

RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad de Sevilla

LA CALIFICACIÓN Y EFECTOS DEL PACTO DE PREJUBILACIÓN EN SUPUESTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo contencioso-administrativo), de 16 de julio de 2008

ANTONIO JOSÉ VALVERDE ASENCIO*

SUPUESTO DE HECHO: La sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo contencioso-administrativo) de 16 de julio de 2008, reiterando doctrina anterior (fundamentalmente de la importante sentencia de 10 de mayo de 2006), resuelve la calificación jurídica como renta regular a efectos fiscales de las percepciones recibidas por los trabajadores derivadas de un pacto de prejubilación. Percepciones que provienen de la capitalización de la indemnización por despido y que eran abonadas mensualmente por parte de una compañía de seguros conforme el contrato de seguro colectivo formalizado por la empresa para la gestión de dicho proceso de regulación, al que se asoció el trabajador en el momento de firma del contrato de prejubilación con la empresa.

RESUMEN: Entre las diferentes opciones interpretativas, y como dato esencial del que parte la referida calificación jurídica, la Sentencia se plantea cuál es la naturaleza del pacto de prejubilación y su identificación como supuesto de extinción voluntaria del contrato de trabajo, para decantarse finalmente por la inclusión de las partidas retributivas como renta regular del trabajo.

* Profesor TU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA PRESENTACIÓN DEL OBJETO DE LA SENTENCIA: PACTO DE PREJUBILACIÓN Y CALIFICACIÓN COMO REGULAR DE LAS RENTAS DERIVADAS DEL MISMO
3. EL ANÁLISIS DE DISTINTOS ANTECEDENTES
4. LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL PACTO DE PREJUBILACIÓN
5. ¿LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO INHÁBIL DE REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLA?
6. LOS EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL PACTO DE PREJUBILACIÓN COMO EXTINCIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO
7. REFLEXIÓN FINAL

1. INTRODUCCIÓN

En la sentencia que comentamos y, sobre todo, en la doctrina de que deriva la misma (fundamentalmente de la importante sentencia anterior de 10 de mayo de 2006 de la sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo) surgen una serie de cuestiones que nos parecen muy interesantes en un momento como el actual. Estas cuestiones parten del tratamiento fiscal de algunas de las percepciones pactadas en los acuerdos de prejubilación que derivan, a su vez, bien de expedientes de regulación de empleos –generalmente pactados con la representación de los trabajadores– bien de la propia negociación colectiva. Pero quizá lo más importante trasciende a este tema más tangible. Nos referimos a la calificación que merecen, como causa de extinción del contrato, dichos acuerdos o pactos individuales de prejubilación.

En este sentido, la calificación jurídica como extinción del contrato por mutuo acuerdo, ex art. 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, que justifica como argumento esencial el tratamiento fiscal como renta de carácter regular las percepciones en cuestión es una cuestión que nos parece esencial y que puede tener una importancia capital en la propia conformación, de futuro, de los expedientes negociados de reestructuración de plantillas.

Seguramente, como diremos más adelante, hay cuestiones en la sentencia que nos sirve de referencia –y en las anteriores de que toma su doctrina– que vienen condicionadas por su contexto. Cargar a las arcas públicas –como menciona expresamente la sentencia– de costes indirectos del proceso de reorganización de plantilla o de despido colectivo, sobre todo en empresas solventes económicamente como la del caso, ha pesado en pronunciamientos como el que tenemos en consideración; sin embargo, ahora, la situación es nueva y en un contexto de crisis como el actual quien puede resultar perjudicado es aquel trabajador. Con esta doctrina se afecta un modelo cuyo objetivo era fundamentalmente mantener un porcentaje del nivel de rentas que percibía

en activo, por no hablar de otros efectos en materia de prestaciones de seguridad social.

2. LA PRESENTACIÓN DEL OBJETO DE LA SENTENCIA: PACTO DE PREJUBILACIÓN Y CALIFICACIÓN COMO REGULAR DE LAS RENTAS DERIVADAS DEL MISMO

Una de las cuestiones más importantes en cualquier gestión de crisis empresarial, aun cuando ésta sea debida a causas organizativas, se encuentra, obviamente, en la conformación y definición de los mecanismos de cobertura del trabajador. La ley, como es de sobras conocido, establece, para estos casos, simplemente el derecho a la percepción de la indemnización correspondiente (20 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades) además de la protección social derivada del reconocimiento, en su caso, de las prestaciones por desempleo.

No obstante, en determinadas empresas, generalmente grandes empresas en situaciones de reestructuración organizativa, se había planteado, incluso por la propia negociación colectiva, sistemas de reestructuración de plantilla caracterizados por algunos rasgos que venían a ser reiterados¹.

Se partía de garantizar al trabajador el mantenimiento de su poder adquisitivo –la mayoría de los supuestos, de un salario similar al que venían percibiendo cuando estaban en activo–; una garantía que se tomaba teniendo en consideración el sumatorio de una serie de ingresos que vendría a percibir el trabajador y que serían los siguientes:

- a) prestaciones y, su caso, subsidio por desempleo más parte del pago de la indemnización por despido cuyo pago se difería en el tiempo;

¹ En este sentido podríamos ver, por ejemplo, los convenios colectivos de Telefónica (el actual aún mantiene la previsión sobre jubilación anticipada –BOE 14 de octubre de 2008–) que partían de la referida regulación de la jubilación anticipada para mayores de 60 años. Este es el objeto de la sentencia que comentamos, con la particularidad de que, como destaca por ejemplo la STSJ Valencia –sala de lo contencioso administrativo– de 14 de noviembre de 2004 (R.nº 263/2002), con posterioridad a los convenios que trataban este tema por primera vez, la empresa se vio obligada a instar un expediente de regulación de empleo. Otros supuestos de previsiones de pacto de prejubilación lo podemos encontrar en el BSCH o en el grupo de empresas Bosch, por citar algunos casos de los que han dado lugar a una litigiosidad judicial importante. También en Endesa Sevillana, que en su momento –convenio colectivo de Sevillana de Electricidad para los años 1997–2002, BOE 2 de octubre de 1998– recogía tal previsión en el propio texto del convenio.

- b) el pago diferido en el tiempo de la indemnización por despido se llevaba además a cabo a través de la capitalización –individual o colectiva según los casos– de la cuantía que correspondería al trabajador –o a los trabajadores–, formalizando el correspondiente contrato con una entidad financiera o de seguros;
- c) la cuantía de la indemnización generalmente se llevaba hasta el límite máximo en que esta percepción podría estar exenta de tributación fiscal;
- d) en otro orden de cosas, la empresa asumiría, en determinados casos, el pago de las cotizaciones derivadas del convenio especial con la seguridad social a fin de mantener las bases de cotización precedente del trabajador para que éste, en el futuro cálculo de la pensión de jubilación principalmente, no sufriera perjuicio.

Junto a estos datos (insistimos, presentados a muy grandes rasgos), habría otro de gran importancia como era la forma en que, por una parte, se podía llegar a la reorganización empresarial y, por otra, en caso de que ésta se llevara a cabo a través de un expediente de regulación de empleo, la forma en que se designan los trabajadores afectados por el expediente.

En este sentido, en determinadas ocasiones, este proceso de reestructuración de plantillas se ha llevado a cabo a través de acuerdos de prejubilación previstos en el propio texto del convenio colectivo aplicable. En otros supuestos, la determinación de los trabajadores afectados por el proceso de reestructuración de plantilla ha derivado de un expediente de regulación de empleo, acordado en su caso con la representación de los trabajadores pero, sobre todo, autorizado administrativamente conforme lo previsto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En uno u otro caso, la selección de los trabajadores afectados partía de la opción formalmente voluntaria de éstos, que serían quienes se acogieran a las condiciones previamente establecidas, bien en el convenio colectivo, bien en el acuerdo con la representación de los trabajadores y autorizadas por la correspondiente autoridad laboral. De esta manera, el trabajador formalizaba un contrato de prejubilación por el cual se acoge al sistema y ve extinguido su contrato de trabajo.

En este contexto, las distintas vicisitudes normativas y de calificación jurídica de los variados componentes del sistema de prejubilación diseñado, si se nos permite llamarlo así, adquirirían una importancia capital² dado que afectaban

² Así ha ocurrido en relación con la modificación del régimen de prestaciones por desempleo y, en particular, de las normas del subsidio por desempleo tal como se preveía en la reforma

directamente a los presupuestos básicos sobre los que giraba el propio acuerdo: el mantenimiento del nivel de renta del trabajador prejubilado.

Por ello, la propia calificación jurídica, a efectos fiscales, de las distintas percepciones que venían a especificarse en el contrato de prejubilación podría incidir directamente en la propia efectividad –incluso, en la pervivencia misma– de un modelo de reestructuración de empresas que se pretendía no traumático pero que se sustentaba, en gran medida, en complementar las percepciones que legalmente le correspondía al trabajador por el despido derivado de un expediente de regulación, con una interpretación determinada del tratamiento fiscal de las mismas y del reconocimiento de una serie de prestaciones de seguridad social como lo son las derivadas de la situación de desempleo efectivo.

Dicha calificación jurídica a efectos fiscales cobraba una importancia capital. No es lo mismo, obviamente, el reconocimiento de que estas cuantías fueran parte, aun diferida en el momento del cobro, de una indemnización exenta fiscalmente que fueran objeto de gravamen; o, al menos, como ocurre en el caso que comentamos, que tuvieran un tratamiento de renta irregular o de renta regular –lo que conllevaba, según el caso, un descuento del 30% o del 40%, dependiendo del momento, en la tributación de la cuantía en cuestión–.

Y esta es la cuestión que se dirime en esta sentencia que comentamos, en la que, además, aparece como latente otra cuestión, si cabe, de aún mayor calado. Nos referimos al carácter voluntario o no de la extinción del contrato y a la calificación jurídica del contrato de prejubilación.

Este carácter voluntario en el que se va a basar principalmente la calificación de la renta satisfecha (dado que el tribunal parte de que el origen de la misma “no es sino la voluntad de las partes”) incide claramente en la concepción que tiene el mismo no sólo del carácter regular de la percepción, que parece equiparar a los derechos pasivos o prestaciones de jubilación, sino en la propia configuración del “despido” que podría dejar de serlo si atendemos a que se cuestiona el carácter unilateral de la decisión extintiva.

En este sentido, hay que tener en cuenta alguna precisión de importancia.

Como decíamos antes, en determinadas ocasiones, este proceso de reestructuración de plantillas se ha llevado a cabo a través de acuerdos de prejubilación prefijados por la propia negociación colectiva, donde la voluntariedad del

de la Ley 22/1992, que encareció el acceso a las prestaciones y que la capitalización de las cuantías previstas para la indemnización impedía el acceso al subsidio; más recientemente, la litigiosidad judicial se había planteado en relación con el régimen de los coeficientes reductores aplicables en los casos de jubilación anticipada a los que avocaba los respectivos expedientes de regulación pactados. En este sentido, valga, por todas, las sentencias del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 2006 (R.nº 2318/2005).

trabajador ha tenido una incidencia especial en toda la calificación jurídica de la propia extinción y ha condicionado los efectos de la misma³. En otros supuestos, la determinación de los trabajadores afectados por el proceso de restructuración de plantilla ha derivado de un expediente de regulación de empleo, acordado por la representación de los trabajadores pero, sobre todo, autorizado administrativamente conforme lo previsto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En uno y otro caso, el carácter voluntario de la designación de los trabajadores afectados por el proceso de regulación de empleo o de reorganización empresarial aparece como elemento esencial en la calificación definitiva de las rentas recibidas por el trabajador y en su tratamiento fiscal conforme la doctrina más reciente del Tribunal Supremo, tanto en la sentencia comentada como en las antecedentes.

Sin embargo, frente a este tratamiento unitario y a esta consideración unitaria del acuerdo de prejubilación en uno y otro caso por parte de la jurisdicción contencioso administrativa del Tribunal Supremo (y en ello es esencial la sentencia de 10 de mayo de 2006), la doctrina de la sala de lo social del Tribunal Supremo sí distingue los supuestos, aplicando efectos distintos y matizando si el pacto o acuerdo individual de prejubilación deriva de una posibilidad contemplada en convenio colectivo [en cuyo caso califica la extinción como voluntaria conforme lo previsto en el art. 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores] o de un expediente de regulación de empleo previamente autorizado por parte de la administración (que sí califica como despido aunque la designación de los trabajadores afectados descansara en la aceptación voluntaria de los mismos).

Como decimos, la doctrina de la sala de lo contencioso administrativo no toma en cuenta tal distinción. Por ello, la doctrina contenida en la sentencia que comentamos adquiere una importancia destacable por cuanto afecta, conforme decimos, a aspectos esenciales en los distintos procesos, pactados o no, de restructuración de plantilla. Los matices entre la doctrina de la sala de lo social y de lo contencioso administrativo –sin perjuicio de la valoración crítica que cabría hacer a una y a otra– aporta también otro dato de discusión interesante.

³ Al respecto, y sin perjuicio de que después profundicemos en determinados aspectos, cabría citar, entre otras la sentencia ya referida del Tribunal Supremo (sala de lo social) de 25 de octubre de 2006, que refiere la diferencia de tratamiento entre los supuestos de acuerdos de jubilación derivados de previsiones del convenio (caso Telefónica) de otros derivados de expedientes de regulación de empleo –aun pactados con la representación de los trabajadores– (caso de la empresa Robert Bosch España).

3. EL ANÁLISIS DE DISTINTOS ANTECEDENTES

La referida calificación jurídica de estas percepciones obtenidas por los trabajadores afectados por acuerdos de prejubilación como el del caso ha tenido diferentes vicisitudes derivadas, sustancialmente, de la distinta calificación jurídica que ha podido merecer dicho pacto de prejubilación, aspecto esencial y de base en toda esta cuestión.

En este sentido, vamos a citar las que, en nuestra opinión, pueden ser más destacables a la hora del análisis del caso.

La (importante) sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo contencioso administrativo) de 10 de mayo de 2006

La sentencia que comentamos reitera la doctrina planteada en sentencias anteriores del Tribunal Supremo (sala de lo contencioso administrativo) como las de 13 y 25 de septiembre de 2007 o de 11 de diciembre del mismo año. También la previa de 10 de mayo de 2006, en interés de ley, que asienta la doctrina que en estas sentencias se repiten.

En la citada sentencia de 10 de mayo de 2006 ya se recogen los argumentos esenciales que se reiteran en esta más reciente de 16 de julio de 2008. Tal como afirmaba la sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo, se niega el carácter de renta irregular, basado en la existencia de un período previo de generación superior a dos años, sobre la base tajante de que “no existe un período de generación, pues el nacimiento del derecho no va unido a la duración de la vida activa del trabajador” y, tal como sigue afirmando, “se extingue en la situación que se contempla”.

Por tanto, en esta sentencia, para el Tribunal Supremo, la percepción obtenida por el trabajador –que llama “prestación complementaria”– no tiene su origen en la vida activa laboral precedente del trabajador, sino que nace del propio expediente de regulación de empleo; según dice, “el derecho a la prestación complementaria,...., por el contrario, naciendo de un expediente de regulación de empleo (ERE) está encaminada a compensar la pérdida de tal vida activa del trabajador”⁴.

⁴ Como sigue afirmando: esta indemnización “se calculará normalmente en función de ciertos parámetros y magnitudes, que lo son esencialmente de futuro, tales como tiempo que reste hasta la edad de jubilación, pérdida de salario que tiene lugar y consiguiente disminución del período de cotización a la Seguridad Social, etc.”. Así, “el nacimiento del derecho, sin ningún período temporal de generación, se produce con la aprobación del ERE por la Autoridad Laboral y conforme a la legislación laboral aplicable, lo que puede tener lugar, bien porque aquella Autoridad homologue un acuerdo previo, cuando existe, o bien porque la Autoridad, si no hay acuerdo, resuelva aprobando la propuesta.”

De esta forma, concluye el Alto Tribunal que el pago de la percepción en cuestión (el pretendido pago diferido de la indemnización de despido capitalizada) “se trata de un efecto instantáneo y que carece de cualquier tipo de período de generación, que pudiese extenderse en el tiempo”; por tanto, “en conclusión pues, no existiendo período alguno de generación, la misma –ya sólo por ello– no puede ser siquiera, ni superior, ni inferior a dos años, con lo que claramente se está fuera del supuesto previsto en el artículo 17.2 a), párrafo primero de la Ley.”

Esta afirmación trasciende el propio supuesto de hecho dado que como afirma el Tribunal Supremo, “lo dicho valdría incluso para cualquier caso, bien se tratase de un pago único, o bien de un pago periódico o recurrente, pues en todo caso, el nacimiento del derecho es, según lo dicho, instantáneo y por ello, ajeno a cualquier período de generación.”

En definitiva, pese a la concepción de que partían las partes –y que en su caso estaba presente en los acuerdos de prejubilación o de regulación de empleo–, el Tribunal Supremo niega la consideración de renta irregular. En cuanto a su forma de obtención, porque, para el Tribunal, “las indemnizaciones entregadas a los trabajadores, según lo expuesto, eran en forma de renta mensual y por consiguiente, absolutamente periódicas o recurrentes, con el marcado carácter que se deriva precisamente de aquel abono mensual” –aspecto éste importante en la calificación como renta regular a tenor de lo dispuesto en la propia Ley del impuesto–. Pero en cuanto a su propia naturaleza, porque las percepciones del trabajador son consideradas como “un derecho no predeterminado en su extensión, duración y efectos, por lo que en tal sentido, se trata de una percepción condicional y con carácter aleatorio”, dado que, por ejemplo, según afirma el Tribunal, “el trabajador percibirá las indemnizaciones, en la medida que prolongue su vida (en desempleo) hasta el momento de la jubilación, sea esta anticipada o no, por lo que si el trabajador falleciese con anterioridad, el derecho, así concebido, también se extinguiría (y sin perjuicio de otros efectos distintos, que no son ahora el caso).”

El voto particular de la sentencia⁵, empero, sí afirma el carácter indemnizatorio de la percepción en cuestión. Tal como argumenta el magistrado que lo formula, “esa indemnización no cambia por el hecho de ser pactada, en su montante y modalidad de prestación” porque, tal como sigue diciendo, “su esencia es la misma: compensación por la involuntaria cesación de la relación laboral, impuesta legalmente en razón del tiempo de servicios prestados en la

⁵ Planteado por el magistrado D. Manuel VICENTE GARZÓN HERRERO.

empresa”⁶. Frente a estos argumentos, la Sala, como hemos visto, mantiene las razones antes expuestas y califica como renta regular las percepciones en cuestión sobre la base de la voluntariedad de la extinción del contrato (del pacto o acuerdo de prejubilación por tanto), el carácter periódico de la percepción y la vinculación de la misma sólo hacia el futuro –y no tomando como período de devengo la vida laboral del trabajador–.

Sin embargo, esta doctrina no ha estado presente en pronunciamientos precedentes de salas de Tribunales Superiores de Justicia cuya doctrina queda ciertamente casada por esta jurisprudencia pero que aportan elementos destacables para un análisis o debate que entendemos necesario.

La doctrina casada de algunas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia

En este sentido, es clave para entender la polémica, además del citado voto particular, el pronunciamiento, ahora casado, de determinadas salas de lo contencioso administrativo de algunos Tribunales Superiores de Justicia. En este sentido, cabría citar, por ejemplo, la sentencia del Tribunal de Justicia de Cantabria de 19 de diciembre de 2003⁷ (objeto del recurso de casación en interés de Ley promovido por la Administración General del Estado que da lugar a la sentencia del Tribunal Supremo antes citada) o la más clara, si cabe, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 14 de noviembre de 2004 (ya citada).

En esta última sentencia, por citar, se parte de una serie de argumentos que afirman el carácter irregular de las rentas en cuestión y, en su caso, la exención fiscal de las mismas; argumentos, estos, que son claves en relación con la cuestión y que quizá se aproximan más a una visión laboral, si se nos permite, del asunto.

Específicamente, la sentencia en cuestión rebate la argumentación previa de que parte el Tribunal Económico Administrativo Regional –finalmente

⁶ Es más, en contraposición al carácter periódico de la prestación y a la idea de la sentencia sobre el nacimiento del derecho a la percepción objeto de litigio (que la misma sitúa en el propio acuerdo de prejubilación) el magistrado no duda en afirmar que “no es cierto que su concreción, en el caso de la indemnización pactada, sólo mire hacia el futuro al margen del tiempo y circunstancias de la relación con la empresa”; porque para el citado magistrado, en el voto particular, “resulta evidente, además, que tomar como referencia el último salario percibido significa considerar, precisamente, el conjunto de la vida del trabajador, con todas las contingencias (ascensos, subidas anuales, pluses varios, ...) que a lo largo de los años han determinado que el salario sea ese y no otro.”

⁷ R.nº486/2003.

aceptada por el Tribunal Supremo— según la cual, “la extinción de los contratos de trabajo de los actores se produjo por mutuo acuerdo, ya que los trabajos se acogieron a una posibilidad prevista en el convenio colectivo” (se refiere obviamente al sistema de prejubilación pactado previsto en convenio) y en la que se fundamenta de manera clave cómo el TEAR rechaza la consideración como renta exenta de la cuantía abonada a los trabajadores y capitalizada a través de la entidad financiera o compañía de seguros en cuestión por la extinción anticipada de sus contratos.

Efectivamente la extinción de los contratos deriva de una previsión contenida en el convenio colectivo —mediante acuerdos de prejubilación—. Como afirma el TSJ Valencia “los actores se adhirieron a ese programa; pero, al cabo, del tiempo, Telefónica se vio obligada a reducir aún más su plantilla, y acudió a la vía del expediente de regulación de empleo prevista en el art. 51 ET”. Ello suponía que, para el TSJ Valencia, “no existen razones objetivas para que el tratamiento fiscal de ambos colectivos no sea el mismo” y, por tanto, que no se ponga en duda la calificación como renta exenta o como renta irregular, según los casos, de las percepciones recibidas por los trabajadores.

Pero lo que es más importante, como sigue afirmando la sala valenciana independientemente de lo anterior, “a pesar de la aparente voluntariedad de la extinción del contrato de trabajo de las mismos, realmente dicha extinción fue debida, en último término, a la voluntad extintiva de la empresa, que fue quien adoptó las iniciativas al respecto”; cuestión ésta relativizada, por ejemplo, por la STS de 16 de julio de 2008 que comentamos, dado que según afirma “siempre se ha dotado de un carácter de voluntariedad la asunción o no de las medidas propuestas (...), no siendo la extinción de la relación laboral una consecuencia ineludible”⁸

Este último aspecto es clave y representa distintas concepciones sobre la cuestión. Desde la perspectiva laboral parece no ponerse en duda el carácter de despido de estas formas de extinción, aunque finalmente la designación de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (incluidos los supuestos de prejubilaciones pactadas en el convenio —que no representaban

⁸ Como sigue afirmando en este fundamento jurídico 2º, “las medidas adoptadas han pretendido paliar posiblemente las situaciones de plantillas excedentarias, y puede considerarse que han inducido a los diversos trabajadores a su asunción, mas ésta nunca ha sido ineludible, sino que lo ha sido dentro de un margen de autonomía suficiente de las partes, en la cual el trabajador ha tendido a lograr la situación más favorable a sus intereses, dentro de las diversas alternativas existentes, entre las cuales ha de entenderse comprendida la continuación de la relación laboral”. Por ello afirma que “no se trata, por lo tanto, de una situación equiparable al despido o la que deriva de extinción de relaciones laborales por causas objetivas, los denominados expedientes de crisis, que nos las hipótesis previstas en el supuesto de exención analizado”.

sino una forma de expediente pactado—) derivaran de la decisión formalmente voluntaria del trabajador. Téngase en cuenta que esta misma sentencia relativiza el carácter voluntario de la extinción, no sólo por lo dicho, sino por el hecho, constatable al menos en la mayoría de los casos de regulaciones de empleo de este tipo, de que esta voluntariedad sea sólo aparente. Tal como afirmaba el TSJ Valencia “si (los trabajadores) se acogieron, de forma sólo en apariencia voluntaria, al programa de prejubilación previsto en los convenios colectivos, fue porque sabían que ese programa les resultaba económicamente más beneficioso que las indemnizaciones por despido colectivo previstas en el art. 51 ET”. Es decir, siquiera desde la perspectiva de las ventajas económicas que para el trabajador podría suponer sumarse a esta posibilidad, el carácter voluntario había que ponerlo en cuestión —máxime cuando la resolución del TEAR, que después asumiría el TEAC⁹ y la sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo, incidía en este carácter voluntario por la falta de acción por despido de la decisión extintiva que se pretendía bilateral—.

Este es, pues, un tema esencial sobre el que volveremos, pero que representa una cuestión de base en cualquier aproximación a este análisis y que trasciende la misma. Téngase en cuenta que la negación como despido de estas formas de extinción del contrato pueden suponer negar incluso la consideración como situación legal de desempleo de los trabajadores afectados; incluso, en los supuestos de expedientes de regulación de empleo formalizados como tales donde el criterio de selección de los trabajadores afectados derivan de su propia decisión voluntaria.

La doctrina de la sala de lo social del Tribunal Supremo sobre los supuestos de pactos de prejubilación

Quizá sea interesante tener en consideración la doctrina de la sala de lo social del Tribunal Supremo al respecto; siquiera como elemento de comparación inevitable en un tema de calado como el que analizamos.

En este sentido, la sala cuarta del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse reiteradamente sobre los supuestos de pactos de prejubilación distinguiendo, como regla general finalmente asentada, entre aquellos que derivan de lo dispuesto en convenio colectivo de los que provienen de un expediente de regulación de empleo, aun pactado.

En este sentido, podríamos citar, por todas, la STS de 25 de octubre de 2006 (sala de lo social), ya citada, cuyo pronunciamiento guarda relación con

⁹ Sobre el tema, vid. por ejemplo, la resolución del TEAC de 23 mayo 2003 (Aranzadi: JT 2003\1131).

la calificación del coeficiente de reducción aplicable al supuesto de jubilación anticipada según el supuesto que se contemple (derivada de una prejubilación voluntaria o de un previo expediente de regulación de empleo). Según afirma esta sentencia, la diferencia de supuestos es sustancial “y trasciende a la calificación de las jubilaciones anticipadas derivadas del cese en el trabajo” de forma que en el caso analizado y frente a supuestos como el de Telefónica que derivan de pactos de prejubilación previstos en el convenio colectivo “la jubilación anticipada está prevista en pacto colectivo, el despido del trabajador está autorizado por la Dirección General de Trabajo, y el paso a la jubilación viene precedido de una situación de desempleo, que por hipótesis excluye la voluntariedad del trabajador desempleado en la pérdida de la ocupación que la genera, y en particular el supuesto de mutuo acuerdo extintivo del contrato de trabajo”.

Frente a esta distinción contemplada en dicha sentencia¹⁰, la doctrina de la sala de lo contencioso no toma en consideración la misma. Baste por ello comprobar cómo la sentencia antes citada de 10 de mayo de 2006 parte del supuesto de expediente de regulación de empleo sin cuestionar ni distinguir a qué supuestos responde y cómo la STS de 16 de julio de 2008, que parte de otro supuesto de hecho distinto, cita a aquella sin reparar en la distinción de supuestos. Ello representa un aspecto importante y nada desdeñable porque, siquiera desde la perspectiva de la lógica de la doctrina fiscal aplicable al caso, pudieran tenerse en cuenta supuestos de hecho diferenciados por la sala de lo social del Tribunal Supremo que la sala de lo contencioso no discrimina.

4. LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL PACTO DE PREJUBILACIÓN

Como decíamos desde el principio, el tema clave que subyace a la cuestión litigiosa en sí y que incluso trasciende la misma es sin duda la calificación del pacto de prejubilación en relación con la extinción del contrato de trabajo; y más allá de esta, los efectos que pueden derivar de una u otra posición al respecto.

Como también hemos tenido ocasión de anunciar, el Tribunal Supremo, en la sentencia que comentamos y en las antecedentes de que toma la doctrina, no duda en calificar el pacto de prejubilación como un supuesto de extinción pactada del contrato de trabajo que sirve para argumentar el carácter regular de la renta objeto de litigio toda vez que la misma deriva de dicho pacto y no de la vida laboral anterior del trabajador.

¹⁰ Que modifica, según la misma, la doctrina contenida en sentencias anteriores como las de 30 y 31 de enero de 2006 –R. n.º 5320/2004 y R. n.º 1111/2005 respectivamente–.

En este sentido, el Tribunal Supremo no deja lugar a dudas. Tal como afirma, en relación con la calificación de las rentas objeto de litigio, y, por tanto, en relación con su forma de obtención –aspecto esencial en el debate jurídico en cuestión–, las percepciones obtenidas por el trabajador derivan de “un efecto instantáneo” que, según sigue afirmando la sala de lo contencioso del TS, “carece de cualquier tipo de período de generación”.

Ello supone que el referido pacto o convenio individual de prejubilación tiene efectos constitutivos, que evita que se pudiera considerar, a criterio del Alto Tribunal, que estemos ante el fraccionamiento de renta “previamente predeterminada en su extensión, duración y efectos”. Podríamos inferir, pues, que a juicio del Tribunal (aunque ciertamente no entra en este debate) se trata de un acuerdo individual que teniendo su referente en la previsión convencional o pactada da lugar a la percepción de una serie de rentas que tanto por su período de generación como por su forma de obtención no merecen ni la calificación de renta exenta (como lo sería si fuera calificada, al menos en parte, como indemnización por despido) ni de renta irregular (como lo sería si su período de generación se entendiera previo y superior a dos años).

Si trasladáramos estos efectos al ámbito más propiamente laboral nos conduciría a afirmar que el acuerdo o convenio individual de prejubilación no es más que un pacto derivado de la autonomía individual de las partes a través del cual se formaliza (constitutivamente, si se nos permite la expresión) la extinción del contrato de trabajo. Sería, pues, una manifestación concreta y específica de la previsión contenida en el art. 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. De otra forma, podríamos afirmar que sería la especificación a nivel individual de un ¿derecho? reconocido al trabajador en el convenio colectivo o en el pacto que deriva del expediente de regulación de empleo. No sería, por tanto, un acto de adhesión del trabajador a las condiciones de reestructuración de plantilla previstas en uno u otro instrumento a través del cual se especifican las condiciones de despido previamente establecidas bien en el convenio, bien en el acuerdo de regulación de empleo.

Esta idea necesita además precisiones importantes según los matices que incorpora la sala de lo social respecto de la doctrina de la sala de lo contencioso administrativo. Como hemos visto, esta última no distingue si las medidas de reestructuración de plantilla derivan de un expediente de regulación de empleo o si derivan del convenio colectivo (como hemos visto la propia STS de 16 de julio de 2008, que analiza el caso de Telefónica, no duda en reiterar los argumentos de la STS de 10 de mayo de 2006 que sí se refiere a un auténtico caso de expediente de regulación de empleo pactado pero formalizado como tal), como por el contrario sí hace la sala de lo social. En este sentido, atendiendo a la doctrina de esta última, el convenio individual de prejubilación puede tener distintas precisiones. Sería considerado un acuerdo individual a través del cual

se ejercer el derecho recogido en convenio de prejubilación en los casos en que así se prevea en convenio (como en el supuesto de Telefónica); pero no sería más que la concreción de quién resulta afectado por el expediente de regulación de empleo cuando este deja a la decisión individual del trabajador la designación de los trabajadores despedidos.

En todo caso, una y otra solución, una y otra opción –que en nuestra opinión no representan más que fórmulas a través de la cual llevar a cabo una reestructuración de plantilla en sentido general– conlleva que nos planteemos un debate que quizá sea interesante. Nos referimos a lo siguiente: ¿en qué medida la negociación colectiva es un instrumento útil o hábil para llevar a cabo, con todas las garantías para los trabajadores afectados, un proceso de regulación de empleo, directo o indirecto?

5. ¿LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO INHÁBIL DE RESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLA?

En este sentido, nos podríamos plantear, sin perjuicio de la crítica a la falta de armonización de la doctrina de uno y otro orden jurisdiccional, por qué no se puede considerar como despido la reestructuración de plantillas prevista en convenio colectivo. Sobre todo si como vemos también es objeto de negociación un expediente de regulación de empleo y éste puede derivar de un pacto entre representantes de los trabajadores y el empresario¹¹. Y, de esta forma, por qué no puede tener el mismo tratamiento fiscal las percepciones derivadas de uno y otro caso.

La única diferencia aparente –seguro que sustancial– está en la necesaria autorización administrativa del segundo supuesto, que de esta forma aparece como elemento esencial¹²–y también obviamente, en la naturaleza “autorizadora” que tiene, de la decisión unilateral en que consiste el despido, el acuerdo

¹¹ Lo que implica recordar el planteamiento sobre la naturaleza de los acuerdos derivados de un expediente de regulación de empleo. Sobre el tema, confr., por todos, BLASCO PELLICER; “Los procedimientos de regulación de empleo”. Tirant lo Blanch. 2007; pág. 135. También, aunque matizadamente, recordar la relativa polémica sobre lo que Monereo Pérez y Fernández Avilés llamaban las limitaciones legales “del principio de autogobierno colectivo”; en “El despido colectivo en el Derecho español”. Aranzadi, 1997; págs. 198 y ss.; específicamente en pág. 199.

¹² Algo obvio si atendemos a la doctrina sobre la cuestión pero que analiza el tema desde la calificación jurídica de un despido sin intervención de la requerida autorización administrativa. Por todos, el trabajo ya clásico de Navarro Nieto; “Los despidos colectivos”, Civitas, 1996; págs. 117 y ss.

que deriva del expediente¹³-. Ahora bien, en supuestos como los analizados cabría plantearse si es elemento tan esencial éste que impide a la negociación colectiva alcanzar un resultado con unos efectos similares al acuerdo derivado del expediente¹⁴. Además, podríamos plantearnos si es posible admitir estos efectos si la previsión contenida en la negociación colectiva es finalmente autorizada por la autoridad laboral. Téngase en cuenta que el carácter unilateral de la decisión no se pone en cuestión si la decisión de restructuración de plantilla proviene de un pacto colectivo (en este sentido, vid. la STS 25 de octubre de 2006 citada) aunque después se requiera la autorización administrativa¹⁵.

En cualquier caso, si efectivamente la previsión de acuerdos de prejubilación previstos en convenio impide conseguir las “prestaciones complementarias” como si derivaran de un despido por considerar la extinción como voluntaria, decisiones de esta naturaleza claramente invalidan esta solución. Impiden pues que el convenio colectivo, pese a su carácter normativo, sirva eficazmente para adoptar soluciones de reorganización empresarial basadas en los aspectos que hemos destacado al principio.

Para su efectividad, que depende en gran medida de su tratamiento fiscal, del reconocimiento de determinadas prestaciones de seguridad social o, incluso, del reconocimiento de algunas percepciones como mejoras de seguridad social, va a ser necesario su consideración como despido y ello parece que, fiscalmente, no es posible en ningún caso si la extinción del contrato deriva de un pacto de prejubilación y, laboralmente, no lo será si dicho pacto deriva de una previsión contenida en el convenio.

¹³ Confr., en este sentido, BLASCO PELLICER, op. loc. cit., que alude, además, a la acción procesal oportuna que cabe en relación con la impugnación de dicho acuerdo. Cita en este sentido a BAYLOS GRAU, CRUZ VILLALÓN y FERNÁNDEZ LÓPEZ; “Instituciones de Derecho Procesal; Trotta, 1995; págs. 258 y ss.

¹⁴ Sobre la naturaleza de la intervención de la autoridad laboral en el proceso de regulación de empleo respecto al acuerdo, en su caso, con los representantes legales, confr. por ejemplo, RODRÍGUEZ RAMOS; “El despido. Análisis y aplicación práctica” –Gorelli Hernández coord.–; Tecnos, 2004; pág. 525.

¹⁵ En relación con este tema, siempre nos podríamos preguntar qué persiguen las partes firmantes de un convenio que recoge tal previsión. En primer lugar, vincular a otros sujetos colectivos posibles aunque generalmente estamos ante supuestos de convenios o acuerdos de empresa de ámbito necesariamente empresarial donde se dará una coincidencia (aunque ésta no es necesaria) de sujetos negociadores. Pero, en segundo lugar, se pretende conseguir una mayor estabilidad, paz social y sobre todo vinculación a la empresa en determinadas medidas (téngase en cuenta que en algunos supuestos se han pretendido incluir a los trabajadores prejubilados dentro de determinadas mejoras contenidas en el convenio o se ha intentado asegurar algunas condiciones durante al menos toda la vigencia del convenio para así evitar distintas vicisitudes que podrían afectar a los trabajadores en cuestión).

No obstante sí podríamos plantearnos otra cuestión paralela: pese a lo anterior, ¿sería el convenio un instrumento hábil para vincular a las partes ante una posible y futura negociación de un expediente de regulación de empleo?; y al hilo de ello, nos podríamos plantear otra: ¿podría un convenio convalidarse como acuerdo de un expediente de regulación de empleo que finalmente debería ser aprobado por la autoridad laboral?

Esto último parece ir en contra de la propia naturaleza del convenio pero estaría poniendo de manifiesto un límite objetivo implícito a la negociación colectiva en la medida en que está declarando inhábil al convenio para llevar a cabo una solución negociada de un hipotético proceso de regulación de empleo que pudiera ser calificado como despido –lo que reforzaría, y justificaría, el rol que legalmente se atribuye a la autoridad laboral, y que se niega a la negociación colectiva–. Sí cabría, en nuestra opinión, mantener la solución de que el convenio vinculara a las partes (¿cómo mera cláusula obligacional?) ante un futuro expediente de regulación de empleo cuya formalización como tal parece ineludible si se pretende la calificación de las extinciones de los contratos de trabajo como despido colectivo.

Todo lo anterior se plantea sin cuestionar, como, por el contrario, bien hace la sentencia del TSJ Valencia que hemos citado antes, el auténtico carácter voluntario de la decisión del trabajador, que bien por las mejoras a las que va a acceder o por los efectos implícitos que podría sufrir en caso de no aceptar esta prejubilación, se ve indirectamente impelido a prejubilarse.

Por todo ello, creemos que la solución que aportan nuestros tribunales podría ser objeto de revisión; sobre todo en momentos como los actuales, dado que parece que dichas soluciones son en cierta medida causa del relativo abuso que de tales supuestos de regulación de empleo se ha hecho; sobre todo por parte de empresas económicamente muy rentables. No nos gusta relacionar ninguna solución jurídica o judicial con el contexto en que ésta se produce, pero en este caso, nos parece inevitable y estamos seguro que los pronunciamientos judiciales que estamos refiriendo al hilo del comentario a la sentencia más reciente de 16 de julio de 2008 responden a una necesidad de no hacer cargar sobre el Estado costes indirectos de procesos de reorganización de plantillas en empresas económicamente solventes. Por el contrario, en un momento como el actual, quizá pudiera revisarse una doctrina como la que estamos destacando si tenemos en consideración que el objeto de acuerdos como los referidos pretendía una garantía de renta a los trabajadores afectados. Pero es más; quizá habría que plantearse seriamente si la negociación colectiva no debería contemplarse como un instrumento útil e idóneo para instrumentar con todos sus efectos procesos de reestructuración de plantillas.

6. LOS EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL PACTO DE PREJUBILACIÓN COMO EXTINCIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

La consideración del pacto de prejubilación como forma de extinción voluntaria del contrato de trabajo tiene unos efectos claves en aspectos esenciales del proceso pactado de restructuración de plantilla. Como decíamos antes, estos acuerdos partían de una premisa final, la garantía de unas determinadas rentas a los trabajadores afectados, y tomaban como elementos fundamentales de partida la suma de una serie de percepciones cuya calificación jurídica, tanto a efectos fiscales como de seguridad social –además del acceso a prestaciones tanto del Sistema de Seguridad Social como complementarias–, era clave para el referido mantenimiento del modelo diseñado.

Ya hemos destacado también qué objetivo podrían tener las partes firmantes de un convenio que incorpora acuerdos sobre restructuración de plantilla a su texto (no otra cosa puede entenderse en estos supuestos) y qué efectos tiene o puede tener de futuro los distintos pronunciamientos del Tribunal Supremo, tanto de la sala de lo social como de lo contencioso administrativo, al respecto.

Sin embargo, nos queda por aludir, al hilo de la sentencia que comentamos, a cuáles son los efectos finales que tiene la consideración de los supuestos de pactos de prejubilación como extinción voluntaria del contrato, atendiendo a los matices que cabe observar, según lo visto, entre la doctrina social y la contencioso administrativo del Tribunal Supremo.

En este sentido, y por comenzar con la sentencia objeto inicial del comentario, la génesis de la extinción del contrato justifica, para el Tribunal Supremo, el carácter de renta regular de las percepciones pactadas. Como hemos visto, en ello no sólo afecta de manera esencial la calificación jurídica del pacto de prejubilación, sino el hecho de que el expediente de regulación de empleo es quien da origen a dichas percepciones que, por tanto, no pueden entenderse originadas en un período de devengo anterior superior a dos años.

Pero es más, en esto inciden determinados indicios que toma en consideración la sentencia que comentamos. Por una parte, el carácter periódico de las percepciones en cuestión –que derivan de la capitalización de la indemnización que hubiera correspondido en caso de despido colectivo–, que lo asimila a otras situaciones como pueden ser, según la sentencia, las propias pensiones de jubilación; por otra, la propia temporalidad de las percepciones, que, vinculadas a la vida del trabajador, se refieren al momento de su nacimiento y no a su hipotético y pretendido período de devengo anterior.

Ello nos hace plantear en paralelo algunas cuestiones que entendemos interesantes.

En relación con la calificación jurídica de las rentas en cuestión, el carácter de renta exenta o irregular según los casos deriva de la regulación y consideración o no como pago diferido de las cuantías imputables a indemnización. Si es así, nos podríamos cuestionar si cabría diferir en el tiempo de forma fraccionada además estas indemnizaciones por despido.

El carácter de renta regular o irregular deriva de la consideración de cuál sea el período de generación. Si la generación de la renta se entiende que es exclusivamente el acuerdo de prejubilación o el propio expediente de regulación de empleo (en su caso, el pacto de prejubilación o de extinción derivado de aquél), como hace la sentencia en cuestión, no podría sino admitirse como renta regular; pero ello incide en (o proviene de) la calificación jurídica de dicho pacto de prejubilación o de extinción en el sentido que antes anunciábamos y que no calibra consecuencias en otros órdenes –por ejemplo a efecto de prestaciones por desempleo, de aplicación de uno u otros coeficientes reductores de jubilación o incluso a la hora de admitir este mismo supuesto en la regulación actual sobre jubilación anticipada–. Por el contrario, si la generación de renta se entiende vinculada a una decisión extintiva del empresario, cabría admitir su exención o, en su caso, el carácter irregular.

Ahora bien, incluso en este último caso –no contemplado en la sentencia comentada como vemos–, sí habría que admitir la incidencia que podría tener, a modo de indicio al menos, la forma de pago y los derechos derivados del mismo: su carácter fraccionado, su posible (o no) extinción en caso de muerte del trabajador –por ejemplo–, etc.

En este sentido, cabría derivar otra cuestión ¿es la forma de pago fraccionada incompatible con la naturaleza de la indemnización por despido?, ¿podría extenderse a este caso la indisponibilidad del derecho a la indemnización del trabajador?, ¿es admisible la capitalización de la indemnización?, ¿lo es si ésta es individual?; ¿lo es si ésta es colectiva?

Estas últimas cuestiones son interesantes y no han tenido en general una solución apropiada. Los distintos supuestos de reestructuración de plantilla parten de esta consideración que, no obstante, sentencias como la que estamos comentando corrigen y hacen inhábil un modelo que se sustentaba en consideraciones como las que hemos venido viendo a lo largo de estas páginas. Como decíamos antes, doctrina como ésta parece venir condicionada por el momento en que se da, ciertamente asistiendo a un excesivo uso de modelos de reestructuración que hacían descansar indirectamente en el Estado costes derivados de los mismos. Actualmente quizá el objetivo podría centrarse en los trabajadores afectados y en el mantenimiento de renta de los mismos; pero si fuera así, pronunciamientos como el que comentamos condiciona grandemente la solución a adoptar, ya que su consideración como renta regular, los efectos en materia de prestaciones por desempleo o en materia de acceso a la pensión de

jubilación afectan directamente al modelo tal como estaba conformado en los distintos convenios o pactos colectivos.

7. REFLEXIÓN FINAL

La solución que aporta esta sentencia tiene aspectos clave que afectan al modelo diseñado por las partes en supuestos de restructuración de plantilla. Independientemente de las consideraciones que hemos venido haciendo a lo largo de estas páginas, si tenemos en cuenta la doctrina contenida en esta sentencia y en otras concurrentes sobre el mismo tema, podríamos concluir que no parece poder sostenerse el modelo de restructuración de plantilla y, con matices según la aproximación de los distintos órdenes jurisdiccionales, de expediente de regulación de empleo a que responden los casos objeto de litigio.

En primer lugar, porque para llegar a lo pretendido por las partes negociadoras, que pretendían garantizar un nivel de renta al trabajador similar al que venía percibiendo en activo, el convenio colectivo no es un instrumento idóneo para llevar a cabo un proceso de restructuración de plantilla. Y no lo es tanto desde la percepción más genérica de la sala de lo contencioso del Tribunal Supremo cuya sentencia nos ha servido de excusa para plantear las reflexiones de estas páginas, como desde la doctrina más matizada del orden social.

En este sentido, y aun desde esta única perspectiva, la existencia de distintas visiones del problema o de diferentes aproximaciones a supuestos de hecho diferenciados que se da en la doctrina del Tribunal Supremo, según sea de una sala u otra, es de por sí criticable. Sería deseable armonizar los supuestos y las soluciones judiciales del orden social y del contencioso administrativo, que admiten matices de capital importancia

En todo caso, independientemente de cuál sería esta calificación jurídica, hay indicios que casan mal con la calificación jurídica como renta regular o irregular de las percepciones a que podría optar el trabajador.

Si tanto el período de devengo o de generación como la forma de obtención han sido aspectos discutidos en la sentencia que comentamos, es obvio que para conseguir evitar dichas dudas, las percepciones en cuestión no deben vincularse de futuro a las distintas vicisitudes de la vida del trabajador para su cobro o percepción efectiva. Si así fuera no sería sino un indicio claro de que estamos ante rentas de carácter regular. Si, por el contrario, la forma de pago fuera independiente de dichas vicisitudes parecería claro que son rentas derivadas o generadas a lo largo del período laboral del trabajador, compensatorias de su pérdida de empleo y, por tanto, asimilables a la indemnización por despido.

El carácter fraccionado o no del pago de la indemnización no debería obstar a la calificación de la misma, aunque ciertamente podría ser un indicio

para no calificar una percepción obtenida por el trabajador como tal indemnización (en nuestra opinión debería ser más determinante el hecho de que la percepción en cuestión esté vinculada o no a la propia vida del trabajador y no al período previo de devengo pretendido). No afectaría al carácter indisponible de la indemnización su fraccionamiento dado que, en nuestra opinión, este sería posible si no afecta a su cuantía.

Otra cuestión distinta y con más problemas es su capitalización a través de una entidad financiera o de seguros. Si la referida capitalización fuera individual, sería el trabajador quien asumiría los costes sociales y las posibles vicisitudes de dicha capitalización; si fuera colectiva, simplemente habría que plantearla como una forma de pago por parte de la empresa. Los incrementos patrimoniales o los rendimientos mobiliarios derivados de dicha capitalización tendrían el tratamiento fiscal correspondiente y su imputación sería a la parte que se beneficiara de los mismos (independientemente de la cuantía diferenciada que devendría del pago diferido de la indemnización por despido). Dicha consideración no evitaría el pago de otras mejoras complementarias de seguridad social, cuyo tratamiento fiscal estaría en conexión con el tratamiento correspondiente de la misma y se vincularía al propio acuerdo de prejubilación o al propio expediente de regulación de empleo.

Todas estas son algunas consideraciones que nos sugiere una sentencia como ésta cuya doctrina, derivada de sentencias anteriores, que ésta confirma, condiciona sin duda la propia conformación de los acuerdos de reestructuración de plantillas en situaciones de crisis u organizativas. Sin duda, como hemos dicho anteriormente, ello viene condicionado por el momento y por un uso abusivo de fórmulas que hacían descansar en las arcas públicas determinados costes indirectos de las medidas; ahora quizá el bien jurídico a proteger esté compartido, no sólo en la protección del dinero público y del patrimonio del Sistema de Seguridad Social en su caso, sino también en la cobertura de los trabajadores en situaciones de crisis actual.