

EL DERECHO A JUBILACIÓN ANTICIPADA DE SOCIOS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

*Sentencia del Tribunal Supremo, de 14 de noviembre de 2023
ECLI:ES:TS:2023:4767*

MACARENA SALAZAR RODRÍGUEZ*

SUPUESTO DE HECHO: Una socia-trabajadora de una cooperativa de trabajo asociado, afiliada al Régimen General de la Seguridad Social, solicita el reconocimiento de una pensión de jubilación anticipada involuntaria en fecha 16 de noviembre de 2020. La actividad de la cooperativa cesa, con fecha 15 de julio de 2015, por ser inviable su sostenibilidad debido a la acumulación de pérdidas desde el año 2009, y, por consiguiente, en dicha fecha se produce la extinción del contrato y se la declara en situación legal de desempleo por resolución de la Autoridad Laboral. El INSS deniega la pensión solicitada argumentando que al ser una trabajadora que prestaba servicios en una cooperativa de trabajo asociado no puede acogerse a esta modalidad de jubilación por haber sido societario y no laboral su vínculo con la cooperativa, razón por la cual no puede acreditar el percibo de la indemnización en caso de despido por las causas tasadas en el art. 207.1.d) LGSS.

RESUMEN: La STS de 14 de noviembre de 2023 (rcud 3387/2022) desestima la pretensión del INSS y establece que sí puede acceder a la jubilación anticipada involuntaria (art. 207 LGSS) todo socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado que ve extinguida su relación como consecuencia del acuerdo adoptado por la Asamblea General, con base en la deficiente situación económica de la mercantil. Los términos del debate giran en torno a si es posible equiparar el acuerdo de disolución de la sociedad cooperativa por marcha deficiente a una reestructuración empresarial. Confirma la doctrina que determina el carácter cerrado del listado de supuestos contemplados en el art. 207.1 LGSS, pero también que su tipología ha de interpretarse de modo coherente cuando se trata de atender a situaciones planteadas respecto de quienes se encuentran en el RGSS y no poseen la condición de personal asalariado.

* Estudiante de 3er curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Granada, en expectativa de Beca de Iniciación a la Investigación.

ÍNDICE

1. EL EMPLEO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO
 - 1.1. La compleja condición jurídica del socio-trabajador
 - 1.2. La baja obligatoria
 - 1.3. El encuadramiento en el sistema de seguridad social
2. SOCIOS-TRABAJADORES DE COOPERATIVAS Y JUBILACIÓN
 - 2.1. Planteamiento general
 - 2.2. Las posibilidades de anticipo de la edad
 - 2.3. Especial referencia a la jubilación anticipada por causa no imputable a la voluntad del trabajador
3. DOCTRINA UNIFICADA PARA CONCEDER LA JUBILACIÓN ANTICIPADA A SOCIOS-TRABAJADORES DE COOPERATIVAS
 - 3.1. Supuesto de hecho
 - 3.2. La acción protectora para los socios-trabajadores
 - 3.3. La aplicación analógica de las previsiones para personal de régimen laboral
 - 3.4. La ausencia de indicios de comportamiento fraudulento
 - 3.5. La indemnización anudada al fin del vínculo societario
 - 3.6. La interpretación en línea con los mandatos constitucionales e internacionales

1. EL EMPLEO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Las cooperativas de trabajo asociado (en adelante, CTA) se encuentran definidas en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (en adelante, LC) como “...*las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros (...)*”¹. Se pueden desprender así, tanto de su denominación como en su definición, sus elementos clave: la cooperación entre personas².

En el estudio del régimen jurídico de las CTA no hemos de considerar solamente la citada normativa estatal, sino también las leyes que cada Comunidad Autónoma tiene para regularlo. En este comentario de Sentencia tendremos también como referencia, por tanto, el Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón, habida cuenta que el caso se comprende dentro de su ámbito de aplicación³.

¹ Ex art. 80.

² Bengoetxea Alkorta, A. “El empleo en las cooperativas de trabajo asociado: ¿Derecho al trabajo o factor productivo?”, *Lan harremanak: revista de relaciones laborales*, 32/2016, p. 41.

³ Ex art. 1: “*La presente ley tiene por objeto regular y fomentar las sociedades cooperativas que se constituyan y desarrollen sus actividades dentro del territorio aragonés, sin perjuicio de que, para completar y mejorar sus fines, puedan realizar actividades instrumentales y tener relaciones con terceros fuera de Aragón*”.

1.1. La compleja condición jurídica del socio-trabajador

Entre las personas empleadas al amparo de las CTA podemos distinguir entre las que tienen empleo cooperativo y las de empleo asalariado. Si bien el Derecho cooperativo permite la contratación de trabajadores por cuenta ajena, a los cuales se les aplica el Derecho del Trabajo como en cualquier empresa convencional, son los socios-trabajadores los actores fundamentales y principales aportadores de trabajo en estas entidades⁴. Hablamos, por tanto, de personas que presentan un rol simultáneo: son socias porque aportan capital a la empresa y son copropietarias de la misma, y además son trabajadoras, porque realizan una actividad profesional en la propia empresa⁵.

Sin embargo, esta doble condición tan compleja acerca del carácter del vínculo jurídico que une a la persona socia-trabajadora con la CTA no se encuentra zanjada, y ha propiciado debates tanto en la doctrina científica como en la jurisprudencia. A este respecto encontramos posturas que consideran la relación únicamente de naturaleza jurídica societaria –y que de ésta se deriva la obligación del socio trabajador de prestar trabajo–; otras que admiten la existencia de una relación laboral justificándose en la condición de que dicho socio necesariamente debe ser trabajador en la cooperativa⁶; y finalmente están quienes reconocen la coexistencia de una doble relación jurídica: la societaria y la laboral⁷.

Por otra parte, si observamos el Derecho positivo vigente, tampoco es posible encontrar planteamientos unánimes. Si bien la LC establece que esta relación jurídica es societaria⁸, también asume parte del contenido de la normativa laboral para regular la actividad de los socios-trabajadores dentro de las mismas, por lo que la redacción del legislador podría catalogarse como de ambigua y contradictoria⁹. Sin embargo, entre los referentes autonómicos, en general, se observa una línea que tiende a equiparar la relación de los socios-trabajadores con la del trabajador

⁴ También Bengoetxea Alkorta, A. “El empleo...”, op. cit., p. 42. Para el autor, aunque el Derecho positivo cooperativo actualmente permita personal asalariado, se trata de una cuestión ciertamente discutible. Es una cuestión de principios. Si es una cooperativa, ¿por qué integrar personas trabajadoras, cuyo régimen jurídico se basa en el conflicto capital-trabajo? El personal asalariado en una cooperativa es un elemento de distorsión jurídica y de funcionamiento de la misma.

⁵ Monereo Pérez, J.L. y Triguero Martínez, L.A. “La configuración técnica de la relación laboral del socio trabajador de cooperativas de trabajo asociado”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37/2014, p. 18.

⁶ Estableciendo, en este sentido, el párrafo 2 del precepto que sólo “*podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo*”.

⁷ Mairal Jiménez, M. “La doble relación jurídica del socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado: societaria y laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37/2014, pp. 161-184.

⁸ *Ex art. 80.1.*

⁹ También Mairal Jiménez, M. “La doble...”, op. cit., pp. 161-184.

asalariado¹⁰. Nos encontramos ante una materia cuya regulación está subordinada a opciones de política legislativa, por lo que, dependiendo del momento en que se regule, tendrá un tratamiento jurídico-positivo u otro según los criterios de oportunidad del legislador de turno¹¹.

En relación al supuesto que nos trae a realizar este comentario, y específicamente en lo que respecta a la presencia o ausencia de voluntariedad en determinadas decisiones de los cooperativistas, es interesante el debate doctrinal en torno a la laboralidad o no de la relación que lo analiza desde la perspectiva de las notas de dependencia y ajenidad. Se entiende que en la relación entre socio-trabajador y CTA no existe ajenidad, ya que aun siendo conscientes de que éste no trabaja para sí mismo, sino para la CTA, no se puede obviar que el socio-trabajador también es copropietario de la sociedad, por lo tanto entendemos que la ajenidad no existe, al menos en su versión plena¹². En cuanto al debate sobre la dependencia, en cooperativas de gran dimensión la prestación de trabajo estará subordinada a las instrucciones emanadas de la CTA; no obstante, en las pequeñas tal dependencia no existe¹³. Es importante mencionar a este respecto que la normativa sobre cooperativas de la comunidad autónoma de Aragón admite las CTA con sólo dos socios-trabajadores¹⁴, como ocurre en el caso que nos encontramos comentando.

1.2. La baja obligatoria

El Derecho cooperativo prevé la adopción, por parte de la Asamblea General de la CTA, de las decisiones que permitan mantener la viabilidad de la cooperativa cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuyo desarrollo se encuentra en el art. 85 LC:

“Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¹⁰ También Mairal Jiménez, M. “La doble...”, op. cit., p. 169. A este respecto podemos destacar aspectos como: el requisito de la capacidad legal para contratar la prestación de su trabajo para ser socio-trabajador; el derecho a percibir periódicamente y en un plazo no superior a un mes el denominado anticipo societario, siendo prácticamente imposible no equiparlo con el salario, incluso algunas CC.AA. establecen que dicho anticipo societario-salario no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo anual; todas remiten al orden jurisdiccional social para dirimir las cuestiones litigiosas que se susciten entre la cooperativa de trabajo asociado y los socios trabajadores, derivadas de su condición de trabajadores, competencia, por otra parte, asignada a este orden jurisdiccional por el art. 2 c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Respecto al anticipo societario véase art. 146.4 Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura y también art. 105.1 Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia.

¹¹ También Mairal Jiménez, M. “La doble...”, op. cit., p. 179.

¹² También Mairal Jiménez, M. “La doble...”, op. cit., p. 172.

¹³ También Mairal Jiménez, M. “La doble...”, op. cit., p. 172.

¹⁴ *Ex art. 72.2 Decreto Legislativo 2/2014.*

1. Cuando, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, para mantener la viabilidad empresarial de la cooperativa, sea preciso, a criterio de la Asamblea General, reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma, la Asamblea General o, en su caso, el Consejo Rector si así lo establecen los Estatutos, deberá designar los socios trabajadores concretos que deben causar baja en la cooperativa, que tendrá la consideración de baja obligatoria justificada.
2. Los socios trabajadores que sean baja obligatoria conforme a lo establecido en el número anterior del presente artículo, tendrán derecho a la devolución inmediata de sus aportaciones voluntarias al capital social y a la devolución en el plazo de dos años de sus aportaciones obligatorias periodificadas de forma mensual. En todo caso, los importes pendientes de reembolso devengarán el interés legal del dinero que de forma anual deberá abonarse al ex-socio trabajador por la cooperativa.

No obstante, cuando la cooperativa tenga disponibilidad de recursos económicos objetivables, la devolución de las aportaciones obligatorias deberá realizarse en el ejercicio económico en curso.

3. En el supuesto de que los socios que causen baja obligatoria sean titulares de las aportaciones previstas en el artículo 45.1.b) y la cooperativa no acuerde su reembolso inmediato, los socios que permanezcan en la cooperativa deberán adquirir estas aportaciones en el plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de la baja, en los términos que acuerde la Asamblea General”.

No obstante, ni esta Ley estatal ni las autonómicas definen el concepto de estos elementos –causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- siendo el art. 51 ET, y la jurisprudencia y doctrina del Derecho del Trabajo, quienes han elaborado los mencionados conceptos, razón por la cual corresponde al Derecho cooperativo hacer suya esa construcción jurídica laboralista¹⁵. Sin embargo, dado que en las entidades de economía social priman las personas y el objeto social frente al capital, es difícil utilizar los mismos criterios que se han establecido para las empresas de economía capitalista¹⁶, en las que se entiende que concurren causas económicas cuando la disminución de su nivel de ingresos o ventas es persistente, entendiéndose que se está en tal situación si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior¹⁷.

¹⁵ Vila Tierno, F. “Algunas notas en relación a la prestación de trabajo en las cooperativas. Una especial atención a las formas de extinción”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37/2014, p. 152.

¹⁶ Valdeza Blanco, M.D. “La economía social en España: referencia a las cooperativas de trabajo asociado”, *Revista Derecho y Sociedad*, 46/2016, p. 91.

¹⁷ Ex art. 51 ET.

En las CTA el empleo constituye su razón de ser, y no el lucro mercantil, por lo que cuando las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción presionen contra el empleo cooperativo, cabe esperar que se procure utilizar medidas de flexibilidad interna que permitan garantizar la viabilidad de la sociedad, relegando la extinción del empleo cooperativo a la última opción¹⁸.

1.3. El encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social

Nos detenemos en este apartado en el estudio del Derecho positivo vigente, específicamente en el derecho de opción de la cooperativa a la hora de encuadrar a las personas socias que prestan sus servicios en la CTA. La LGSS, al margen de la naturaleza jurídica de la relación de los socios-trabajadores con la CTA, los incluye dentro de su campo de aplicación¹⁹, siendo el art. 14 de la misma la que establece las modalidades de su integración:

- “1. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:
 - a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.
 - b) Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente.
Las cooperativas ejercerán la opción en sus estatutos, y sólo podrán modificarla en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca.
2. Los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y los socios de trabajo a los que se refiere el artículo 13.4 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social.
3. En todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado, ni a las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

¹⁸ También Vila Tierno, F. “Algunas notas...”, op. cit., p. 154.

¹⁹ Ex art. 7.1: “Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:... c) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado”.

4. Se autoriza al Gobierno para regular el alcance, términos y condiciones de la opción prevista en este artículo, así como para, en su caso, adaptar las normas de los regímenes de la Seguridad Social a las peculiaridades de la actividad cooperativa”.

El encuadramiento en la Seguridad Social de los socios trabajadores no ha estado exento, a lo largo del tiempo, de variaciones en cuanto al régimen en el que deban estar integrados o al nivel de protección que puedan alcanzar. El punto de partida de inclusión lo encontramos en la Orden Ministerial de 17 de junio de 1947 que los asimilaba a trabajadores por cuenta ajena a efectos de los beneficios sociales²⁰. La única norma que contempló la posibilidad de un Régimen Especial de socios-trabajadores fue el Texto Articulado de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1966. Sin embargo, la Disposición Transitoria Primera del Decreto 2530/1970 los asimiló provisionalmente a trabajadores independientes²¹. La Ley 52/1974, de 19 de diciembre, General de Cooperativas (en adelante, LGC) supuso el abandono implícito de la creación de un régimen especial, siendo la LGC de 1987 la que rechaza rotundamente esta idea y apuesta por el encuadramiento opcional, autorizando al Gobierno para regular “*el alcance, los términos y condiciones de la opción prevista*” así como para “*adaptar las normas de los regímenes de la Seguridad Social a las peculiaridades de la actividad cooperativizada*”²². Como hemos visto, la normativa vigente sigue esta misma línea.

2 SOCIOS-TRABAJADORES DE COOPERATIVAS Y JUBILACIÓN

2.1. Planteamiento general

Aunque los conceptos de jubilación y vejez no son idénticos en términos jurídicos, la protección a esta última, una de las más antiguas y compleja dentro de los Sistemas de Seguridad Social implementados en diversos Estados, se ha venido reconociendo fundamentalmente a través de la protección a la jubilación²³. En el ámbito de la legislación ordinaria, la pensión de jubilación en su modalidad contributiva se encuentra actualmente regulada en el Capítulo XIII del Título II LGSS (arts. 204 y ss.).

²⁰ Olarte Encabo, S. “Sociedades cooperativas de trabajo asociado y trabajo a tiempo parcial: la adaptación de las normas de Seguridad Social”, *Temas Laborales*, 64/2002, p. 175.

²¹ También Olarte Encabo, S. “Sociedades cooperativas...”, op. cit., p. 176.

²² También Olarte Encabo, S. “Sociedades cooperativas...”, op. cit., p. 176.

²³ “Las prestaciones (III): la protección a la vejez. Protección por jubilación”, en AA.VV. *Manual de Seguridad Social* (Coord. Monereo Pérez, J.L.), Tecnos, Madrid, 2023, p. 314.

Un aspecto determinante para acceder a dicha prestación es alcanzar una determinada edad, que en nuestro ordenamiento jurídico se mantuvo en sesenta y cinco años desde el Real Decreto de 1919, de Retiro Obrero, hasta la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que la elevó hasta los sesenta y siete años²⁴.

A pesar de los límites legales que se han establecido, y se establecen actualmente, en torno a la edad de acceso a la pensión de jubilación, es posible identificar en la normativa vigente diversas fórmulas que permiten a la persona trabajadora anticipar dicha prestación: 1) por razón de la actividad desarrollada; 2) por encontrarse en situación de discapacidad; 3) por voluntad del interesado o 4) por derivarse de causas no imputables a dicha voluntad²⁵.

En estricto sentido, los dos primeros motivos corresponden más bien al establecimiento de una edad legal inferior para acceder a la jubilación que a una verdadera posibilidad de jubilarse con carácter previo a la edad que corresponde por Ley, como sí ocurre en los otros dos casos, en los que la jubilación anticipada se establece como un derecho de opción del trabajador que lleva consigo la aplicación de reglas de cálculo que reducen la pensión respecto a la que se podría obtener en caso de jubilarse a la edad legalmente establecida²⁶.

2.2. Las posibilidades de anticipo de la edad

Los primeros antecedentes de jubilación anticipada en nuestro país se remontan a la Segunda República, en donde un frustrado Anteproyecto de Ley pretendía reformar el entonces Seguro Social de Retiro Obrero, que entre otras modificaciones introducía el anticipo de edad de jubilación a los sesenta años, siempre y cuando se tuvieran las cotizaciones y los años de afiliación correspondientes, aplicándose, además, la respectiva corrección de la cuantía²⁷.

²⁴ Como es sabido, el art. 4 Ley 27/2011 introduce modificaciones al art. 161.1 LGSS 1994 (Texto Refundido de la LGSS aprobado por RDL 1/1994, de 20 de junio). En lo que respecta a la edad, establece: “a) Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. La aplicación de esta nueva edad de jubilación y de los años de cotización se realizará de forma paulatina de acuerdo a lo dispuesto en la disposición transitoria vigésima de la misma ley”.

²⁵ Ex arts. 206, 206 bis, 207 y 208 LGSS vigente en la actualidad.

²⁶ Álvarez Cortés, J.C. “Las jubilaciones anticipadas y su evolución”, en AA.VV. *Personas de edad avanzada y mercado de trabajo: Entre el envejecimiento activo y la estabilidad presupuestaria* (Dir. Calvo Gallego, J. y Fernández López, M.F.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 475.

²⁷ Macías García, M.C. “¿Es requisito necesario la situación de asimilación alta para el acceso a la jubilación anticipada involuntaria?”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, 3/2021, p. 240.

La regulación inicial, por tanto, no aparece hasta la Orden de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el Régimen General de la Seguridad Social, que permitía causar el derecho a la pensión a los sesenta años a los cotizantes del Mutualismo Laboral²⁸. Esta norma se integró posteriormente tanto en la LGSS de 1974, como en la de 1994²⁹.

Con la idea de amortiguar los perjuicios económicos de quienes habiendo tenido la condición de mutualistas a fecha 1 de enero de 1967 se veían obligados a solicitar la pensión de forma anticipada, por razón de ver extinguidos sus contratos de trabajo de forma involuntaria y ante las escasas posibilidades de reincorporarse al mercado laboral, la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, modifica este régimen distinguiendo una submodalidad de carácter voluntario y otra de carácter involuntario, con la consiguiente disminución de los coeficientes reductores para esta última³⁰. Las causas que permitían acceder a la submodalidad involuntaria se establecían reglamentariamente en forma de lista abierta³¹.

Posteriormente, el Acuerdo de Pensiones de 2001³² reconoce el derecho a la jubilación anticipada con carácter general, es decir, la extiende a los trabajadores que no tuvieran la condición de mutualista laboral el 1 de enero de 1967. A través del art. 3 Ley 35/2002, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, se añade un nuevo apartado 3 al art. 161 LGSS 1994, que establece los requisitos de acceso: tener sesenta y un años cumplidos; encontrarse inscrito como demandante de empleo durante, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de jubilación;

²⁸ De acuerdo a la DT 1ª.9 de la mencionada Orden, para acceder a la jubilación anticipada se requería que los cotizantes al Mutualismo Laboral tuvieran cumplido los cincuenta años a fecha 1 de enero de 1967. La cuantía de la prestación estaba sujeta a una disminución producto de la aplicación de coeficientes reductores.

²⁹ Como indica también Macías García, M.C., esas normas no se limitaron más que a reproducir de forma literal los preceptos en vigor hasta ese entonces, en “¿Es requisito...”, op. cit., p. 241.

³⁰ Fernández Docampo, M.B. “Jubilación anticipada involuntaria y voluntaria”, *Temas Laborales*, 163/2022, p. 102.

³¹ Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social. La DT2ª enumera los supuestos ante los cuales se puede causar el derecho a pensión de jubilación anticipada, finalizando el apartado 2, letra h): “Por cualquier otra razón en virtud de la cual la extinción del contrato de trabajo no derive de causa imputable a la libre voluntad del trabajador”, cláusula de manifiesto carácter abierto.

³² Acuerdo de Pensiones recogido en RD-ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Disposición derogada por Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años; y “*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*”. En cuanto a las causas determinantes de la involuntariedad, quedan establecidas en el Real Decreto 1795/2003³³: “...*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 artículo 208.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social*”³⁴.

Finalmente, las modificaciones introducidas por el art. 3.3 de la Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social, suponen la incorporación de un nuevo art. –el 161 bis- que incluye en su primer apartado los supuestos de reducción de la edad ordinaria de jubilación, y en el segundo los supuestos en que se podía acceder a la pensión de jubilación de forma anticipada³⁵. Esta reforma supuso que los requisitos establecidos por el legislador para acceder a esta modalidad de jubilación se redactaron por primera vez en un artículo independiente³⁶, sin embargo, éstos no sufrieron ninguna modificación y se trasladaron de forma íntegra respecto a lo establecido en el 161.3.

Podemos observar como en ambos casos el legislador utiliza la técnica jurídica de remisión, del art. 161.3 o 161 bis.2 al art. 208.1.1 LGSS 1994, para identificar las causas de extinción del contrato de trabajo que dan acceso a la jubilación anticipada.

³³ El RD 1795/2003 efectúa una acomodación técnica de la jubilación anticipada modificando ligeramente el contenido del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

³⁴ Los supuestos que establece el art. 208.1.1 de la LGSS, en su redacción vigente a fecha de entrada en vigor del RD 1795/2003, para encontrarse en situación legal de desempleo son aquellos que deriven de la extinción de la relación laboral: “*a) En virtud de expediente de regulación de empleo; b) Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo; c) Por despido; d) Por despido basado en causas objetivas; e) Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3 y 50 del Estatuto de los Trabajadores; f) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador; g) Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción*”.

³⁵ También Álvarez Cortés, J.C. “Las jubilaciones anticipadas...”, op. cit., p. 481.

³⁶ Antes de la modificación introducida por la Ley 40/2007, el art. 161, denominado “*Beneficiarios*”, contenía las condiciones que debían reunir quienes accedieran a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el Régimen General, incluidos los requisitos de quienes quisieran acceder a la jubilación anticipada.

La Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, por su parte, continúa en la línea de las modificaciones anteriores. En su preámbulo el legislador manifiesta que los Sistemas de Seguridad Social no deben limitarse a imponer reglas rígidas que ignoren el impacto que tiene la jubilación en la vida de los trabajadores, y por tanto, no desconoce que puedan existir situaciones personales que influyan en la decisión de acceder a una pensión de jubilación.

2.3. Especial referencia a la jubilación anticipada por causa no imputable a la voluntad del trabajador

La nueva redacción que se da al art. 161 bis.2 LGSS establece en su apartado A) los requisitos establecidos para acceder a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. Las principales modificaciones se pueden identificar en el período mínimo de cotización efectiva a acreditar, que aumenta a treinta y tres años, y en las causas de extinción del contrato que dan acceso a esta modalidad de jubilación (a partir de esta reforma el cese del trabajador ha de producirse como “*consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral*”, para ello el legislador conforma una lista cerrada³⁷ de cinco causas de extinción vinculadas a una situación de crisis o cierre de la empresa –ya no utiliza la técnica de remisión- manteniendo una sexta causa vinculada a la decisión de la trabajadora víctima de violencia de género).

Es decir: tras la reforma de la Ley 27/2011 no todas las situaciones legales de desempleo vinculadas a la extinción del contrato de trabajo dan acceso a la jubilación anticipada involuntaria. Por tanto, no cabe ampliación por vía administrativa ni judicial, siendo únicamente posible aplicar la interpretación de la norma³⁸. Esta reducción de las causas, junto con las otras modificaciones, es coherente con la Exposición de Motivos de la Ley y la Recomendación 12 del Pacto de Toledo, y

³⁷ “a. El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

b. El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor”.

³⁸ Areta Martínez, M. “Las causas de extinción del contrato de trabajo que dan acceso a la jubilación anticipada derivada de cese no imputable al trabajador [artículo 207.1.d) LGSS]: ¿lista ‘*numerus clausus*’ o ‘*numerus apertus*’?”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 10/2020, p. 7.

es posible entender que el endurecimiento del régimen de acceso a la jubilación anticipada responde al objetivo de sostenibilidad del Sistema de Pensiones³⁹.

El art. 6 Real Decreto-ley 5/2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, modificó el art. 5 Ley 27/2011 con el consiguiente cambio en la redacción del art. 161 bis.2.A LGSS 1994. Desde este momento el cese en el trabajo que tendrá acceso a la jubilación anticipada de tipo involuntaria será aquel que *“se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral”*. El motivo que impide la continuidad de la relación laboral ya no es una situación de crisis o cierre de la empresa, sino que se concreta específicamente en una reestructuración empresarial. Por consiguiente, las causas que dan acceso a la prestación también se modifican. Aunque se mantiene la característica de lista cerrada⁴⁰, algunas causas adoptan un contenido más amplio posibilitando de esta manera el acceso a la jubilación anticipada desde situaciones que la normativa anterior no permitía.

De esta manera, el Real Decreto-ley 5/2013 introduce la posibilidad de acceso a jubilación anticipada a través de los despidos colectivos y objetivos ya no sólo desde una causa económica, sino que agrega las técnicas, organizativas y de producción, al tiempo que incorpora el requisito de acreditar la percepción de 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 TS ha señalado que la finalidad de esta nueva exigencia no tiene otra razón que evitar *“hacer pasar como causa de extinción del contrato de trabajo no imputable a la voluntad del trabajador, lo que en realidad sería una resolución de la relación laboral de mutuo acuerdo entre las partes disfrazada de despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas,*

³⁹ También Areta Martínez, M. “Las causas...”, op. cit., p. 8.

⁴⁰ De acuerdo al art. 6 RD-ley 5/2013, en la versión del texto original de fecha 16 de marzo de 2013, las causas de extinción serán las siguientes:

“a. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

b. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores”.

organizativas o de producción”⁴¹, y en el mismo sentido la doctrina judicial indica que tal exigencia tiene como finalidad evitar los casos de fraude, es decir, que por conductas fuera del marco legal se pueda acceder a una prestación ventajosa⁴².

La LGSS en su versión 2015 introduce esto en el art. 207 sin modificaciones respecto al 161 bis.2.A en su última modificación por el Real Decreto-ley 5/2013.

Finalmente, la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. En esta oportunidad –al contrario de lo que había sucedido en las reformas precedentes- los supuestos de cese involuntario en la actividad laboral se amplían, admitiendo como causa de cese todas las de carácter objetivo del art. 52 ET –anteriormente sólo se admitían las de la letra c)-, también se incluye la resolución voluntaria por parte del trabajador en los supuestos previstos en los arts. 40.1, 41.3 y 50 ET⁴³. Se mantiene la necesidad de acreditar el hecho de haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de la misma o impugnando la decisión extintiva, que se extiende ahora todas las causas del art. 52 ET y a las derivadas de las motivaciones previstas en los arts. 40.1, 41.3 y 50 ET.

3. DOCTRINA UNIFICADA PARA CONCEDER LA JUBILACIÓN ANTICIPADA A SOCIOS-TRABAJADORES DE COOPERATIVAS

3.1. Supuesto de hecho

La actora prestaba servicios como socia-trabajadora de la empresa S.P.I, Sociedad Cooperativa. En fecha 25 de junio de 2015 se comunica a la Subdirección Provincial de Trabajo la extinción de todos los contratos por cese de actividad, basándose en causas de naturaleza económica, debido a la bajada de las ventas y acumulación de pérdidas desde el año 2009, siendo inviable la sostenibilidad de la empresa. En fecha 15 de julio de 2015, por resolución de dicha Subdirección Provincial, la actora es declarada en situación legal de desempleo.

⁴¹ STS 2554/2020 (rcud 2267/2018). La Sentencia declara que el trabajador no tiene acceso a jubilación anticipada, por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, por no cumplir las exigencias legales. *“El procedimiento correcto para demostrar la autenticidad del pago hubiese tenido que ser mediante una transferencia bancaria o instrumento de análoga fiabilidad. No se trata de privar de eficacia a los documentos privados, sino de comprobar que se cumple con lo exigido por la norma especial de Seguridad Social”*.

⁴² Sobre el porqué se accedería a una prestación ventajosa, nos recuerda también Areta Martínez, M., que los coeficientes reductores en la modalidad involuntaria son menores que los que se aplican para la jubilación anticipada voluntaria, en “Las causas...”, op. cit., p. 11.

⁴³ También Fernández Docampo, M.B. “Jubilación anticipada...”, op. cit., p. 111.

La demandante solicita el reconocimiento de una pensión de jubilación en fecha 16 de noviembre de 2020, que es denegada el día 24 del mismo mes y año por el INNS manifestando los siguientes motivos:

- En la fecha del hecho causante tiene cumplidos 61 años, 10 meses y 9 días, edad inferior en más de 2 años a la de 65 años que le resulta de aplicación con el art. 205.1.a)⁴⁴ o lo dispuesto en el punto 1 apartado a) del art. 208 LGSS⁴⁵. Es decir, se le deniega el acceso a la pensión de jubilación tanto general como anticipada voluntaria por no cumplir con los requisitos de edad exigidos legalmente.
- Por tratarse de una trabajadora que presta servicios en una cooperativa de trabajo asociado, no puede acogerse a la modalidad de jubilación anticipada involuntaria debido a que su relación con la cooperativa es societaria y no laboral no pudiendo acreditar, por esta razón, el percibo de la indemnización en caso de despido por las causas tasadas en el art. 207.1.d) LGSS⁴⁶.

La actora interpone reclamación ante esta Resolución, la cual es nuevamente desestimada en fecha 9 de marzo de 2021. No estando conforme con la misma, acude al Juzgado de lo Social de Huesca, quien en fecha 10 de febrero de 2022 estima la demanda de la actora frente al INSS, procediendo la revocación de la Resolución que deniega el acceso a la jubilación y reconociendo el derecho de la demandante a la jubilación anticipada con efectos desde el 17 de noviembre de 2020.

Ante este fallo se interpone recurso de suplicación por parte del INSS. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón dicta Sentencia con fecha 18 de mayo de 2022⁴⁷ desestimando dicho recurso y confirmando la Sentencia de instancia.

⁴⁴ Según lo dispuesto en el art. 205.1, tendrán derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva –recordamos- las personas incluidas en el Régimen General que, además de estar afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta, reúnan otros requisitos como: “a) *Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias*”.

⁴⁵ En este precepto se establecen los requisitos para acceder a la jubilación anticipada en la modalidad voluntaria. En lo relativo a la edad, se exige “*Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a)*...”.

⁴⁶ De acuerdo a la redacción vigente a la fecha de solicitud de la pensión de jubilación. Recordemos que la normativa actual fue modificada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, que amplió los supuestos de extinción del contrato como consecuencia de una reestructuración empresarial.

⁴⁷ STSJ AR 711/2022 - ECLI:ES:TSJAR:2022:711.

Contra dicha Sentencia dictada en suplicación se formaliza por la representación procesal del INSS recurso de casación para la unificación de doctrina alegando la contradicción existente entre la Sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia en fecha 13 de julio de 2021⁴⁸ (rec. 352/2020) alegando la infracción de los arts. 207.1.d), 14 y 7 LGSS 2015.

Finalmente, el TS desestima dicho recurso de casación para la unificación de doctrina formalizado por el INSS estableciendo que puede acceder a la jubilación anticipada involuntaria el socio-trabajador de una cooperativa de trabajo asociado que ve extinguida su relación como consecuencia del acuerdo adoptado por la Asamblea General, con base en la deficiente situación económica de la mercantil, y que en tales casos no cabe rechazar la solicitud de jubilación invocando que no se ha percibido la indemnización propia de los despidos objetivos o colectivos.

La cuestión de fondo, en fin, consiste en dilucidar si, a efectos de jubilación anticipada involuntaria (art. 207.1 LGSS), puede equipararse a una reestructuración empresarial indemnizada el acuerdo de la Asamblea General de una CTA que disuelve la sociedad por marcha deficiente. En este sentido, las posturas de las partes enfrentadas son las siguientes:

La letrada de la Administración de la Seguridad Social:

- Denuncia infracción del art. 207.1 LGSS, recalando que quien desea acceder a la jubilación anticipada involuntaria debe acreditar el término de su contrato por una de las causas contempladas en la norma, y en el caso que nos ocupa, acreditar haber percibido la indemnización correspondiente.
- Sostiene el carácter cerrado de los supuestos enumerados por la LGSS.
- Mantiene que la percepción del desempleo no supone la existencia de involuntariedad y que la presencia de sólo dos integrantes en la cooperativa aleja ese presupuesto.

La representante de la actora, respecto al tema de fondo, expone:

Que al tenor de la Ley autonómica sobre cooperativas⁴⁹ y de los arts. 14 y 215.5⁵⁰ LGSS, debe realizarse una interpretación sistemática y analógica de las previsiones sobre jubilación anticipada.

Como ya hemos puesto de manifiesto, el TS desestima el recurso formalizado por la letrada en representación de la Administración de la Seguridad Social

⁴⁸ STSJ MU 1550/2022 - ECLI:ES:TSJMU:2021:1550.

⁴⁹ Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón.

⁵⁰ Este artículo establece las condiciones para acceder a la jubilación parcial, manifestando explícitamente que podrán acogerse a esta modalidad los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, que se encuentren asimilados a trabajadores por cuenta ajena en los términos del art.

indicando que la Sentencia recurrida –STSJ AR 711/2022- acoge la doctrina acertada y por tanto procede confirmarla. Los pasos interpretativos que conducen al Tribunal a tomar dicha decisión y a solucionar la controversia toman como referencia la LGSS –como principal norma- y jurisprudencia conexas como veremos en los siguientes párrafos.

3.2. La acción protectora para los socios-trabajadores

Anteriormente hemos indicado que la relación jurídica del socio-trabajador con la cooperativa es compleja. Aunque las normas que regulan estas entidades establecen que la relación es societaria, existe doctrina que reconoce el rol simultáneo que desempeñan: socios, al ser copropietarios de la misma, y trabajadores, debido a que ejercen una actividad profesional en dicha empresa. En este sentido, aunque sin detenerse demasiado en la cuestión, la Sala hace alusión a jurisprudencia vinculada a la cuestión donde es posible visualizar líneas divergentes: por un lado se descarta la posibilidad de acceder a jubilación anticipada recalcando el carácter mercantil⁵¹ del vínculo profesional, y que por tanto existía voluntariedad en su cese dada su condición de socio y consejero, aclarando unos párrafos más adelante, que en realidad a lo que acudían era a los criterios para determinar si el encuadramiento correspondía al RETA o al RGSS y por tanto ese sería el motivo de la denegación, que no correspondía su inclusión en el RGSS; y por otro, acude a la doctrina sentada al hilo del caso *Edesa*⁵² que permite la aplicación analógica de los supuestos relacionados por el art. 207.1 LGSS a quienes poseen la cualidad de socios-trabajadores de la cooperativa. Los argumentos desplegados al efecto se basan en las condiciones de inclusión en el RGSS, y a que una vez integrados allí las normas que lo regulan se aplican totalmente, salvo excepciones expresamente establecidas en la Ley, que no son las que vienen a este caso.

Dispone el art. 7.1.c) LGSS la inclusión de los socio-trabajadores de CTA en el Sistema de Seguridad Social “*a efectos de las prestaciones contributivas*”, siendo innegable que la jubilación es una de ellas si nos remitimos al art. 42.1.c) de la misma Ley, que establece la acción protectora del sistema. El art. 14 especifica que estas personas disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social ya sea como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o como trabajadores autónomos, otorgando el derecho de opción a la cooperativa. Finalmente, el art. 136.1 LGSS dispone la inclusión obligatoria en el RGSS de “*los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a)*” y en el número 2 de dicho art.

14 de esta misma Ley, y respetando lo establecido en el punto 2 de este art. y los puntos 6 y 7 del art. 12 ET.

⁵¹ STS 1961/2014 (rcud 1684/2013) - ECLI:ES:TS:2014:1961.

⁵² STS 4488/2018 (rcud 3407/2016) - ECLI:ES:TS:2018:4488 y STS 4258/2019 (rcud 2416/2017) - ECLI:ES:TS:2019:4258.

aparece un elenco de colectivos análogos a los socio trabajadores de CTA respecto a los cuales la norma restringe la acción protectora sin que aparezca mención alguna respecto de los socios cooperativistas que opten por incorporarse en el RGSS. Esto quiere decir que habría una contradicción o falta de correspondencia entre las previsiones genéricas y la exclusión de beneficios en el contexto del régimen de protección social para el colectivo en cuestión, y así se ha advertido al hilo del caso *Edesa*, donde diversas resoluciones han entendido y reconocido el derecho a anticipar su jubilación el socio de una CTA afiliado al RGSS (“*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*”)⁵³.

Otro argumento utilizado es que cuando el legislador ha querido realizar una exclusión lo ha declarado de forma explícita, como lo realiza respecto de la cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y su inaplicación de estas normas a los socios-trabajadores de la CTA⁵⁴. Además, la previsión del art. 14.4 LGSS denota la consciencia que tiene el legislador respecto de que podría convenir alguna regla especial, autorizando al Gobierno a regular y adaptar las normas de la Seguridad Social a las peculiaridades de la actividad cooperativa, por tanto que la pasividad normativa sobre ello es clara muestra de que no ha existido voluntad de introducirlo expresamente.

En este sentido, la Sala cita como argumento las novedades introducidas en relación a la jubilación parcial por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, el cual especifica la aplicabilidad de la jubilación parcial anticipada a los socios trabajadores de las cooperativas, pareciéndole ilógico que admitiera esta modalidad –sujeta a requisitos más complejos– y que no se admitiera la total para este colectivo. Por ello el Tribunal interpreta que si la Ley considera conveniente establecer las peculiaridades de este colectivo cuando se trata de jubilación parcial pero las omite respecto de la jubilación anticipada, la conclusión razonable es que no existen especialidades establecidas normativamente.

3.3. La aplicación analógica de las previsiones para personal de régimen laboral

Como factor coadyuvante de la conclusión y posterior fallo de esta Sentencia está la aplicación traslativa del despido objetivo por causas económicas en pequeñas empresas a la baja obligatoria justificada de la cooperativa. A este tenor se hace referencia a:

⁵³ STS 4258/2019 (rcud 2416/2017) - ECLI:ES:TS:2019:4258.

⁵⁴ Ex art. 14.3 (“*En todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado, ni a las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial*”).

- La necesidad de acudir a la interpretación y aplicación analógica de las previsiones del art. 207 LGSS, para acceder a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, que encuentra motivos tanto la ausencia de disposiciones específicas para quienes poseen la cualidad de socios-trabajadores de CTA –dado que el legislador prescinde de disciplinar los específicos o de aplicar restricciones o exigencias especiales- como en la protección que ostenta el colectivo como asimilado a trabajador asalariado.
- No es complicado constatar el acomodo que tiene la previsión del art. 85 LC sobre *“baja obligatoria justificada”* –cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sea preciso reducir con carácter definitivo el número de puestos para mantener la viabilidad empresarial- con la inicial del art. 207.1 LGSS de *“cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador”*, sobre todo teniendo en consideración que la mencionada LC traslada al ámbito de las cooperativas las causas de extinción del contrato establecidas en el art. 51 ET y concordantes⁵⁵, dejando en manos de la Asamblea General la decisión de *“designar los socios trabajadores concretos que deben causar baja en la cooperativa”*.
- Por último, que el origen de la decisión de extinción de los contratos de la actora y su socia derivan de la continua bajada de las ventas y acumulación de pérdidas por más de 5 años que hacen insostenible la continuidad de la empresa.

A modo de síntesis, podemos decir que la causa que abre las puertas a la jubilación anticipada involuntaria es la reestructuración empresarial, y debe aceptarse que también existe en el ámbito cooperativo, pero con peculiaridades que no deben ignorarse, ya que de lo contrario se corre el riesgo de que la inclusión de este colectivo en el RGSS no sea efectiva y se convierta en un mero formalismo sin sustancia.

3.4. La ausencia de indicios de comportamiento fraudulento

Como terminábamos indicando en el argumento anterior, el origen de la disolución y posterior extinción de los contratos fue la mala situación económica que atravesaba la cooperativa durante varios ejercicios económicos. Uno de los motivos que presenta el INSS para denegar la pensión solicitada por la actora es la

⁵⁵ El art. 52 ET prevé la extinción del contrato por causas objetivas enlistando las situaciones que permiten acceder a dicho cese de la relación laboral. Describe en la letra c) *“Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1...”*, éste último precepto establece que *“se entenderá por despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción...”*.

imposibilidad de acreditar el percibo de la indemnización⁵⁶ en caso de despido por las causas tasadas en el art. 207.1.d) LGSS. No obstante, esta Sala hace referencia a la jurisprudencia⁵⁷ que ha incidido en que dicha exigencia tiene como finalidad la evitación de fraudes, es decir, supuestos en que la extinción del contrato de trabajo no sea realmente involuntaria puedan acceder a una prestación de forma ventajosa. Resaltan que en el caso que nos encontramos analizando no se aprecia la concurrencia de tales indicios; por el contrario, sí el cumplimiento de las reglas específicas de la actividad cooperativa:

- Consta que la disolución de la cooperativa se ha realizado cumpliendo lo dispuesto en el art. 21.1.f) y 70.1 LC⁵⁸, es decir, ha sido promovida por la Asamblea General y que ha habido unanimidad por parte de sus integrantes.
- Las negativas circunstancias económicas de la empresa no han sido discutidas en ningún momento.
- Las dos socias-trabajadoras solicitaron la prestación por desempleo como consecuencia del cese de la actividad empresarial y la consecuente extinción de su vínculo societario, y en función de ello la Subdirección Provincial de Trabajo declaró a la actora en situación legal de desempleo. Se hace alusión a jurisprudencia que deniega la prestación por desempleo

⁵⁶ La LGSS establece que para los supuestos de cese en el trabajo por despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción “*será necesario que el trabajador 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*”.

⁵⁷ STS 2479/2021 (rcud 554/2019) - ECLI:ES:TS:2021:2479: “*...la primera conclusión a la que cabe llegar fácilmente es que el legislador quiso eliminar la posibilidad de que se alegara por el trabajador haber percibido la indemnización en metálico sin constancia documental. Pero, además, la exigencia de transferencia bancaria sitúa la necesidad de que la documentación alternativa, al tener que ser equivalente, deba reunir las características de aquélla. Sin duda, se pretende la constatación de que el importe de la indemnización ha entrado efectivamente en el patrimonio del trabajador y que tal constatación pueda efectuarse a través de elementos objetivos, como son aquéllos que permite seguir las trazas de ese ingreso en el acervo económico de aquel por la intervención de terceros, ajenos al negocio jurídico, y sujetos a la máxima garantía de control y transparencia a estos particulares efectos. Lo que el precepto persigue es eliminar toda sombra de fraude, en la misma medida que se prevé en el artículo 229 LGSS de 1994 y en el artículo 297 LGSS de 2015, que apunta a una misma intención del legislador. Por consiguiente, la norma exige la aportación de la prueba del pago, mediante un instrumento que resulte inmune a la eventual simulación*”.

⁵⁸ La LC, en su art. 21, establece las competencias de la Asamblea General correspondiendo en exclusiva a ésta deliberar y tomar acuerdos sobre diversos asuntos, entre los que se encuentran la “*fusión, escisión, transformación y disolución de la sociedad*”. Los motivos por los cuales la sociedad cooperativa se disolverá se introducen en el art. 70, encontrándose entre ellos la disolución “*Por acuerdo de la Asamblea General, adoptado por mayoría de los dos tercios de los socios presentes y representados*”.

de un socio trabajador de cooperativa de trabajo asociado cesado por causas organizativas porque no se había obtenido la, entonces, preceptiva autorización administrativa que constatase la realidad de la causa⁵⁹, rescatando dos conclusiones alusivas al caso en cuestión: en primer lugar, el razonamiento de entonces del Tribunal ya era claro, en caso de inexistencia de previsiones específicas habría que aplicar las mismas reglas que para los trabajadores, y por otra parte, muestra una situación opuesta a la deliberada aquí, la ausencia de autorización administrativa que constate la realidad de la causa es el principal motivo de denegación.

3.5. La indemnización anudada al fin del vínculo societario

Hemos presentado en el punto anterior las razones que llevan a descartar al Tribunal la concurrencia de indicios de fraude, a raíz del alegato que hace la parte recurrente en relación a la ausencia de acreditación de la percepción de indemnización correspondiente. Si bien la Sala ha interpretado la exigencia de este requisito de manera estricta —el trabajador debe acreditar que el importe de la indemnización ha entrado a formar parte de su patrimonio— también es cierto que ha admitido que se acceda a la jubilación cuando exista un despido tácito⁶⁰, por cierre de la empresa, sin que se haya abonado indemnización alguna. Estas situaciones que en principio parecen contradictorias, aclara el Tribunal que en realidad corresponden a una misma lógica normativa de evitar fraudes.

Por tanto, siempre y cuando no existan indicios de fraude ni se cuestione la involuntariedad, no debería requerirse a los socios-trabajadores de cooperativas demostrar que han recibido una indemnización que no está reconocida en su marco jurídico. Las consecuencias patrimoniales que contempla la LC ante la baja obligatoria involuntaria son *“la devolución inmediata de sus aportaciones voluntarias al capital social y a la devolución en el plazo de dos años de sus aportaciones obligatorias periodificadas de forma mensual”*⁶¹.

⁵⁹ STS 3114/2005 (rcud 3943) - ECLI:ES:TS:2005:3114.

⁶⁰ STS 3927/2021 (rcud 4088/2018) - ECLI:ES:TS:2021:3927 *“En el presente supuesto, existió un cierre de hecho de la empresa que extinguió tácitamente el contrato del trabajador recurrente, siendo el despido calificado judicialmente de procedente con derecho a la correspondiente indemnización. Legalmente, un cierre de empresa que vaya a dar lugar a la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores tiene que encauzarse preceptivamente, sin realizar ahora mayores previsiones, por la vía del artículo 51 ET o del artículo 52 c) ET, dependiendo del número de empleados afectados. Pero el hecho de que la empresa no proceda al cierre como legalmente debe hacerlo (la sentencia de instancia refiere la circunstancia de que “la administradora única de la empresa falleciera y no articulara el proceso de ERE colectivo”), sino que el cierre sea de facto y, en consecuencia, que los despidos sean tácitos (derivados de un comportamiento inequívocamente concluyente), no puede perjudicar, ni el incumplimiento hacerse recaer, sobre el trabajador”*.

⁶¹ Ex art. 85 LC.

3.6. La interpretación en línea con los mandatos constitucionales e internacionales

Como último elemento interpretativo, pero no menos importante, encontramos los mandatos constitucionales presentes en los arts. 41 y 129. Sabido es que el primero de ellos hace alusión al encargo que se realiza a los Poderes Públicos de mantener un “*régimen público de Seguridad Social que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad*”, y en el segundo se les exhorta a fomentar “*mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas*”. No cabe duda que tales mandatos se cumplen de forma más completa cuando la pertenencia a la CTA permite a sus socios-trabajadores una protección social lo más acorde posible al régimen por el que hayan optado en sus Estatutos, lo cual conecta de forma plena con el objeto de nuestro comentario.

La interpretación realizada en la Sentencia, construida en base a normas legales y decisiones judiciales previas, tiene además su respaldo en el art. 53.3 CE, ya que principios como los mencionados en el párrafo anterior deben informar tanto la legislación positiva como la práctica judicial.

En relación a los mandatos internacionales, es indiscutible que la Seguridad Social encuentra un amplio reconocimiento en el Derecho internacional de los derechos humanos. Así queda establecido en el art. 22 DUDH, que hace mención explícita a que “*toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social...*”. Sin embargo, no podemos olvidar, en conexión con este caso, el art. 25 que respalda el derecho de todas las personas a un nivel de vida adecuado y a “*seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad*”. Dichas disposiciones se materializan a través del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶², que proclama en su art. 9: “*Los Estados parte en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona a la Seguridad Social, incluso al seguro social*”⁶³.

En el marco del Consejo de Europa, es la Carta Social Europea la que impone a los Estados a que mantengan un régimen de Seguridad Social con un contenido mínimo exigido para ratificar el Código Europeo de Seguridad Social⁶⁴. En lo referido a la protección a la vejez, el Código pretende que se alcance la mayor homogeneidad posible en cuanto a las prestaciones en este ámbito⁶⁵.

⁶² Este instrumento se encuentra ratificado por España desde el 28 de septiembre de 1976, y su entrada en vigor data del 27 de julio de 1977 (BOE núm. 103, de 30 de abril de 1977).

⁶³ De acuerdo a Monereo Pérez, J. L., esta disposición se complementa con los arts. 10 y 12 que contemplan aspectos parciales del derecho a la Seguridad Social, en “Los derechos de Seguridad Social en la Carta Social Europea”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 460/2021, p. 133.

⁶⁴ Art. 12.2 CSE.

⁶⁵ Arts. 25 a 30 [Instrumento de ratificación del Código Europeo de la Seguridad Social, hecho en Estrasburgo el 16 de abril de 1964 (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 1995)].

Como es posible apreciar, la línea conductora de los mandatos internacionales y constitucionales tienen por objetivo la protección de las situaciones de necesidad, con especial atención a colectivos vulnerables, como puede ser el caso de personas de mayor edad que pierden sus medios de subsistencia por motivos ajenos a su voluntad y a los que les es especialmente complejo volver a incorporarse al mercado de trabajo.