

Jubilación anticipada «involuntaria» del socio cooperativista que «decide» en asamblea la extinción de su relación

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

La solicitud de jubilación anticipada involuntaria de un socio cooperativista que participa en la asamblea en la que se decide su extinción contractual resulta cuestionable. Por una parte, porque la situación de socio empaña la íntegra aplicación de la norma laboral; por otra, porque su participación en la decisión extintiva enturbia la «involuntariedad» de la jubilación requerida. Sin embargo, prevalece la delicada situación económica de la cooperativa sobre el interés particular del socio al admitir dicha petición.

1. Hubo un tiempo en que jubilarse anticipadamente en España a partir de los sesenta años resultaba una norma de general aplicación. Para ello se requería que el trabajador mutualista antes de 1967 admitiese un 8 % de reducción en su cuantía por cada año que anticipara su decisión (un 40 % en total si, de los sesenta y cinco años de edad ordinaria, adelantaba en cinco años su jubilación). Ahora, la situación ha cambiado considerablemente; primero, porque la edad ordinaria ya no se fija en sesenta y cinco, sino que se irá incrementando progresivamente hasta los sesenta y siete en el 2027 (en la actualidad, sesenta y cinco años y ocho meses o sesenta y cinco años si se han cotizado treinta y seis años y nueve meses); segundo, porque, desde el cambio de milenio, se imponen las políticas de incremento de la edad ordinaria de jubilación en toda Europa y, por extensión, las recomendaciones de

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

envejecimiento activo, y, tercero, porque, de mantenerse la jubilación anticipada y con este trasfondo, deberá presentarse como una medida absolutamente excepcional.

De algún modo, tiene sentido que así sea, pues, dado que se envejece más pero también mejor y debido a las consecuencias de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, la fuerza física —principal elemento de desgaste del trabajador y uno de los de mayor relevancia en origen de las medidas de jubilación anticipada junto con la redistribución del empleo— va rebajando su incidencia en la actividad profesional. Con todo, la nueva realidad sociolaboral obliga a considerar situaciones distintas que bien pudieran seguir aconsejando la existencia de esta modalidad de jubilación, como el agotamiento no sólo físico, sino mental; la necesidad de conciliar, y la idea de dedicar tiempo a uno mismo, no siempre posible durante la etapa activa. Por supuesto, con consecuencias; posiblemente las mismas de antaño: la reducción de la cuantía de la jubilación como resultado de esta opción personal que genera un coste a la Seguridad Social al dejar de trabajar, dejar de cotizar y, además, conseguir una pensión —aunque sea mermada— durante mucho más tiempo, dada la longevidad de la población cubierta por el sistema.

De hecho, la realidad —que es tozuda— mantiene el retiro anticipado de los trabajadores, pese a las recomendaciones internacionales, las políticas europeas y las medidas nacionales. La jubilación anticipada —o, mejor, el anticipo de la jubilación— no sólo persiste, sino que surgen nuevos supuestos y colectivos que demandan retirarse con derecho a pensión antes de la edad fijada como ordinaria —algunos lo han conseguido recientemente; así, los bomberos, los ertzaintzas y la policía local—, e incluso se perpetúa —aunque con mayores dificultades— en la jubilación parcial. Es más, sigue admitiéndose en nuestra legislación la jubilación anticipada, ex artículos 207 y 208 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), respectivamente. En el primer caso, previsto para la jubilación anticipada que se produce «por causa no imputable al trabajador», amén de una edad (cuatro años inferior a la ordinaria) y de un montante de cotización (por el momento, treinta y tres años de cotización efectiva), se requiere que el trabajador haya cesado como consecuencia de una reestructuración empresarial mediante un despido (colectivo u objetivo), una extinción de contrato por resolución judicial en un concurso de acreedores, la muerte, jubilación o incapacidad de su empresario o una causa de fuerza mayor. Es importante subrayar este elemento porque la diferencia entre «causa no imputable» o jubilación anticipada «por voluntad del trabajador» —regulada en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social— es la cuantía que se obtiene en uno u otro caso. Si bien en ambos se aplican coeficientes reductores sobre la cuantía, por tratarse en ambos de una jubilación anticipada, la pensión será más alta —con menos coeficiente reductor, por tanto— si deriva de una decisión involuntaria que si se accede a ella por voluntad del interesado —en cuyo caso, la cuantía de la pensión será inferior—. En uno y otro supuesto, la cuantía reducida permanecerá durante toda la jubilación del trabajador, hasta su fallecimiento, sin que pueda recuperarse al cumplir la edad ordinaria.

2. El interés de esta diferenciación se sobredimensiona en supuestos como el que analiza la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre del 2019, Ar. 282315. Ante la declaración de concurso de una cooperativa, se plantea el despido colectivo de sus trabajadores por cuenta

ajena. Sin embargo, y por lo que respecta a los socios trabajadores, es la asamblea general la que acuerda declarar la extinción de la relación de los socios trabajadores por causas económicas desde que la autoridad laboral reconozca la situación de desempleo. La petición de jubilación anticipada de una de las socias trabajadoras es denegada por entender el Instituto Nacional de la Seguridad Social que «la asimilación de los socios cooperativistas a trabajadores por cuenta ajena es una ficción legal al solo efecto de su inclusión en el régimen general de la Seguridad Social, por lo que están excluidos de la aplicación de las normas laborales y, por lo tanto, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». En consecuencia, no procede conceder la jubilación anticipada porque no se cumplen los requisitos exigidos para ella cuando ésta se solicita por extinción involuntaria.

Este supuesto, analizado por la citada Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre del 2019 (Ar. 282315), que reitera jurisprudencia precedente, plantea la contradicción con otras decisiones en las que se ha considerado que el precepto aplicable —en el caso concreto, art. 161 LGS/94 y, ahora, art. 207 LGS— no puede interpretarse de forma restrictiva, sino flexible, pues la relación de causas de cese involuntario que enumera no es cerrada y tienen cabida en ella los casos absolutamente similares a los que menciona el precepto. En éstos el cese se ha producido por una reestructuración empresarial que impide la continuidad de la relación laboral originada por razones de tipo económico y es la que ha dado lugar a la baja del actor en la sociedad cooperativa y lo ha colocado en una situación de desempleo.

Una tesis que también mantiene el Tribunal Supremo en sus decisiones por entender que, sin negar el carácter de *numerus clausus* de la lista de supuestos contenida en el precepto de la ley general, «resulta difícil no incardinar la situación del actor en uno de los contemplados en el precepto, ya sea despido colectivo ya sea despido objetivo». Bien es cierto que «dada la condición de socio cooperativista, la voluntad "empresarial" extintiva se halla en parte conformada por la del trabajador, pero dadas las circunstancias en las que se produce el cese al existir un interés de terceros, los acreedores, por cuya causa se abre un procedimiento judicial específico y siendo la atención a ese interés la que prima, junto a consideraciones de trascendencia social dada la repercusión que una situación económica límite de una empresa tiene para el entorno productivo en el que se asienta, no es aquella voluntad integrada en forma plúrima la determinante del cese sino el acto judicial que le dota de eficacia frente a los particulares y frente a las instituciones» (FJ 3).

En este sentido, el tribunal entiende que, una vez integrados en el régimen general de la Seguridad Social los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, las normas que regulan el citado régimen general se aplican totalmente, salvo excepciones expresamente establecidas en la ley, algo que no ocurre en este caso. «Por ello, aunque estemos ante un cooperativista en el que pueda primar la relación societaria y en el que la extinción de su relación ha sido conformada —mediatamente a través de su participación como socio en el acuerdo de solicitar la declaración de concurso de acreedores— a través de la concurrencia de su voluntad, lo cierto es que se ha quedado sin trabajo, viendo su contrato extinguido por una de las causas que lista el artículo 207.D LGSS» (FJ 3).

3. Como se ha apuntado, la diferencia entre considerar que existe una jubilación anticipada voluntaria o involuntaria es importante, no sólo porque los requisitos de acceso son distintos, sino porque la cuantía es inferior en la primera. Puede resultar extraño que, siendo la trabajadora socia e integrante de la asamblea que decide extinguir los contratos, también los de los socios trabajadores, se califique la extinción de «involuntaria». Pero, amén de lo expuesto, no constituye una situación muy distinta a la de los trabajadores que, ante un despido colectivo, «aceptan» sus condiciones (en este mismo sentido y en esta misma sección de *Análisis GA_P*, véase: «Socio cooperativista: ¿trabajador o socio a efectos de su jubilación anticipada?», febrero, 2019). Esa «aceptación» no ha sido interpretada como manifestación «voluntaria» de la intención de extinguir la relación, sino como asunción de las consecuencias derivadas de una decisión adoptada por la empresa a título individual y, por tanto, como una iniciativa de la empresa admitida por el trabajador. Esto es, la empresa decide despedir y los trabajadores aceptan «adherirse» al despido colectivo, pero la iniciativa de la extinción parte de la empresa.

Bien es cierto que aquí la decisión la adopta la asamblea general de socios. De acuerdo con la Ley de Sociedades Cooperativas, dicha asamblea adoptará sus acuerdos —salvo casos excepcionales; éste podría ser uno de ellos si se opta por disolver la cooperativa— por más de la mitad de los votos válidos expresados. Pues bien, cabría considerar que, en virtud de lo expuesto, quienes hubieran votado a favor de la extinción de los contratos de los socios no obtendrían derecho a la jubilación anticipada porque su extinción habría de ser considerada «voluntaria» —doctrina de los actos propios— y los que votaran en contra protagonizarían una extinción «involuntaria». Mas sería una conclusión cuestionable. Primero, porque la decisión de la asamblea por mayoría produce el efecto común en todos los afectados. Y, segundo, porque con tal planteamiento se tergiversaría el sentido del voto. De esta forma, se acierta a la hora de considerar que, dadas las dificultades económicas demostradas al declarar el concurso de acreedores y al admitir la autoridad laboral que el despido colectivo de los trabajadores por cuenta ajena está justificado, la extinción de los socios trabajadores también lo está.