

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA

Criterio de gestión: 15/2020

Fecha: 3 de junio de 2020

Materia: Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.
Causas de extinción del contrato de trabajo equiparables a despidos conforme a los artículos 51 y 52.c) del TRLET.

ASUNTO:

Si procede equiparar a los supuestos de despido que permiten el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, el supuesto de cese en el trabajo producido por un expediente de regulación de empleo (ERE) extintivo por causas objetivas, que es declarado nulo por sentencia judicial, y en el que la extinción de las relaciones laborales se produce finalmente a instancia de los propios trabajadores con base en el artículo 50.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), al no llevarse a cabo de manera efectiva la readmisión de los trabajadores por haber modificado la empresa de forma unilateral los términos de la reincorporación a los que se había comprometido.

CRITERIO DE GESTIÓN:

El artículo 207 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), regula la modalidad de acceso a la pensión de jubilación anticipada que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, permitiendo beneficiarse de la pensión de jubilación anticipada con unas condiciones más beneficiosas, en cuanto a los requisitos de edad y carencia exigidos, que en aquellos otros casos en los que se anticipa la jubilación por voluntad del trabajador -artículo 208 del TRLGSS-. Para acceder al derecho a la jubilación por causa no imputable al trabajador, la letra d) del artículo 207.1 del TRLGSS establece unas causas de extinción del contrato de trabajo tasadas:

“d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

1ª. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*2ª. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
(...)*

En los supuestos contemplados en las causas 1ª y 2ª, para poder acceder a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, será necesario que éste acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.”

La letra d) del artículo 207.1 del TRLGSS se introdujo como cláusula antifraude con el objeto de evitar que el despido fuese meramente aparente, sin sustrato real y con la sola finalidad de posibilitar el acceso del trabajador a la jubilación anticipada prevista en dicho artículo. De acuerdo con la finalidad de la norma, esta Entidad gestora viene defendiendo que la letra d) del precepto debe ser aplicada según su tenor literal.

No obstante, el supuesto que se contempla en este criterio presenta algunas particularidades que permiten poner en tela de juicio la denegación de acceso a esta modalidad de jubilación.

El supuesto de hecho se refiere a personas afectadas por ERE extintivo por causa objetiva, que es declarado nulo por sentencia judicial y en el que la reincorporación de los trabajadores a la empresa no llega a realizarse de manera efectiva, al modificarse unilateralmente por parte de ésta los términos de la reincorporación a los que se había comprometido, lo que motiva que los propios trabajadores insten finalmente la extinción de la relación laboral con base al artículo 50.1 del TRLET.

La extinción instada por los trabajadores no es consecuencia de su voluntad, sino del incumplimiento empresarial de las condiciones acordadas para la reincorporación a sus puestos de trabajo, lo que conlleva que la empresa finalmente logre la extinción de los contratos que perseguía con el despido colectivo -causa de extinción declarada por la empresa, aunque posteriormente el despido se declare nulo por sentencia judicial-.

Puesto que inicialmente la causa del despido era una de las previstas en la letra d) del citado artículo 207 del TRLGSS, en el presente caso se daría la paradoja de que los trabajadores que se hubieran jubilado anticipadamente por cumplir los requisitos antes de la declaración de nulidad del despido, podrían acceder a la jubilación anticipada y, sin embargo, aquellos otros trabajadores que, reuniendo las condiciones de edad y carencia necesarias para jubilarse, solicitaran la pensión una vez que se hubiese declarado nulo el despido por sentencia judicial, no podrían acogerse a esta modalidad de jubilación por una actuación a la que la propia empresa les habría abocado.

Asimismo, al existir una judicialización del supuesto planteado, con el consiguiente control por los órganos judiciales, se minimiza el riesgo de una actuación fraudulenta en la que exista connivencia entre empresa y trabajadores con objeto de lograr una jubilación anticipada en condiciones más favorables que las que se establecen en el artículo 208 del TRLGSS.

De acuerdo con las competencias atribuidas a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social por el apartado 1 del artículo 7 del Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, esta Entidad gestora consideró oportuno elevar consulta a ese Centro Directivo.

En informe de 1 de junio de 2020 ese Centro Directivo señala que por parte de algunos Tribunales Superiores de Justicia se admite que en determinados supuestos de extinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 del TRLET, y por voluntad del trabajador con causa justificada, a que se refiere el artículo 50 de la misma norma legal, se pueda acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable a la voluntad del trabajador, ya que se trataría de extinciones que obedecen a causas objetivas equiparables a las causas del despido colectivo u objetivo (Sentencia del TSJ de Cataluña de 2 de febrero 2018, rec.105/2018. Sentencias del TSJ de Madrid de 18 mayo 2018, rec.1402/2017; de 2 de febrero de 2018, rec.105/2018; y de 21 mayo 2018, rec.829/2017). En dichas sentencias se considera que la extinción contractual por modificación sustancial de condiciones de trabajo -o por voluntad del trabajador con causa justificada- no constituye en puridad causa imputable a la libre voluntad del trabajador, pues se trata de un cese involuntario que determina una situación legal de desempleo, y que según la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea - STJUE de 11-11-2015 (caso Pujante Rivera)-, es equivalente o asimilable a un despido.

Y añade que «aunque la doctrina comunitaria se establece en interpretación de la Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, de modo que tal extinción debe incluirse en el cómputo para obtener el número total de despidos producidos en un despido colectivo, ello no impediría -conforme a esta doctrina- extrapolar las consideraciones conceptuales de la misma a un ámbito distinto como es el de la Seguridad Social, pues tal supuesto extintivo constituye, en todo caso, un cese en el trabajo por "causa no imputable a la libre voluntad del trabajador" que, producido por causas objetivas en una situación de reestructuración empresarial, es dable equiparar a las causas extintivas a que se refiere el artículo 207.1.d) del TRLGSS.

En definitiva, ese Centro Directivo coincide con esta Entidad gestora en que **el supuesto que se aborda en este criterio se equipara a los supuestos de despido que recoge el apartado 1, letra d) del artículo 207 del TRLGSS y, por tanto, dichos trabajadores podrán acogerse a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, si se reúnen el resto de condiciones exigidas.** Esta solución no supondría una ampliación de los supuestos de extinción regulados en la normativa de Seguridad Social que habilitan el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable a la voluntad del trabajador, sino más bien una equiparación de dicha situación a los supuestos de despido causal

previstos en la norma, e incluido por tanto dentro del requisito genérico del precepto cuando se alude a que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos y de orientación.