

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
Universidad Pablo de Olavide

**LA NATURALEZA NOVATORIA EXTINTIVA DEL
PACTO DE PREJUBILACIÓN**

STS, Sala de lo Social, de 14 de Diciembre de 2001 (RJ 2002/2980)

MANUEL GARCÍA MUÑOZ*

SUPUESTO DE HECHO: El demandante, empleado de banca desde el 1-12-1976, con la categoría de Oficial Administrativo, pasó a la situación de “pre-jubilado” el 1-7-2000, de acuerdo con el pacto suscrito con la entidad bancaria demandada, en el que se establecía, entre otros extremos, que la relación laboral quedaba suspendida, según el art. 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, hasta el 19-5-2013, fecha en la que cumpliría 65 años y accedería a su jubilación. Durante este período, el banco se comprometía a abonarle anualmente 3.786.987 ptas., mediante doce mensualidades de 315.582 ptas., a reconocerle los beneficios sociales vigentes en cada momento para el denominado personal pasivo y a compensarle con el 83,39 por ciento liquidable mensualmente de la cotización derivada del convenio especial con la seguridad social que suscribiría el actor.

Un mes más tarde, el 2-8-2000, la empresa comunicó al demandante su despido disciplinario debido a la realización de ciertas irregularidades durante la prestación de sus servicios. Ante esta actuación empresarial, se interpone la correspondiente demanda, que es desestimada por la sentencia de instancia, al considerar probada la conducta del actor alegada por la empresa y, por tanto, procedente el despido, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Asimismo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestima el recurso de suplicación planteado y confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social.

Contra la sentencia de suplicación se presenta ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo recurso de casación para la unificación de doctrina, invocándose como sentencia contradictoria la dictada el 1-2-2000 por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que contempla un supuesto fáctico y jurídico sustancialmente idéntico, pero que llega a una solución distinta, puesto que declara que, pese a que en el pacto de prejubilación se recoge la suspensión del contrato, realmente se ha generado la extinción del mismo, y por ello no es posible una nueva extinción mediante despido.

*Profesor del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Finalmente, la Sala del Alto Tribunal estima el recurso, casa y anula la sentencia de suplicación, revoca la de instancia, y declara la inexistencia del despido del demandante, condenando a la demandada a reponer al actor en las condiciones anteriores al despido y a abonarle todas las cantidades devengadas y fijadas en el pacto de prejubilación desde la fecha de comunicación del mencionado despido.

RESUMEN: Esta reciente sentencia confirma la línea jurisprudencial recogida en la dictada también por la Sala de lo Social del Tribunal de Supremo de fecha 25-6-2001 (RJ. 2001/7029), como consecuencia de la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se sometía a su consideración un supuesto esencialmente idéntico. En uno y otro recurso se excitaba al Tribunal para que, en primer lugar, determinara la naturaleza suspensiva o extintiva de los frecuentes y abundantes, sobre todo en estos tiempos, pactos de “prejubilación”, y, posteriormente, concluyera si era posible o no jurídicamente proceder al despido del trabajador prejubilado, en atención a hechos cometidos durante su prestación de servicios.

La controversia se había originado debido a que, si bien los mencionados pactos se habían configurado como acuerdos suspensivos celebrados al amparo de la cláusula general, contenida en el art. 45.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, que permite a empresario y trabajador suspender la relación laboral de mutuo acuerdo, sin necesidad de que concurra causa alguna prevista legalmente, los compromisos asumidos en los mismos evidencian la voluntad de empleador y asalariado de extinguir el contrato de trabajo que les vincula.

Para resolver la cuestión debatida, la Sala parte del análisis de las características que definen el acuerdo de suspensión del contrato de trabajo, exponiendo al respecto que la suspensión *“comporta la inexigibilidad de los derechos y las obligaciones recíprocas básicas derivadas del mismo durante un período tiempo, determinado o determinable, y con una voluntad inicial de que se produzca la finalización de la suspensión cuando desaparezcan sus causas justificativas”*, sin que pueda calificarse como mera suspensión contractual la establecida con carácter indefinido o en la que no aparezca la voluntad de reanudar la relación laboral. Y llega a la conclusión de que efectivamente en el pacto de prejubilación cuestionado *“no se constata, ni siquiera literalmente, la existencia de una voluntad de temporalidad en la suspensión de las recíprocas obligaciones contractuales, ni se contempla la posibilidad de que el trabajador pudiera tener un derecho al reingreso en alguna circunstancia, ni siquiera por incumplimiento trascendente del concreto pacto por parte de la empleadora”*, por lo que ha de afirmarse que no se ha establecido *“la suspensión del contrato de trabajo preexistente sino su extinción”*. En consecuencia, se declara que no es posible poner fin mediante despido disciplinario a una relación laboral que se ha extinguido previamente mediante un acuerdo de prejubilación.

ÍNDICE

- 1. La falta de regulación legal del riesgo de prejubilación**
- 2. La suspensión del contrato de trabajo y el pacto de prejubilación**
- 3. La novación extintiva del contrato de trabajo y el pacto de prejubilación**
- 4. La existencia previa de una causa de despido como posible presupuesto de invalidez del pacto de prejubilación**
- 5. Apunte final**

1. LA FALTA DE REGULACIÓN LEGAL DEL RIESGO DE PREJUBILACIÓN

Una de las causas utilizadas con mayor frecuencia en los últimos años para extinguir la relación laboral es el cumplimiento por el trabajador de una edad próxima, aunque cada vez más alejada, a la establecida legalmente de modo ordinario o anticipado para acceder a las prestaciones de jubilación previstas por nuestro Sistema de Seguridad Social. Sin embargo, ni la legislación laboral recoge la edad del trabajador como causa directa de extinción del contrato de trabajo, sobre todo tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, ni la normativa de Seguridad Social prevé contingencia alguna que proteja específicamente el riesgo de alcanzar una edad distinta a la fijada para la jubilación, sino que solamente la tiene en cuenta, y en la mayoría de las ocasiones con la concurrencia de otras circunstancias, a efectos de otorgar algunas prestaciones, como sucede con respecto a concretos subsidios de desempleo –responsabilidades familiares o el llamado de “prejubilación”–, o de aumentar la cuantía de las mismas, como es el caso de las prestaciones por incapacidad permanente total cualificada, o, en fin, de conservar el derecho a ellas, como ocurre con el mantenimiento de la pensión de viudedad por el beneficiario que contrae nuevas nupcias.

Al no estar prevista, por tanto, esta situación como una contingencia que conlleve además simultáneamente la extinción de la relación laboral, de modo similar al establecido por el art. 49.1.f) del Estatuto de los Trabajadores, para la jubilación total del trabajador, o por la letra e) del mismo artículo para la gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, su cobertura legal no puede sino tener encaje en la extinción por mutuo acuerdo de las partes, establecida en el apartado a) del citado precepto [no obstante, ante la falta de reconocimiento legal de la ruptura de la relación laboral por este motivo, se ha considerado doctrinalmente que ésta podrá producirse por cualesquiera de las formas enumeradas en el Estatuto de los Trabajadores. Especialmente, por dimisión de trabajador, art. 49.1.d), por mutuo disenso de las partes, art. 49.1.a), por despido, siempre que concurren la causas previstas para ello, disciplinario, art. 49.1.k), o colectivo, art. 49.1.i)]. Extinción que se produce *stricto sensu* mediante el denominado genéricamente “pacto de prejubilación”, por el que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo a cambio

de la percepción de unas cantidades económicas y unos beneficios sociales, normalmente establecido en convenio colectivo, prestados por el empresario y que se suelen prolongar hasta el momento en que se comienza a percibir la pensión de jubilación, constituyéndose, de este modo, una nueva relación jurídica entre ambos sujetos

Sin embargo, el carácter de tracto sucesivo de las obligaciones del empresario asumidas con respecto al trabajador que cesa en su relación laboral y que también, en ocasiones, adquiere determinados compromisos entre otros, como los derivados del pacto de no competencia, de no concurrencia competitiva en actividades ejercidas por cuenta propia, o de la suscripción y mantenimiento de convenio especial con la Seguridad Social, hasta que llegue el término fijado para su finalización, ha determinado que las partes configuren el pacto de prejubilación como un acuerdo suspensivo celebrado de conformidad con lo dispuesto en el art. 45.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se recoge la suspensión del contrato de trabajo por “mutuo acuerdo de las partes”. Con lo cual, se ha cuestionado el carácter extintivo del mencionado pacto y, consecuentemente, el régimen jurídico aplicable a la relación surgida del mismo, resucitándose en el ámbito contractual laboral el antiguo debate, puesto de relieve por la doctrina civilista, entre el carácter extintivo o simplemente modificativo de la novación.

Ciertamente, se trata de un conflicto que trasciende lo meramente conceptual, puesto que, según la naturaleza jurídica del acuerdo de prejubilación, los compromisos asumidos por empresario y trabajador a través de él se regularán por un conjunto normativo u otro. Así, si constituye un acuerdo suspensivo o meramente modificativo de la relación laboral, junto con los derechos y obligaciones establecidos expresamente por empresario y trabajador, le seguirá siendo de aplicación la normativa laboral, legal y convencionalmente prevista, puesto que continuará vigente el contrato de trabajo, aunque no se realicen las obligaciones básicas de prestación de servicios y de remuneración de los mismos. En cambio, si consiste en un acuerdo extintivo se regirá por lo dispuesto por las partes, por lo consignado colectivamente para este tipo de acuerdos y por la normativa común de obligaciones y contratos prevista en el Código Civil, pero no por la regulación legal laboral, al haber llegado a su fin la relación de trabajo, sin que sea posible por ello, y quizás sea éste el efecto más importante, proceder al despido del trabajador prejubilado, a fin de que pueda quedar exonerado el empresario de las nuevas obligaciones contraídas.

Ante esta alternativa, ha tenido que realizarse, en unificación de doctrina, una doble operación jurídica, consistente, en primer término, en distinguir el acuerdo de prejubilación de la suspensión del contrato y, posteriormente, en determinar el efecto novatorio provocado por el mismo.

2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL PACTO DE PREJUBILACIÓN

Una vez más tiene que recordarse la regla interpretativa que dispone gráficamente que *“las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son”*, en virtud de la cual, como señala la Sala en la sentencia comentada, *“la verdadera naturaleza de un contrato o pacto ha de determinarse con arreglo a su contenido real, con independencia de la denominación que las partes le diesen”*. Es, en consecuencia, el compromiso asumido por las partes el que define el carácter del acuerdo que se suscribe, sin que tenga mayor trascendencia la calificación nominal que se le pueda otorgar.

Así pues, si se analizan comparativamente, como se hace en la sentencia, los efectos de la institución suspensiva del contrato de trabajo y los pretendidos por el mencionado pacto de prejubilación, se llega a la conclusión de que se trata de dos realidades similares pero distintas. Similares por cuanto en ambos casos dejan de realizarse las obligaciones básicas de la relación laboral de prestación de servicios y remuneración de los mismos, a la vez que se mantienen otras, bien derivadas de la propia relación laboral, bien nacidas específicamente del acuerdo alcanzado. Distintas porque si en el primer caso existe la voluntad de que en un momento posterior se reinicien aquellas obligaciones básicas, en el segundo ni siquiera está prevista abstractamente esta posibilidad. Falta, por tanto, en el acuerdo de prejubilación, la intención de mantener el vínculo laboral a partir del momento en que se liberan las obligaciones fundamentales del contrato de trabajo, intención que justifica, en cambio, la suspensión del mismo durante un determinado o determinable período de tiempo, y que la caracteriza como una vicisitud esencialmente temporal. De ahí que, a falta de concepto legal, se haya definido por nuestra jurisprudencia, entre otras en esta última sentencia, la suspensión del contrato de trabajo como *“la situación anormal de una relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico”*, en la que no tiene cabida la relación creada por el pacto de prejubilación. En primer lugar, porque la ausencia de prestación de servicios y de remuneración salarial (aunque el empresario se comprometa a entregar unas cantidades económicas al trabajador, éstas no tienen la consideración de salario, sino de indemnización, de conformidad con lo dispuesto en el art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores) se acuerda con carácter definitivo y no temporal, ya que en ningún momento se prevé que el trabajador se reincorpore nuevamente a la empresa, sino que, por el contrario, pasará en su momento oportuno y sin solución de continuidad de la situación de prejubilado a la de jubilado en su modalidad ordinaria o anticipada. En segundo lugar y conectado directamente con lo anterior, porque no tiene interés para trabajador y empresario mantener unos derechos y obligaciones

adicionales, que en definitiva suponen límites de disponibilidad para ambos, dimanantes de una relación laboral que no se pretende retomar. Por ello, doctrinal y jurisprudencialmente se ha afirmado que la prejubilación del trabajador constituye una situación transitoria que comprende desde que cesa definitivamente en su trabajo por haber cumplido una edad relativamente próxima a la establecida legalmente para alcanzar la jubilación hasta que efectivamente se accede a ella. En consecuencia, puede decirse que suspensión y acuerdo de prejubilación son naturalmente incompatibles, puesto que si el instituto suspensivo se crea para mantener el contrato de trabajo, el pacto de prejubilación se diseña para extinguirlo.

3. LA NOVACIÓN EXTINTIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL PACTO DE PREJUBILACIÓN

Descartada, por tanto, la naturaleza suspensiva del acuerdo de prejubilación, no queda sino concretar el efecto novatorio generado por dicho acuerdo. Ciertamente, la regulación legal de la novación permite que dogmáticamente se pueda distinguir entre novación extintiva o propia y novación modificativa o impropia. Mediante la primera se extingue la relación anterior y se crea otra que la sustituye. A través de la segunda, en cambio, se mantiene la relación obligatoria preexistente introduciendo alguna o algunas variaciones en sus elementos estructurales o en su contenido. Los efectos de una y otra son necesariamente distintos, toda vez que si la novación extintiva conlleva el cambio de régimen jurídico, la modificativa lo conserva. No obstante, la normativa reguladora de la institución novatoria parece inclinarse por el carácter modificativo, puesto que, si bien el art. 1.156 del Código Civil menciona expresamente la novación como causa de extinción de la obligaciones, el art. 1.203 del mismo texto, dedicado específicamente al régimen de la novación, señala que *“las obligaciones pueden modificarse: 1º. variando su objeto o sus condiciones principales. 2º. sustituyendo la persona del deudor. 3º. subrogando a un tercero en los derechos del acreedor”*, disponiendo, a su vez, el correlativo art. 1.204 que *“para que una obligación quede extinguida por otra que la sustituya, es preciso que así se declare terminantemente o que la antigua y la nueva sean de todo punto incompatibles”*. Por ello, resulta imprescindible que del acuerdo novatorio pueda deducirse explícita o implícitamente que las partes han pretendido extinguir la obligación anterior mediante la constitución de una nueva relación jurídica, puesto que, en caso contrario, se entenderá que solamente se ha modificado, con mayor o menor intensidad, el contrato preexistente.

En este sentido, el Tribunal Supremo no sólo se ha centrado, aunque sí principalmente, en constatar la inadecuación del pacto de prejubilación con la suspensión del contrato de trabajo, sino que además ha reconocido el carácter novatorio extintivo del mismo, ya que, a pesar de la denominación formalmente suspensiva asignada al pacto por los sujetos contratantes, existe una

incompatibilidad entre la obligación originaria y la sustitutiva hasta el extremo que la segunda se constituye para romper definitivamente el vínculo creado por la primera. Efectivamente, el cumplimiento de los compromisos asumidos por el convenio novatorio impide la realización de la obligación primitiva, puesto que el empresario se compromete, junto con la dispensación de otros beneficios, a entregar unas cantidades económicas no por la prestación regular y constante de unos servicios profesionales, sino para que dichos servicios dejen de ser prestados definitivamente. No se pretende, pues, con la firma del pacto de prejubilación la modificación de las condiciones de trabajo (temporal, geográfica, funcional, etc.) para posibilitar la subsistencia de la relación laboral, puesto que, aunque no se declara expresamente, lo que precisamente se quiere es su desaparición, incluso a costa de la constitución de una nueva obligación. Así se desprende del *animus novandi* que sustenta el pacto objeto de controversia, en el que incluso llega tener más importancia, en cuanto a su efecto extintivo, lo que no se dice —e implícitamente se rechaza— (posibilidad de reincorporación a la plantilla, reserva de puesto de trabajo, cómputo de antigüedad, ascensos, conservación de conceptos salariales, deberes del trabajador distintos a la suscripción y mantenimiento de convenio especial con la Seguridad Social,...) que lo que explícitamente se estipula.

4. LA EXISTENCIA PREVIA DE UNA CAUSA DE DESPIDO COMO POSIBLE PRESUPUESTO DE INVALIDEZ DEL PACTO DE PREJUBILACIÓN

De acuerdo, pues, con estas dos premisas (inexistencia de suspensión y efecto novatorio extintivo) construye el Alto Tribunal el argumento que le permite declarar la nulidad del despido que motivó la interposición de la correspondiente demanda y recursos subsiguientes hasta llegar a la casación unificadora, sin necesidad, acertadamente, de entrar a valorar la constancia e incidencia que pudieran tener los hechos alegados por la empresa, como causa de despido, sobre los efectos del acuerdo de prejubilación. Efectivamente, una vez rechazada la vigencia del contrato de trabajo tras la celebración del acuerdo novatorio, la exoneración de las obligaciones de los sujetos vinculados por el pacto de prejubilación, fundamentalmente de las que corresponden al empresario, no puede fundarse obviamente en los motivos legales laborales que habilitan específicamente para extinguir la relación laboral (concretamente, mediante despido disciplinario). De este modo, aunque aparezcan con posterioridad a la formalización del pacto de prejubilación, como en el caso de autos, irregularidades susceptibles de despido cometidas por el trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo, la nulidad de los efectos del mencionado pacto solamente podrá apoyarse en alguna o algunas de las causas generales de extinción o de ineficacia de las obligaciones recogidas en el Código Civil.

La cuestión se centra, pues, en determinar, en primer lugar, si tales irregularidades podrían revestir algún motivo que conlleve la nulidad del convenio novatorio y, posteriormente, en depurar las consecuencias que de ella pudieran derivarse, lo cual no está, en modo alguno, exento de inconvenientes y dificultades. Ciertamente, así se puede deducir si se llegara a plantear, al menos teóricamente, que el desconocimiento del empresario de los hechos imputados al trabajador susceptibles de despido, en el momento de celebrarse el pacto de pre-jubilación, podría suponer un error contractual capaz de viciar su voluntad, de conformidad con lo establecido en el art. 1.265 del Código Civil.

A este respecto, debe tenerse en cuenta que no todo error, entendido como el conocimiento equivocado e inexacto de la realidad que motiva la celebración de un negocio jurídico, conlleva la posibilidad de anular el contrato por parte de quien lo sufre, sino que para ello es necesario que sea un error relevante, es decir, que en el conflicto de intereses existentes entre los sujetos del contrato sea más justo desvincular de las obligaciones asumidas a la parte que se ha equivocado. Desde luego la tarea de decidir la relevancia o irrelevancia del error no es fácil, puesto que en la mayoría de ocasiones se entremezclan elementos éticos, jurídicos, económicos, etc., que condicionan la solución que se pueda adoptar. Por ello, como señala la doctrina civilista, para poder resolver satisfactoriamente el problema se deben valorar determinadas circunstancias como la excepcionalidad del error en cuanto causa de invalidez del contrato; el carácter básico del elemento sobre el que el mismo recae; la responsabilidad de la persona que lo sufre en su producción, y, en fin, la situación del contratante contrario al que lo soporta, motivada por haberlo padecido también, por haberlo provocado, por la confianza que suscitó su declaración y las expectativas derivadas de tal confianza.

A su vez, el error relevante para que invalide el consentimiento, según dispone el art. 1.266 del Código Civil, *“deberá recaer sobre la sustancia de la cosa que fuere objeto del contrato, o sobre aquellas condiciones de la misma que principalmente hubiesen dado motivo a celebrarlo”*, destacando, en este sentido, la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo que es indispensable *“que exista el desconocimiento de algún dato determinante de la voluntad, de tal suerte que desvíe el objeto del contrato y que no hubiera podido salvarse con una diligencia normal al tiempo de prestar el consentimiento”* (STS de 7 de noviembre de 1986, RJ 1986/6213), *“que sea sustancial y no imputable a quien los padece, sin que pueda ampararse en el error aquellas personas que hubieran dado lugar al mismo”* (STS 7 de julio de 1981, RJ 1981/3052) y que exista conexión entre él y *“la finalidad”* que se pretendía en el negocio jurídico concertado (STS de 29 de abril de 1986, RJ 1986/2067).

En este sentido, habrá de valorarse que, aunque tanto el despido disciplinario como la extinción acordada tienen el objetivo de poner a fin a la relación laboral, la causa de uno y otra son radicalmente distintas. La causa de la extinción de mutuo acuerdo descansa sobre el deseo de ambas partes de terminar

una obligación jurídica, mientras que la del despido disciplinario está directamente conectada con el poder de dirección del empresario que, ante el incumplimiento contractual, grave y culpable del trabajador, se extiende hasta la facultad de romper la relación laboral sin necesidad de contar con la autorización judicial. Dicho con otras palabras, mediante el despido disciplinario el empresario se desliga de una relación laboral que, en principio, querría mantener, pero que debido a la comisión por el trabajador de unos determinados hechos sobreviene insostenible, bien en términos económicos (*“faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”*), o *“disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo”*, art. 54.1 a), y e) del Estatuto de los Trabajadores), bien en términos de confianza, disciplina y convivencia pacífica en el trabajo (*“indisciplina o desobediencia en el trabajo”, “ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”, “transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”* y *“embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”* art. 54 b), c), d) y f) del Estatuto de los Trabajadores).

No obstante, de acuerdo con lo expuesto, si se pudiera llegar a estimar que el empresario concluyó el pacto de prejubilación en la creencia inexacta de que no existía causa que le permitiera extinguir la relación de trabajo, sin necesidad de asumir otros compromisos de carácter fundamentalmente económico, a efectos de declarar la anulabilidad de dicho pacto por la concurrencia de error relevante en su celebración, resurgiría entonces la relación laboral primitiva. De este modo, se produciría un doble efecto. Por una parte, la anulabilidad del pacto de prejubilación conllevaría la desaparición de las obligaciones asumidas en dicho pacto y el retorno de las obligaciones laborales desde la fecha de celebración del acuerdo novatorio, puesto que, independientemente de la tesis que se pudiera seguir con respecto al carácter declarativo o constitutivo de la acción de anulabilidad, si la sentencia solo tuviera efectos ex nunc, esto es, a partir del momento en que se declare la invalidez, se produciría en sentido estricto la extinción del contrato novatorio y no su anulación, que parece que no es lo previsto por legislador. Por lo tanto, se tendría que proceder, de un lado, a la devolución de las cantidades y de los beneficios recibidos y, de otro, al pago de los salarios devengados e ingresos de las cuotas sociales durante el período de tiempo comprendido por el mencionado acuerdo de prejubilación, de conformidad con las reglas recogidas en los arts. 1.303 del Código Civil y 30 del Estatuto de los Trabajadores. Por otra parte, se abriría la posibilidad de proceder, una vez reiniciada la relación laboral, al despido del trabajador basado en la causa preexistente en el momento de la extinción acordada, siempre que persistan los presupuestos legales y convencionales habilitantes para su ejercicio.

Será necesario, pues, que concurran todos los requisitos exigidos por la normativa sustantiva y adjetiva para la interposición de la acción de nulidad, o en su caso, la excepción de anulación. Según la cual, el empresario (único

legitimado activamente, de acuerdo con lo establecido en el art. 1.302 del Código Civil) podrá interponer ante el Juzgado de lo Social competente, en atención a la regla general prevista en el art. 2 a) de la Ley de Procedimiento Laboral, dicha acción de nulidad, en principio, dentro de los cuatro años siguientes a la consumación del contrato novatorio, de conformidad con lo dispuesto en el art. 1.301 del Código Civil. No obstante, aunque el cómputo del plazo (de caducidad y no prescripción, por tratarse de un derecho potestativo y por así desprenderse de la dicción del precepto, la acción “durará...”) para el posible ejercicio de la acción de nulidad se produce a partir de la consumación del contrato, es decir, a partir del momento en que se han cumplido todas las obligaciones consignadas en el pacto (STS, Sala de lo Civil, de 11 de julio, de 1984, RJ 1984/3939), desde el instante en que se tiene conocimiento del error padecido se podría solicitar la anulabilidad del acuerdo, puesto que el contrato desde su perfección tiene la condición de viciado, pero que por no haberse consumado aún se encuentra en una “fase provisional” en la que puede ser sanado mediante su confirmación. Asimismo, tanto en la fase provisional como durante la vigencia del plazo para ejercer la acción de anulabilidad (si bien en este último período parece virtualidad por haberse consumado el negocio) el empresario podría oponer la excepción de anulabilidad frente a la reclamación del trabajador por la que solicitara el cumplimiento de las obligaciones pactadas.

De este modo, a partir de que se tiene conocimiento del error sufrido, se podría ejercer la acción de anulabilidad o la excepción de anulación con respecto al pacto de prejubilación con la finalidad de, una vez obtenida la anulación del mencionado pacto y la reanudación de la relación laboral, poder extinguir el contrato de trabajo mediante despido disciplinario, si aún fuera posible. Así, para que se pueda proceder al despido de trabajador, tras la anulación del acuerdo novatorio (no antes, ya que carecería eficacia toda acción tendente a extinguir una relación laboral que, en principio, es inexistente), se deberán constatar los siguientes extremos.

En primer lugar, que la conducta del trabajador se identifica con alguna o algunas de las sancionadas como susceptible de despido disciplinario por el art.54. 2 del Estatuto de los trabajadores. A estos efectos, habrá de tenerse en cuenta que la citada conducta del trabajador ha sido previamente valorada por el órgano judicial del Orden Social que ha conocido de la anulación del acuerdo de prejubilación, a la hora de decidir si podía o no haber constituido su desconocimiento un error relevante en el consentimiento emitido por el empresario para la celebración de dicho acuerdo. Con lo cual, podría plantearse, en el caso de que efectivamente se produjera el despido y el trabajador lo impugnara, si sería de aplicación el efecto de “cosa juzgada material” en sentido positivo, es decir, si la decisión adoptada en el primer fallo, con carácter de firme, vincularía al órgano que en su caso conociera de la reclamación frente al despido en cuanto a la constatación de la existencia de la causa que

lo motiva, por mandato del art. 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que dispone que *“lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal”*. Desde luego, se podría llegar a la conclusión de que el desconocimiento de la actuación del trabajador podría haber supuesto un error relevante en el consentimiento prestado por el empresario, pero que dicha actuación no es suficiente para justificar el despido disciplinario que se pudiera adoptar. Del mismo modo que podría concluirse que, pese a la existencia de una causa de despido, su desconocimiento no supone un error relevante en el consentimiento prestado para alcanzar el acuerdo constitutivo, en cuyo caso el conflicto terminaría aquí, sin perjuicio de las posibles acciones jurídicas que en otros órdenes se pudieran adoptar.

En segundo lugar, que no haya transcurrido el plazo de prescripción establecido legalmente para sancionar disciplinariamente al trabajador. Según el art. 60 del Estatuto de los Trabajadores las faltas graves y muy graves, en las que se puede fundar el despido disciplinario, prescriben a los veinte y sesenta días, respectivamente, *“computados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”*. Por lo tanto, la acción de empresario dirigida a sancionar al trabajador a través del despido deberá ejercitarse dentro de los veinte días o sesenta días naturales (al no indicar el citado precepto el carácter de los días de cómputo, son de aplicación supletoriamente las reglas de cómputo civiles en la que no se prevé la exclusión de los días inhábiles, ex art. 5.2 del Código Civil) siguientes a la fecha en que tuvo conocimiento de las irregularidades realizadas por el trabajador, y siempre que no haya pasado más de seis meses desde su comisión. Así pues, lo más probable es que cuando se obtuviera la sentencia firme de anulación estuviera agotado con creces el plazo para poder despedir al trabajador, salvo que la demanda de anulabilidad del pacto de prejubilación se hubiera presentado dentro del plazo ordinario y extraordinario de prescripción, y se pudiera llegar a entender que con ello se interrumpe la prescripción para sancionar laboralmente hasta que se dicte sentencia, de acuerdo con una interpretación amplia de la regla recogida en el art. 1973 del Código Civil, que dispone que *“la prescripción de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los Tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor...”*. En cualquier caso, si la acción de anulabilidad se interpusiera con posterioridad a la preclusión del plazo de prescripción para sancionar disciplinariamente, no sería posible proceder al despido del trabajador basado en las mismas causas que motivaron el error que dio lugar a la anulación del pacto de prejubilación.

En tercer lugar, se deberán observar los requisitos de procedimiento y forma dispuestos legal y convencionalmente para extinguir la relación laboral a través de despido disciplinario. Consistentes, básicamente, en la notificación

fehaciente al trabajador de los hechos que lo motivan y la fecha a partir de la cual tendrá efecto, así como la apertura de expediente contradictorio, si el trabajador afectado es representante unitario o sindical, y audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical a la que pudiera pertenecer el trabajador y así le constare al empresario, de conformidad con lo previsto en el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, el trabajador podrá impugnar el despido ante los órganos del Orden Social de la Jurisdicción dentro los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido, de acuerdo con lo previsto en el art. 59.3 del Estatuto de los Trabajadores y los arts. 102 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. Esta acción de despido del trabajador sería totalmente independiente a la de nulidad interpuesta por el empresario para invalidar el pacto de prejubilación, pero podría quedar vinculada, con respecto a la acreditación de la causa de despido, por lo resuelto en la sentencia de anulación, como se ha mencionado con anterioridad.

En consecuencia, se puede concluir que en el caso de que no concurran todos los presupuestos enunciados para la viabilidad del ejercicio del despido disciplinario o que éste sea declarado judicialmente improcedente, continuará vigente el vínculo jurídico que se pretendía rescindir, manteniéndose las obligaciones laborales preexistentes a la celebración del pacto de prejubilación, sin que se haya cumplido, por tanto, la voluntad común de empresario y trabajador de extinguir la relación laboral.

5. APUNTE FINAL

Tras los problemas esbozados en torno al pacto de prejubilación, nuevamente se pone de manifiesto la necesidad de encontrar el equilibrio entre los intereses económicos y los intereses sociales, siempre presentes en el ámbito de las relaciones laborales. Cada vez más las empresas desean extinguir las relaciones que les vincula con los trabajadores de mayor edad con anterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación, fundamentalmente, aunque no únicamente, porque son los que les generan mayores costes laborales, debido a la consolidación de sus retribuciones salariales. En cambio, la normativa de Seguridad Social tiende a dificultar la jubilación con anticipación a la edad ordinaria fijada, e incluso a incentivar, aunque con tímidas medidas, el retraso en el acceso a la pensión de jubilación (ejemplo de ello son las últimas reformas operadas en el año 2002). Por este motivo, se utilizan frecuentemente mecanismos jurídicos no previstos para dar respuesta a la extendida situación de prejubilación (percepción de prestaciones destinadas a reparar o superar otras situaciones de necesidad –incapacidad temporal o permanente y desempleo– e indemnizaciones a tanto alzado o en pagos diferidos satisfechas por las propias empresas, entidades de seguros e instituciones públicas) que pretenden facilitar, en términos económicos, el acceso desde la situación de

actividad a la de retiro. Se favorece, de este modo, que el trabajador preste su consentimiento a abandonar de forma previsiblemente definitiva la vida laboral a una edad aún temprana, garantizándole un nivel de ingresos similar al que venía percibiendo antes de cesar en su trabajo.

Sin embargo, al no tratarse de medidas laborales y sociales previstas específicamente por la legislación para dar cobertura a esta situación, estas operaciones se canalizan a través de los denominados negocios atípicos, cuya calificación jurídica no siempre corresponde con lo realmente asumido, y que, por ello, a la mínima variación de cualesquiera circunstancias, resultan ineficaces, con el consiguiente perjuicio, tanto para las partes (conflictos que terminan dirimiéndose en los Tribunales de Justicia), como, en muchas ocasiones, para el sistema de Seguridad Social (salida de recursos para atender situaciones no previstas con la correlativa falta de ingresos).

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

- CASTRO ARGÜELLE, M.A.: *“El régimen disciplinario en la empresa (infracciones y sanciones laborales)”*, Aranzadi, Pamplona, 1993.
- DIEZ-PICAZO, L.: *“Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial”*, Vol. I y II, Civitas, Madrid, 1996.
- DIEZ-PICAZO. L. y GULLON A.: *“Sistema de Derecho Civil”*, Vol. II, Tecnos, Madrid, 2001.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *“El poder disciplinario en la empresa”*, Civitas, Madrid, 1991.
- LOPEZ CUMBRE, L.: *“La prejubilación”*, Civitas, Madrid, 1998.
- MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ. F y GARCIA MURCIA, J.: *“Derecho del Trabajo”*, Tecnos, Madrid, 2002.

SENTENCIAS CITADAS

- STS, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2001, RJ. 2001/7029.
- STS, Sala de lo Civil, de 7 de noviembre de 1986, RJ 1986/6213.
- STS, Sala de lo Civil, de 29 de abril de 1986, RJ 1986/2067.
- STS, Sala de lo Civil, de 11 de julio, de 1984, RJ 1984/3939.
- STS, Sala de lo Civil, de 7 de julio de 1981, RJ 1981/3052.