERIO UNIFICADO

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala General), de 24 de octubre de 2006

MANUEL GARCÍA MUÑOZ *

SUPUESTO DE HECHO: Un trabajador más, de los miles acogidos en los últimos años a los distintos «planes de prejubilación» ofertados, sobre todo, por las grandes empresas a sus empleados, para que cesen definitivamente en su prestación de servicios profesionales, con motivo de alcanzar una edad relativamente próxima (a partir de los 60 o, incluso, de los 55 años) a la edad establecida por la normativa de Seguridad Social para causar la pensión de jubilación, bien porque así se prevé en convenio colectivo o en acuerdo anexo al mismo, bien porque se recoge en Expediente de Regulación de Empleo autorizado por la autoridad laboral la posibilidad de extinguir las relaciones laborales de los trabajadores que voluntariamente muestren su conformidad al sistema de prejubilaciones propuesto, recurre a la Jurisdicción social, incluida su máxima instancia, para que se le reconozcan sus derechos laborales o sociales derivados directa o indirectamente de la finalización de su contrato de trabajo. En este caso, el actor, trabajador de la empresa Robert Bosch Fábrica Alcalá S.A., mutualista a 1 de enero de 1967, con un período de cotización acreditado de 49 años y con una base reguladora, a efectos de cálculo de la prestación de jubilación, cifrada en 2.209,93€ mensuales, prestó voluntariamente su consentimiento a ser incluido en el plan de prejubilaciones, consistente, primero, en acceder a la

* Profesor Colaborador Doctor del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

prestación de desempleo del nivel contributivo del Sistema de Seguridad Social, en percibir, a su finalización, el importe establecido por las ayudas previas a la jubilación ordinaria según lo dispuesto en la Orden Ministerial de 5 de octubre de 1994 y, finalmente, en solicitar la correspondiente pensión de jubilación, lo que realizó al cumplir los 64 años de edad. Consecuentemente, la Dirección provincial de Madrid del Instituto Nacional de la Seguridad Social, mediante resolución emitida al efecto, recoció a su favor una pensión de jubilación en un porcentaje del 92 %, sobre la base reguladora correspondiente, considerando para ello, que el beneficiario acreditaba 42 años cotizados y tenía 64 de años de edad, lo que justificaba que se redujera el porcentaje aplicable en un 8 %, al causar la prestación de jubilación con un año de antelación a la edad ordinaria fijada por la normativa de Seguridad Social.

El beneficiario disconforme con el contenido de esta resolución, tanto en lo referente a los años de cotización considerados por la entidad gestora (42 en lugar de 49 años), como el porcentaje de reducción por anticipación de la edad de jubilación aplicado (8 % en lugar de 6 %), presentó la correspondiente reclamación previa frente a la misma, que determinó, tras ser resuelta por el órgano competente, la modificación del número de años de cotización en los términos alegados por el interesado (49 años), manteniéndose, en cambio, el porcentaje reductor en el 8 %.

Frente a la resolución emitida ante la reclamación previa, por la que se ponía fin al expediente administrativo de reconocimiento de la pensión de jubilación solicitada por el actor, se interpuso por su parte la oportuna demanda, dictándose por el Juzgado de lo Social número 8 de Madrid sentencia, de 13 de mayo de 2004, confirmatoria de la resolución administrativa.

Preparado, igualmente por el actor, recurso de suplicación contra esta sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, estimando dicho recurso, en sentencia de 29 de septiembre de 2004, declaró que el porcentaje de reducción sobre la base reguladora del beneficiario es el del 6 % y no el del 8 %, condenando, asimismo, a las entidades demandadas a estar y pasar por tal declaración con todas sus consecuencias económicas.

No conforme con el fallo, en este caso, la entidad gestora, se formuló por el Instituto Nacional de la Seguridad Social recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se señala como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada también por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 3 de febrero de 2003, alegándose la infracción de la disposición transitoria tercera, punto primero, apartado 2 de la Ley General de la Seguridad Social, redactada conforme a lo dispuesto en el art. 7.1 de la Ley 42/97, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, en relación la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre. Finalmente, el 24 de octubre

de 2006, se dicta por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la presenta sentencia.

RESUMEN: Nuevamente, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se enfrenta a la cuestión de determinar si el cese de la relación trabajo, debido a la suscripción voluntaria de un trabajador de un plan de prejubilación, acordado en la tramitación de un Expediente de Regulación de Empleo y autorizado por la Autoridad Laboral, como instrumento para extinguir un determinado número de relaciones laborales, tiene carácter voluntario o, por el contrario, involuntario. En este caso concreto, a efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación anticipada en los términos más favorables para el beneficiario previstos en la normativa de Seguridad Social, que, como es sabido, se reducen, si la extinción de la relación laboral es considerada involuntaria, en la aplicación de un porcentaje reductor sobre la base reguladora correspondiente, que desciende en atención a los años de cotización que acredite el interesado, en lugar de, si es considerada voluntaria, un porcentaje fijo e independiente del período de cotización consolidado por el trabajador. No obstante, antes de entrar en la resolución de esta cuestión de fondo, la Sala debe despejar, junto con la indefectible exigencia, prevista en el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, de constatar la contradicción existente entre la Sentencia contra la que se recurre en casación unificadora y la sentencia de contraste invocada (en este supuesto, la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 3 de febrero de 2003, en la que se declara que el cese, en estos casos, es voluntario, al entender que la mera cobertura por un Expediente de Regulación de Empleo y un plan de prejubilaciones no equivale a una «imposición coactiva» del cese para el trabajador), dos cuestiones de carácter adjetivo o procesal.

Así pues, tras afirmar que se cumple la necesaria contradicción invocada, en primer lugar, el Tribunal, de acuerdo con la reiterada doctrina de la Sala (contenida en sentencias, expresamente citadas, de 15 de abril de 2003 —RJ 2003\4971—, 14 de mayo de 2003 —RJ 2003\6054—, de 15 de diciembre de 2004 —RJ 2005\2499—, de 21 de febrero de 2005 —RJ 2005\2499— y 4 de mayo de 2005 —RJ 2005\6073—), rechaza la alegación por la que se cuestiona la procedencia del recurso de suplicación frente a la sentencia del Juzgado de lo Social, en la que se señala que la cuantía litigiosa no supera el límite cuantitativo establecido en el art. 189.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, cifrado en 1.803 €. Efectivamente, para el Tribunal, este motivo no puede ser apreciado, puesto que el acceso al mencionado recurso de suplicación no se produce en atención a esta causa alegada, sino a la recogida en la letra b) de dicho artículo, que dispone que *«procederá en todo caso la suplicación ... en los procesos en los que cues-*

ción debatida afecte a un gran número de trabajadores o beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que ... posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes», como sucede en el presente supuesto.

En segundo lugar, la alegación de orden procesal de la parte recurrida sobre incumplimiento del requisito para la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina establecido en el art. 219.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, en conexión con el art. 194.2 de la misma ley por la entidad gestora, igualmente es desestimada por el Tribunal. La desestimación se fundamenta en que no puede ser aceptada la interpretación restrictiva, pretendida por la parte recurrente, de estas disposiciones, en las que se prescribe, expresamente en este último precepto, que *«si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora, ésta quedará exenta del ingreso prevenido en el número 2, pero deberá presentar ante el Juzgado al anunciar el recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación de pago periódico y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso. De no cumplirse efectivamente este abono se pondrá fin al trámite del recurso»*. En este sentido, la Sala considera que la interpretación formulada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, de que esta exigencia sólo ha de cumplirse cuando la sentencia reconozca el derecho a las prestaciones y no cuando, estando recocado el derecho a las prestaciones, se limita a establecer la condena a un abono de diferencias entre cantidades fijadas por la entidad gestora y el órgano judicial, no es acorde con la literalidad de la norma, como así se ha declarado por el Tribunal en el auto de 28 de junio de 1999. En él, se sostiene que *«la eficacia provisional de la sentencia recaída en materia de Seguridad Social, que condena a la entidad gestora al pago de una pensión... quedaría parcialmente incumplida, si al ser incrementado el importe de la pensión, se mantuviera el importe anterior, como única obligación de la Entidad Gestora recurrente...»*. Asimismo, continúa señalando la Sala que, como ha establecido el Tribunal Constitucional (STC 110/1992), que la finalidad de la certificación *«es la de que el beneficiario, que tiene por sentencia judicial reconocido un derecho de contenido económico, no quede desasistido durante la tramitación del recurso, a veces excesivamente larga»*, con lo que se evita *«que al beneficiario de una prestación de Seguridad Social le perjudique el ejercicio por la entidad gestora de su derecho al recurso»*. No obstante, en estos casos, de conformidad también con lo expresado por el Tribunal Constitucional (STC 178/1988), es posible la subsanación de la presentación del certificado, de manera que una vez requerido por el Tribunal el pleno cumplimiento provisional del fallo, si se aporta por la entidad gestora la certificación en el plazo concedido por la Sala, se entiende cumplida esta exigencia.



A continuación, una vez superados los problemas de carácter procesal, entra el Tribunal a valorar el fondo del asunto planteado y, tras revisar el criterio mantenido en los supuestos similares conocidos previamente, declara que, con independencia de haberse pactado un acuerdo de prejubilaciones, en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo, el cese de la prestación de servicios del actor se encuentra dentro de las extinciones autorizadas en dicho expediente, por lo que la finalización del contrato de trabajo no se debe a la libre voluntad del trabajador, sino a una causa independiente de la voluntad del trabajador, concretamente a una causa económica, técnica, organizativa o productiva, que ha sido constada por la autoridad laboral y que ha determinado la viabilidad de un despido colectivo. Por lo que procede la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina, confirmándose, con ello, la sentencia de suplicación dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de septiembre de 2004.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ANTECEDENTES NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES AL NUEVO CRITERIO UNIFICADO
3. BASES ARGUMENTATIVAS DEL NUEVO CRITERIO UNIFICADO
4. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

El Tribunal Supremo, con esta sentencia, dictada en Sala General, al enjuiciar el fondo del asunto planteado, revisa el criterio jurisprudencial que, durante casi dos décadas, venía manteniendo sobre la consideración de la naturaleza voluntaria o involuntaria que tienen las extinciones de las relaciones de trabajo, motivadas por el acogimiento voluntario de los trabajadores a las condiciones establecidas en los denominados planes de prejubilación, acordados en el seno de la negociación colectiva o autorizados en el correspondiente trámite del procedimiento administrativo de despido colectivo. Hasta este momento, la interpretación de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo era unánime, considerándose que los ceses en las prestaciones de trabajo voluntariamente aceptados por los trabajadores a cambio de percibir indemnizaciones de la empresa, junto, en ocasiones, con prestaciones del Sistema de Seguridad Social, desempleo del nivel contributivo fundamentalmente, y ayudas previas a la jubilación ordinaria, así como, también en otros casos, seguir consolidando su carrera de cotización al Sistema mediante la celebración de convenio especial con la Seguridad Social, no podían tener más que carácter voluntario. Por el contrario, con esta sentencia el Tri-

bunal inicia, en este sentido, otra línea de interpretación, apuntada y sostenida, con una u otra formulación, por diversos Juzgados de lo Social, por algunas Salas de los Tribunales Superiores de Justicia y por parte de la doctrina, que concluye en reconocer el carácter involuntario de las extinciones de las relaciones de trabajo formalizadas en el entorno de un Expediente de Regulación de Empleo.

La opción por el acogimiento de la primera o de la segunda línea de interpretación tiene una relevancia que, sin duda alguna, trasciende la vertiente dogmática o meramente doctrinal de la cuestión sometida a examen, puesto que, en atención a la naturaleza que se considere que tiene el cese en la prestación de servicios, se derivan unos u otros efectos laborales y de Seguridad Social para el trabajador afectado por la extinción. Efectivamente, en el ámbito estrictamente laboral, el trabajador, cuya relación laboral finaliza por despido colectivo y, en consecuencia, por una causa considerada no imputable a su libre voluntad (objetividad causal), tendrá derecho, como mínimo, al importe de la indemnización económica legalmente fijada. En el ámbito de la Seguridad Social, al tener carácter involuntario el cese del trabajador, la normativa de Seguridad Social prevé que el trabajador pueda acceder, si reúne los requisitos del hecho causante, a las prestaciones de desempleo, que pueda obtener, asimismo, si se encuentra en el ámbito de aplicación de la norma, a las ayudas previas a la jubilación ordinaria en el Sistema de Seguridad Social, y que, en fin, pueda causar, si está incluido en uno de los supuesto de la situación protegida, a la jubilación anticipada, con la aplicación de un porcentaje reductor inferior sobre la base reguladora. En cambio, si la extinción de la relación de trabajo se produce por mutuo acuerdo de las partes o unilateralmente por decisión del trabajador, y, por tanto, en cualquiera de los casos, por causa considerada imputable a la libre voluntad del trabajador (subjetividad causal), en el terreno laboral, el trabajador no tendrá derecho a indemnización legal alguna, sino solamente, en su caso, a la que pueda pactar con el empresario, sin perjuicio, como es lógico, de tener derecho a percibir todas las cantidades salariales y extrasalariales devengadas y no percibidas durante la vigencia de la relación laboral. Igualmente, en el terreno de la Seguridad Social, el trabajador no tendrá derecho a acceder a las prestaciones de desempleo, por exigir la normativa de Seguridad Social la involuntariedad en el cese de la prestación de servicios para poder causarlas, ni a las ayudas previas a la jubilación ordinaria en el Sistema de Seguridad Social, ni, en definitiva, a beneficiarse, en todo caso, de la aplicación de un porcentaje reductor, si accede a la jubilación anticipada.

La derivación de estos efectos es, en consecuencia, la que ha motivado que, por un lado, las empresas, en lo atiente a los efectos laborales, y el Instituto nacional de la Seguridad Social, en lo relativo a los efectos de Se-

guridad Social, se hayan decantado por sostener los argumentos en los que se basa la línea interpretativa, mantenida continuadamente hasta la presente sentencia. Y que, por otro, los trabajadores y los beneficiarios del Sistema de Seguridad Social se hayan inclinado insistentemente por los razonamientos que justifican la nueva interpretación, iniciada a partir de esta sentencia, de las disposiciones normativas en conflicto, modificadas últimamente en sucesivas ocasiones, y de los pronunciamientos judiciales, no unánimes, recaídos sobre las mismas.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES AL NUEVO CRITERIO UNIFICADO

No puede decirse que la tradicional disposición transitoria tercera de la Ley General de la Seguridad Social, en su versión originaria, planteara problemas interpretativos que excedieran de determinar si el porcentaje reductor, aplicado sobre la base reguladora por cada año que le faltase al beneficiario para cumplir la edad ordinaria de jubilación, desaparecería en el momento en que éste cumpliera los 65 años de edad o se mantendría durante toda la vida de la pensión, considerándose ésta última, como es sabido, la opción correcta (por ejemplo, sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 1 de marzo de 1995 y del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 13 de julio de 2004 —AS 1995\1033 y AS 2004\37243). Pero no se originaba ninguna cuestión relativa al carácter voluntario o involuntario de la extinción de la relación laboral desde la que se accedía a la pensión de la jubilación, puesto que la norma no preveía efecto distinto alguno, en función de la naturaleza del cese en la prestación de servicios previo a la solicitud de la pensión. Efectivamente, la regla contenida en esta disposición señalaba que *«quienes tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero y hubieran cumplido en dicha fecha los cincuenta años de edad podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de sesenta años. En tal caso, se reducirá reglamentariamente la cuantía de la pensión, ponderando la edad real de jubilación en relación con la general que se fija en el apartado 1. a) del artículo 161»*. Asimismo, se facultaba al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que procediera al desarrollo reglamentario de este supuesto, debiendo actualizar las condiciones previstas para el mismo. Desarrollo que se realizó en la disposición transitoria primera, apartado noveno de la Orden de 18 de enero, por la que se establecen normas para aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el Régimen General de la Seguridad Social, en la que se especifica que estos trabajadores, los que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967 o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubila-

ción a partir de los sesenta años, en cuyo caso, el porcentaje de la pensión que le corresponda experimentará la disminución resultante de aplicarle la siguiente escala de coeficientes reductores: 0,60 a los sesenta años de edad; 0,68 a los sesenta y un años; 0,76 a los sesenta y dos; 0,84 a los sesenta y tres y 0,92 a los sesenta y cuatro años. Así pues, la cuantía de la pensión recocida al beneficiario que tuvo la condición de mutualista que solicitara la pensión de jubilación a partir de los 60 años, de acuerdo con la base reguladora que le correspondiera, según el montante de sus cotizaciones en el período de referencia y el porcentaje aplicable en atención al número de años considerados cotizados, se reduciría en un 8 % por cada año que le faltase para cumplir los 65 años. Estas reglas, vigentes hasta el 5 de agosto de 1997, no se referían, en absoluto, al carácter, voluntario o involuntario, que podía tener el cese en la prestación de servicios que determinaba el acceso a la pensión de jubilación, siendo, por tanto, esta circunstancia totalmente irrelevante para el reconocimiento de la pensión y para la fijación de su cuantía.

Es, en cambio, la modificación de la disposición transitoria tercera, en su regla 2.^a del apartado 1, operada por el art. 7.1 de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, la que introduce, por primera vez, la diferencia de tratamiento en el reconocimiento de la cuantía de la pensión de jubilación para los beneficiarios que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967 y solicitaran la pensión de jubilación a partir de los 60 años de edad. A partir de su entrada en vigor, el 6 de agosto de 1997, la diferencia de tratamiento se basaba en que el cese en la prestación de servicios fuera por una causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, en cuyo caso, el porcentaje reductor aplicable a la cuantía de la pensión de jubilación no sería el del 8 %, si no el del 7 % por cada año que le faltase al trabajador para cumplir los 65 años de edad, siempre que el trabajador acreditara un período de cotización de 40 años en el momento de la solicitud de la prestación de jubilación. Asimismo, consciente el legislador de que la expresión «*causa no imputable a la libre voluntad del trabajador*», podría plantear problemas de interpretación en la determinación del carácter voluntario o involuntario del cese en la prestación de servicios, especificaba, acto seguido, que, «*a estos efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación del voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma*», facultando igualmente al Gobierno para que procediera a su desarrollo reglamentario, pudiendo adecuar las condiciones de este supuesto, en razón del carácter voluntario o forzoso del acceso a la jubilación (debe entenderse del cese en la relación laboral que permite causar la pensión de jubilación).



Posteriormente, el art. 4 del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, manteniendo la diferencia de tratamiento, antes apuntada, modifica la mencionada regla en sus dos aspectos fundamentales (vigente a partir del 1 de enero de 2002). Por una parte, rebaja el número de años cotizados que debe acreditar el trabajador que, cumpliendo los demás requisitos, solicite la pensión de jubilación antes de cumplir los 65 años de edad (se pasa de 40 a 30 años), a efectos de que el porcentaje reductor aplicable a la cuantía de la pensión sea inferior al 8 %, porcentaje establecido con carácter general, para este tipo de jubilación anticipada. Y, por otra parte, escalona el porcentaje reductor en atención al número de años cotizados por el trabajador, fijando los siguientes porcentajes: entre 31 y 34 años de cotización, el 7,5 %; entre 35 y 37 años de cotización, el 7 %; entre 38 y 39 años de cotización, el 6,5 % y con 40 o más años de cotización, el 6 %. Con ello, se dejaba inalterada en todo lo demás la redacción del precepto en la regulación de este supuesto. Igualmente, la redacción efectuada por el art. 4 de la Ley 35/2002, de 12 de julio, reproduce en los mismos términos la realizada por el art. 4 del citado Real Decreto-Ley.

Finalmente, la disposición adicional 2.2 de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, vuelve a dar redacción a la norma de la disposición transitoria tercera que regula el presente supuesto de jubilación anticipada, aportando únicamente una presunción relativa al carácter del cese de la prestación de trabajo que facilita el acceso a la pensión de jubilación, considerándose, en nuestra opinión, *iuris et de iure*, «*que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el art. 208.1.1*» de la Ley General de la Seguridad Social. Como es conocido, causas todas ellas en las que está implícita la idea de que la extinción del contrato de trabajo es ajena a la voluntad del trabajador, ya que se debe al interés unilateral del empresario de romper la relación por entender que se ha producido un desequilibrio en los derechos y obligaciones derivadas de la misma que impide su mantenimiento (despido colectivo, objetivo o disciplinario) o por la desaparición sobrevenida de la persona física que ostenta la cualidad de empleador (fallecimiento, jubilación e incapacidad) o por expiración del tiempo convenido para el desarrollo de la relación laboral (extinción prevista de los contratos de duración determinada) o, en fin, porque los derechos del trabajador no se están siendo respetados por incumplimiento grave y culpable del empresario (despido inverso) o por que se han modificado de tal manera que no compensan la continuidad de la relación para el trabajador (modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, etc.). De este manera, el legislador pretendía evitar los problemas interpretativos que se venían suscitando ante los tribunales de justicia, en cuanto al carácter de la extinción de la relación de trabajo desde la que se causa el derecho a la pen-

sión de jubilación, a efectos de determinar el porcentaje concreto que se debe aplicar para reducir la cuantía de la prestación, por obtenerse con antelación al cumplimiento por el beneficiario de los 65 años de edad.

Paralelamente, estas disposiciones normativas creaban un nuevo supuesto de jubilación anticipada para todos los trabajadores, sin necesidad de que tuvieran la condición de mutualistas a 1 de enero de 1967. No obstante, a cambio del cumplimiento de este requisito, la ley —en la versión del art. 161.3 de la Ley General de la Seguridad Social, incorporada por el por el art. 3 del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre y en vigor a partir del 1 de enero de 2002— exige que los interesados acrediten, en el momento de la solicitud de la prestación, los siguientes extremos: a) encontrarse inscritos en las oficinas de empleo, como demandante de empleo, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación; b) acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias; c) que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, 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 la impida, decide poner fin a la misma. Como contrapartida a la anticipación en el acceso a la pensión de jubilación, con la misma lógica que rige la regulación del supuesto previsto para los trabajadores mutualistas, la norma impone la aplicación de un porcentaje reductor a la cuantía de la pensión, coincidente con el establecido en la escala anteriormente expuesta en función de los años de cotización efectiva que acredite el beneficiario. Igualmente, el art. 3 de la Ley 35/2002, de 12 de julio, (con vigencia a partir del 14 de julio de 2002) recoge idénticamente la regulación de este nuevo supuesto de jubilación anticipada e introduce, a su vez, una matización en el cumplimiento de los requisitos que debe observar el interesado, consistente en que no se exigirá la inscripción como demandante de empleo durante los 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión de jubilación, ni tampoco que el cese en el trabajo se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. En este caso, es necesario, además, que el empresario, de conformidad con la obligación adquirida en acuerdo colectivo, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de la jubilación anticipada, una cantidad que, en el cómputo anual, represente un importe no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestaciones por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la

Seguridad Social. Con ello, se sustituye, a efectos de poder aplicar el porcentaje reducido que corresponda, en atención a los años cotizados, la necesidad de la coexistencia del carácter involuntario de la extinción de la relación que determina el acceso a la jubilación por una contraprestación del empresario que implica, como mínimo, por una parte, que no se produzca una salida de caja para el Sistema de Seguridad Social (mediante la no dispensación de prestaciones de desempleo) y, por otra, un ingreso para el mismo (a través de las cuotas que se puedan recaudar por la celebración de convenio especial). Por último, la disposición adicional 2.2 de la Ley 53/2003, de 10 de diciembre (vigente a partir del 1 de enero de 2004), en el mismo sentido anteriormente señalado, pero con relación a este supuesto de jubilación anticipada para mutualistas, introduce la presunción dirigida a considerar que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el art. 208 de la Ley General de la Seguridad Social.

No obstante, esta regulación paralela de los dos supuestos de jubilación anticipada expuestos no supuso un tratamiento uniforme para los beneficiarios que se pudieran acoger a uno u otro régimen. Ciertamente, el legislador impone requisitos distintos a los sujetos protegidos, fundamentalmente, en atención a que acrediten la condición de mutualistas a uno de enero de 1967, puesto que estos pueden jubilarse anticipadamente a partir de los 60 años de edad, mientras que los no reúnan esta condición sólo podrá hacerlo desde el momento que cumplan los 61 años de edad. Asimismo, a los primeros no se les exige que cuenten con un período de cotización distinto y ampliado al mínimo establecido con carácter general para todos los beneficiarios (15 años), salvo para que se les pueda aplicar un porcentaje reductor inferior al general (8 %), período de cotización distinto y ampliado que, en cambio, si se les exige, en todo caso, a los segundos. En ambos casos, sin embargo, la consecuencia prevista por jubilarse anticipadamente es la misma, esto es, la reducción del importe de la pensión de jubilación mediante la aplicación de un porcentaje reductor fijado según los años cotizados por el trabajador y los años que le resten para cumplir los 65 años de edad, siempre que la extinción de la relación de trabajo, previa a la solicitud de la jubilación, no sea por causa imputable a la voluntad del trabajador. Pero esta idéntica consecuencia quiebra en el caso de que la extinción de la relación de trabajo anterior a la jubilación se daba causa imputable a la voluntad del trabajador, ya que si se trata de mutualista, en todo caso, el porcentaje reductor aplicable es el del 8% por año, mientras que si se trata de trabajador no mutualista y, siempre que el empresario le haya abonado, durante los dos años anteriores a la solicitud de la pensión, un importe equivalente a la suma de la prestación de desempleo que le hubiera correspondido y la cuota por convenio especial que se pueda devengar, se le podrá

aplicar el porcentaje reductor inferior antes mencionado. Regla ésta que parece que no es posible aplicar, al no estar dispuesto expresamente por la norma, a los trabajadores mutualistas, sin que esta diferencia de trato, en nuestra opinión, esté justificada, pues, como se ha dicho, con ella el legislador pretende que no haya una salida de caja por el pago de prestaciones de desempleo y, al mismo tiempo, un ingreso por cuotas por convenio especial, lo que sucede en ambos supuestos (mutualistas y no mutualista), facilitando así que los trabajadores se puedan beneficiar de la aplicación del porcentaje reductor inferior, aunque el cese en la prestación de servicios sea por causa imputable a su voluntad (evitándose, en su caso, la posibilidad de que se recurra a la simulación de un cese involuntario). En este sentido, se ha indicado, por ejemplo, por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de 14 de enero de 2005 —AS 2005\802— (aunque previamente mantenía un criterio distinto, como se puede observar en sentencia de 28 de septiembre 2004 —RJ 2004\314768)) que lógicamente la ley puede establecer un distinto trato a situaciones distintas, pero que este supuesto no se dan las circunstancias que permitan mantener tal diferenciación. No obstante, el Tribunal Supremo, en sentencia de 23 de mayo de 2006 (RJ 2006\4472) este respecto, señala que en la reforma de la disposición transitoria tercera *«no se introdujo la cláusula que exonera del requisito de no voluntariedad que si aparece recogida en el antes transcrito apartado tres del artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social»*, por lo que una interpretación literal de la misma conlleva la no exoneración del requisito de la involuntariedad del cese en los términos de dicho apartado. De modo que *«tampoco «cabe estimar que exista violación del artículo 14 de la Constitución Española, en la ley 35/02, por que no comporta vulneración del principio de igualdad, pues establece trato distinto a situaciones distintas»*.

También es cierto, de otro lado, que para los trabajadores no mutualistas no se prevé la posibilidad de que puedan acceder a la jubilación anticipada, salvo que concurra el aludido pago del empresario, si el cese de la prestación de servicios es por causa imputable a la voluntad del trabajador. Pero, en este caso, la diferencia de trato sí puede encontrar alguna justificación, al intentar favorecer el legislador a los trabajadores que estaban incluidos en los sistemas de previsión vigentes en al fecha de entrada en vigor del sistema de Seguridad Social actual, mediante establecimiento de reglas transitorias que equilibren el transito de una regulación a otra, reglas, por lo demás, como transitorias, destinadas a desaparecer, en cuanto el inexorable transcurso del tiempo lo imponga (como máximo, en diez años, habrá quedado sin contenido, al no existir trabajadores con condición de mutualistas a 1 de enero de 1967).

Por su parte, el cambio provocado, en primer lugar, por la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguri-

dad Social, al introducir la mencionada diferencia de tratamiento en el reconocimiento de la pensión de jubilación para los beneficiarios (con condición de mutualistas a 1 de enero de 1997) que accedieran antes de cumplir los 65 años de edad, en función de que el cese en la extinción de la relación de trabajo inmediatamente previa a la solicitud de la pensión tuviera carácter voluntario o involuntario. Y, en segundo lugar, la incorporación de un nuevo supuesto de jubilación anticipada (para mayores de 61 años que cumplan determinados requisitos de cotización, período de espera en demanda de empleo y que la extinción del contrato de trabajo no se deba a la voluntad del trabajador) por el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, supusieron que estas normas, en cuanto al sentido de la expresión «*causa no imputable a la libre voluntad del trabajador*», con relación a la extinción de la prestación de servicios por «prejubilación», fuera interpretada de forma diferente por los interesados en su aplicación (beneficiarios y entidades gestoras de la Seguridad Social) y, en consecuencia, diera lugar a una amplia litigiosidad.

No puede decirse, sin embargo, que el criterio seguido, de un lado, por los Juzgados de lo Social y, de otro, por los Tribunales Superiores de Justicia haya sido unánime, sino más bien bastante dispar. En este sentido, baste señalar, con carácter meramente ilustrativo, la sentencia de 8 de abril de 2002, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (AS 2837\02), continuadora de la línea interpretativa contenida en la Sentencia del mismo Tribunal de 5 de noviembre de 2001 (AS 2002\276), frecuentemente invocada como contradictoria, a efectos de que prosperaran los recursos de unificación, en el que se solicitaba que se declarase que el cese, en estos supuestos, tiene carácter involuntario. En esta sentencia de 2001 ya se adelantaba que «*la libre voluntad de trabajador no puede existir en el actor en que su marcha de la empresa no fue una decisión libre por el tomada, sino una decisión empresarial que decidida a reducir los puestos de trabajo estableció un plan de prejubilaciones y adoptó a la vez medidas coactivas que introducían un elemento nuevo de inseguridad en los trabajadores para forzarles a la suscripción de un plan. El establecimiento de un plan de prejubilaciones por parte de una empresa con asunción de los costes de reestructuración no significa que los trabajadores soliciten a la empresa el establecimiento de tal plan para así disfrazar su cese voluntario, sino que es el medio habitual que adoptan las empresas cuando deciden reducir su plantilla sin tener que acudir a la vía administrativa donde les es obligado demostrar la causa económica, organizativa, productiva o técnica que obliga a tal reducción, por lo que la comodidad empresarial no puede traducirse en un cese voluntario del trabajador cuando el mismo se ha visto abocado a una situación de coacción e inseguridad viendo desaparecer su puesto de trabajo y siendo patente la precariedad de su continuación en la empresa*». Expresamen-

te, en la sentencia de 2002 citada, asimismo, se declaraba que, si bien existe un contrato de prejubilación, normado en el convenio colectivo de la empresa, *«en realidad se trata de un Expediente de Regulación de Empleo permanente y encubierto que sustituye la preceptiva autorización administrativa para la extinción de los contratos de trabajo por el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, al que se adhieren los trabajadores, quienes seguramente hubieran preferido continuar prestando sus servicios en la empresa hasta la fecha de su jubilación»*. En cambio, igualmente a efectos ejemplificativos, la sentencia de 13 de octubre de 2005, del Tribunal Superior de Justicia Castilla-La Mancha (AS 2005\2913), afirmaba el carácter voluntario de la extinción, ya que *«a la vista de los hechos declarados probados, no cabe considerar que el cese en la empresa en que el actor venía trabajando fuese involuntario, al haberse acogido voluntariamente al plan de prejubilación, lo que supone, en efecto, que pudo continuar su relación laboral al no aparecer de la relación de hechos señalada en la sentencia, relación a la cual ha de estarse ineludiblemente y no a meras conjeturas ni suposiciones o a condicionantes hipotéticos que existiera una razón objetiva que le impidiera continuar trabajando»*.

Ante esta situación, el Tribunal Supremo constantemente, hasta la sentencia de 24 de octubre de 2006, ha mantenido que los ceses de prestaciones de servicios, en el marco de un plan de prejubilaciones, admitidos voluntariamente por los trabajadores, no pueden considerarse voluntarios, a efectos del acceso a la pensión de jubilación. Efectivamente, la disparidad de criterios interpretativos por los Tribunales Superiores de Justicia ha llevado a que el Tribunal Supremo haya tenido que pronunciarse, en unificación de doctrina, en casi un centenar de ocasiones (la gran mayoría de los supuestos referidos a trabajadores de Telefónica, relacionados con el plan de prejubilación incorporado a varias versiones del convenio colectivo aplicable a la empresa y los despidos colectivos autorizados para la misma) para imponer el criterio unificado vigente hasta la presente sentencia. El argumento que sostenía este criterio unificado, expresado de una u otra manera en las numerosas sentencias dictadas al respecto, en síntesis se recoge, a modo de ejemplo, en las dos sentencias citadas por el Tribunal en la que es revisado y se pasa al nuevo criterio unificado.

Concretamente, en estas dos sentencias (de 30 de enero y de 6 de febrero de 2006, RJ 2006\4350 y RJ 2006\2886) relativas, significativamente, a dos trabajadores de la misma empresa y con las idénticas circunstancias, se señala, como fundamento conclusivo que *«la aceptación por parte del trabajador de la prejubilación en las condiciones previstas en la cláusula tercera del acuerdo colectivo citado, 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 art.*



1255 del Código Civil, constituye un cese voluntario porque sin el consentimiento del trabajador la extinción del contrato de trabajo no se hubiera producido». Con ello, el Tribunal ponía el acento en el hecho de que el trabajador otorgara su consentimiento a la extinción de la relación de trabajo a cambio de unas contraprestaciones por parte de la empresa, sin distinguir si el consentimiento se prestaba en el marco de un despido colectivo o en las condiciones contenidas en convenio colectivo reguladoras de un «plan de prejubilación». Circunstancias estas últimas que, en nuestra opinión, sí deben ser diferenciadas, puesto que no es lo mismo que un trabajador se acoja a un plan de prejubilación ofrecido por la empresa en el entorno de un despido colectivo, en el que empresario cuenta con la correspondiente autorización para poder extinguir un determinado número de relaciones de trabajo por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que el trabajador consienta la extinción de su relación de trabajo promocionada por el empresario, pero sin autorización para la imposición de la extinción, como si sucede cuando media un Expediente de Regulación de Empleo. De este modo, si bien es cierto que la mayoría de los supuestos, en los que el Tribunal venía manteniendo el criterio unificado, la extinción correspondía al acogimiento del trabajador a lo establecido en convenio colectivo, como plan de prejubilación, la Sala afirmaba que el cese, tanto si existe despido colectivo como si no, tiene carácter voluntario para el trabajador que accedía a extinguir su contrato de trabajo a cambio de una contraprestaciones, fundamentalmente económicas, a cargo del empresario. Añadiéndose, para apoyar la tesis del criterio unificado, 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 cese voluntario a los efectos de la disposición transitoria 3.ª.1.2.ª de la Ley General de la Seguridad Social». De esta forma, rechazaba el Tribunal los motivos de carácter no jurídico, sino económico o, fundamentalmente, psicológico que pueden impulsar la decisión del trabajador de prestar su consentimiento a la extinción de la relación de trabajo y que, en consecuencia, permitirían postular su rasgo involuntario.

3. BASES ARGUMENTATIVAS DEL NUEVO CRITERIO UNIFICADO

Ciertamente, el Tribunal Supremo con esta sentencia modifica la línea interpretativa seguida, sin fisura alguna, desde que comenzó a unificar los criterios no uniformes emitidos por los Tribunales Superiores de Justicia, con relación a la aplicación de porcentajes reductores a la pensión de jubi-

lación reconocida anticipadamente a la edad ordinaria legalmente fijada. En un primer momento, relacionados con el supuesto de anticipación previsto para los trabajadores con condición de mutualistas a 1 de enero de 1967 y, posteriormente, también, con el supuesto de anticipación introducido para los trabajadores mayores de 61 años que, además reúnan determinados requisitos. El Tribunal revisa así su propia doctrina, realizando previamente una labor de análisis de los elementos que estructuran la institución del despido colectivo, para poder concluir sobre el carácter voluntario o involuntario de los ceses producidos en su tramitación. Efectivamente, la Sala deslinda las dos grandes fases que, principalmente, constituyen el desarrollo del despido colectivo. Por una parte, la fase «causal», consistente en el control de las causas de despido, normalmente efectuado por los trabajadores a través de sus representantes y por la Administración pública competente en materia laboral. Como es sabido, esta fase está destinada a la acreditación externa de las causas legales alegadas por el empresario para llevar a cabo un despido colectivo, y que son las que motivan, primero, que, los trabajadores puedan prestar su consentimiento para que prospere el despido y, segundo, que se emita la autorización administrativa, si se ha llegado a un acuerdo en este sentido entre los representantes de los trabajadores y el empresario en el período consultas, o, incluso, aunque este acuerdo no se haya alcanzado, si la autoridad laboral considera que, en todo caso, es procedente su realización. La verificación de la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción es la que exige que se materialice el despido colectivo para superar una situación negativa de la empresa o para garantizar su viabilidad futura y la del empleo en ella a través de una más adecuada organización de los recursos, materiales y, sobre todo, personales, que la componen. Es, en definitiva, la existencia probada de una causa objetiva, como señala la Sala, «por completo independiente de la voluntad del trabajador» la que determina la extinción del contrato de trabajo y es, precisamente, esta extinción la que conforma la segunda fase «instrumental» del despido colectivo.

Efectivamente, por otra parte, la segunda fase del despido se concreta en la selección de los contratos de trabajo que deben extinguirse en un número no superior al autorizado por la Administración. Pero esta selección no se desarrolla de un único modo, previamente establecido por la ley, sino que las posibilidades de ejecutarse la selección son varias y diversas (el art. 6. b. del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, solamente exige que en la solicitud de tramitación de despido colectivo se indique por la empresa el número de trabajadores afectados y los criterios que se van a tener en cuenta para su designación). Expresamente la Sala así lo pone de relieve, al declarar en la presente sentencia «que en el régimen actual de los despidos colectivos se viene admitiendo una práctica administrativa, en virtud de la

cual los trabajadores afectados por un despido colectivo pueden determinarse: 1.º de forma directa y nominal en la propia resolución administrativa». Ciertamente, nada impide, y en ocasiones así sucede, que en la primera fase del despido se fijen nominalmente las relaciones de trabajo que pretenden extinguirse, si se cuenta con la correspondiente autorización, delimitándose por criterios de diferente contenido, bien presentados directamente por el empresario y, en su caso, aceptados o no por los representantes de los trabajadores, bien consensuados por éstos y el empresario. Criterios y relaciones de trabajo que posteriormente se recogen en la resolución administrativa por la que se autorizan las extinciones. Asimismo, como en segundo lugar refleja la Sala en la sentencia, también es posible que la extinción pueda determinarse «por el empresario sin una aceptación previa de la designación del trabajador» afectado. En este caso, es el empresario el que directamente decide las relaciones de trabajo concretas a extinguir en el número fijado por la resolución administrativa, sin que para ello sea necesaria la intervención de los representantes de los trabajadores, ni de la autoridad laboral, cuyas funciones han concluido en la primera fase del despido, ni siquiera del propio trabajador afectado, al ocupar ante esta situación un posición meramente pasiva. Igualmente, como también finalmente se señala en la sentencia, la extinción puede fijarse «por el empresario con una aceptación previa del trabajador, que se acoge así a determinadas contrapartidas previstas en el plan social». Con ello, son los trabajadores los que adoptan la iniciativa en la designación de las relaciones de trabajo que quedan extinguidas como consecuencia de la materialización del despido colectivo. De este modo, cada trabajador voluntariamente accede para que su contrato de trabajo finalice, debido a la autorización administrativa que habilita al empresario para extinguir un determinado número de relaciones de trabajo. Y es esta voluntariedad, en la autodesignación del trabajador afectado, la que ha provocado que se interprete, en la mayoría de las ocasiones, que el cese de la prestación de trabajo se deba a una causa imputable a la voluntad del trabajador. Interpretación que no puede compartirse, puesto que, en estos casos, la ruptura de la relación de trabajo no se produce a instancia del trabajador, que voluntariamente propone a su empresario o que acepta una propuesta de éste no amparada en la tramitación de un despido colectivo, debido a la concurrencia de alguna causa subjetiva (que afecta únicamente al trabajador interesado). Por el contrario, la relación de trabajo termina por la concurrencia de una causa objetiva, que ha sido acreditada y constatada, como mínimo, por un agente externo a la propia relación de trabajo en su función de garante del interés general (en este caso, del interés genérico de los trabajadores), como es la Administración competente en materia laboral y, en la mayoría de los supuestos, también por los representantes de los trabajadores, instituidos en defensores por definición de los intereses de los

trabajadores de una empresa concreta o, si éstos no existen, por los propios trabajadores. Así pues, la voluntariedad en uno y otro caso sólo existe en la fase instrumental del cese de la prestación de servicios, pero no en la fase causal, pues, como perfectamente delimita el Tribunal en el presente fallo, en el despido colectivo que se concreta en el cese de los trabajadores que prestan para ello su conformidad *«puede haber voluntariedad en la fase de selección de los afectados, pero no la hay en la causa que determina el cese»*. Lo cual se ajusta perfectamente al contenido de la norma, puesto que, tanto en su primera versión como en la actualmente en vigor, exige que esté motivada *«la extinción del contrato de trabajo en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador»*. Y, como se ha argumentado, la causa de la extinción es una causa objetiva o la combinación de varias de las que justifican la tramitación y materialización del despido colectivo (económica, técnica, organizativa o de producción) y no una causa subjetiva atinente únicamente a los intereses del trabajador afectado por la ruptura de la relación laboral. Pero, además, la última redacción de los preceptos en juego (Disposición Transitoria 3.^a.2.^a y art. 161.3 de la Ley General de la Seguridad Social), con objeto de evitar posibles dudas interpretativas, matiza que *«se presumirá que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el art. 208.1.1»* de la Ley General de la Seguridad Social. Entre estas causas, generadoras de la denominada situación legal de desempleo, la primera enumerada se refiere expresamente a la extinción de la relación laboral *«en virtud de expediente de regulación de empleo»*, que como declara el Tribunal es la situación en la que se encuentra el actor.

A mayor abundamiento, el propio relato de los hechos confirma esta situación en los siguientes términos. En primer lugar, el Expediente de Regulación de Empleo autorizado administrativamente (fase causal) establece un número de extinciones de relaciones de trabajo seleccionadas de acuerdo con los trabajadores que presten su conformidad a las condiciones que integran el sistema de prejubilaciones (fase instrumental). En segundo lugar, el sistema de prejubilaciones consensuado entre la empresa y las centrales sindicales recoge las contrapartidas destinadas a contrarrestar los efectos de las extinciones de trabajo autorizadas en el mencionado Expediente. En tercer lugar, se prevé que los trabajadores que cesen en la prestación de servicios accedan a las ayudas previas a la jubilación ordinaria establecidas en la Orden de 5 de octubre de 1994. Ayudas que para su concesión requieren, de conformidad con lo dispuesto en el art. 1 de la mencionada Orden, que *«los trabajadores afectados en los procesos de extinciones de relaciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción»*, en cuyo caso *«las empresas en procesos de reestructuración podrán solicitar para los trabajadores que cesen en las mismas por las causas pre-*

vistas en los art. 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, previa conformidad expresa e individual de cada uno, las ayudas que en la presente Orden se establecen». Con ello, se pone de manifiesto la existencia de unas causas objetivas, verificadas externamente, que justifican las extinciones, así como de unas medidas dispuestas por la empresa para compensar su efectos, entre las que se encuentra la obtención de unas ayudas, en una parte importante financiadas con fondos públicos, cuyo reconocimiento únicamente se prevé para las extinciones producidas por estas causas. Por el contrario, si se tratara de extinciones producidas a instancias del trabajador, no sería necesaria la concurrencia de causas objetivas que justificaran el cese en el trabajo, acreditadas por agentes externos, ni tampoco se podrían obtener ayudas de esta naturaleza, ni prestaciones de desempleo, en su caso, sino que solamente bastaría la celebración de un acuerdo entre el trabajador y el empresario para finalizar el contrato de trabajo, teniendo derecho el trabajador únicamente a las contraprestaciones que hubiera podido pactar con su empresario como consecuencia de la extinción de la relación de trabajo. Así pues, una interpretación sistemática del conjunto de normas aplicables (art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, Disposición Transitoria 3.ª.2.ª y Orden de 5 de octubre de 1994) a los hechos declarados probados llevan a la conclusión recogida en la sentencia y que no puede ser otra que la extinción de la relación de trabajo se ha extinguido como consecuencia de la ejecución de un despido colectivo, que impregna al cese del trabajador del carácter de involuntario y que, en consecuencia, le permite acceder, en un primer momento, a las ayudas previas a la jubilación ordinaria en el Sistema de Seguridad Social y, posteriormente, a la pensión de jubilación anticipada con la aplicación de un porcentaje reductor calculado según el número de años cotizados por el trabajador y los años que le falten para cumplir los 65 años de edad (esto es, en el supuesto analizado, el del 6 %).

En cambio, esta misma interpretación lleva a sostener, como con carácter meramente referencial apunta la sentencia, que las extinciones provocadas por el acogimiento voluntario de los trabajadores a las propuestas ofertadas por el empresario en forma de plan de prejubilación o en cualquier otra, sin que estén insertadas o consensuada en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo, no pueden considerarse causadas por despido colectivo, sino por mutuo acuerdo de partes. Por lo tanto, estas extinciones no pueden tener carácter involuntario, ni, consecuentemente, permiten acceder a las ayudas previas a la jubilación ordinaria, ni a las prestaciones de desempleo, ni tampoco a la pensión de jubilación anticipada con la aplicación de un porcentaje reducido, sino únicamente con el porcentaje fijado con carácter general para las extinciones producidas por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. Con la excepción, no obstante, del supuesto previsto en el art. 161.3. d) párr.2.º de la Ley General de la Segu-

ridad Social, en el que, como se ha expuesto anteriormente, se exige el carácter voluntario del cese a cambio de que el empresario abone al trabajador un importe equivalente a lo que hubiera correspondido al trabajador por prestaciones de desempleo y la cuota que se pueda abonar a su favor por convenio especial con la Seguridad Social (ya que con ello se evita una salida de caja del Sistema por prestación de desempleo y se obtienen unos ingresos por cuotas por convenio espacial para el mismo).

4. CONCLUSIONES

La doctrina sentada en esta sentencia ofrece, con el nuevo criterio adoptado por el Tribunal Supremo, una interpretación, en nuestra opinión, más exacta, tanto con la propia redacción de las normas aplicables al caso enjuiciado, como con su espíritu, que la que se venía mantenido hasta la fecha. No es preciso recalcar, en este momento, el sentido del nuevo criterio unificado, puesto que se ha expuesto con detalle anteriormente, pero, quizás, no esté demás, simplemente reseñar sucintamente sus líneas argumentativas y los efectos que genera para los destinatarios de las normas laborales y de Seguridad Social, en contraste con el criterio unificado sostenido con antelación.

Este último, se basaba en una interpretación ciertamente restrictiva, ya que entendía que toda extinción de la relación de trabajo en la que en cualquier momento intervenía, de algún modo, la voluntad del trabajador afectado por la extinción la convertía en voluntaria, analizada desde la perspectiva del trabajador, independientemente de que la extinción estuviera precedida, fundamentalmente, de la tramitación de un despido colectivo. Con ello, inmediatamente se desplegaban para el trabajador los efectos laborales y de Seguridad Social inherentes al carácter voluntario del cese, concretados, en el aspecto laboral, en la percepción de la indemnización que el trabajador hubiera podido pactar con el empresario, aunque ésta fuera inferior a la legalmente establecida para la terminación de contrato de trabajo por Expediente de Regulación de Empleo. Y, en el de la Seguridad Social, al menos teóricamente, en que el trabajador no podría acceder a la prestación por desempleo, ni a las ayudas previas a la jubilación ordinaria, ni beneficiarse, en su caso, de la aplicación de un porcentaje reductor inferior al establecido, con carácter general, para la jubilación anticipada.

Sin embargo, el cese en estas circunstancias no necesariamente suponía para el trabajador estos efectos, puesto que solía causar derecho a las prestaciones de desempleo y, en su caso, a las ayudas previas a la jubilación ordinaria, pero no podía acceder a la pensión de jubilación anticipada calculada mediante la aplicación de un porcentaje reductor inferior al gene-

ral, ni tampoco a obtener las indemnizaciones legales establecidas para extinciones por despido colectivo. Todo ello, suponía una cierta incoherencia jurídica, ya que el cese es voluntario a todos los efectos o no lo es para ninguno, pero no puede ser, en nuestra opinión, involuntario en un sentido (por ejemplo, causar prestaciones por desempleo) y voluntario en otro (inaplicación del porcentaje reductor calculado en función de los años cotizados en el reconocimiento de la pensión de jubilación anticipada y del derecho a obtener las indemnizaciones legales establecidas).

El nuevo criterio unificado acaba, a nuestro modo de ver, con esta disfunción en la aplicación de las diferentes disposiciones del ordenamiento jurídico, al considerar que el cese es involuntario, al menos para todos los efectos de Seguridad Social. Quizás, únicamente quede por realizar una interpretación sistemática y finalista de la disposición transitoria tercera y del apartado tercero del art. 161 de la ley General de la Seguridad Social, que favorezca la exoneración de la involuntariedad del cese en los términos establecidos en citado apartado tercero tanto para los trabajadores no mutualistas, como expresamente prevé el precepto, como para los trabajadores que ostenten esta condición y accedan a la jubilación anticipada con 60 años de edad, de acuerdo con las razones expuestas en el lugar dedicado a esta cuestión. Igualmente, entendemos, que también para todos los efectos laborales, siempre que la extinción venga determinada por la tramitación de un despido colectivo, pues necesariamente exige una causa objetiva (fase causal) para su culminación, aunque el trabajador voluntariamente preste su consentimiento para que una de las extinciones autorizadas sea la suya (fase instrumental). En caso contrario, si el consentimiento prestado por el trabajador para finalizar la relación de trabajo se produce sin que se haya autorizado un despido colectivo, los efectos inherentes a la extinción serán únicamente los pactados por las partes, sin que se pueda aplicar los efectos laborales y de Seguridad Social señalados.

Asimismo, el nuevo criterio unificado contribuye a que la institución de la prejubilación, aún carente de una regulación específica, como causa de ruptura de la relación laboral y como contingencia protegida de Seguridad Social, suscite menos problemas en su desarrollo práctico, al contar con una interpretación jurisprudencial unificada de todas las normas, laborales y de Seguridad Social, más uniforme que la sostenida hasta estos momentos, reduciéndose, con toda probabilidad, la litigiosidad que, en muchas ocasiones, viene generando.