



Roj: **STSJ NA 536/2020 - ECLI:ES:TSJNA:2020:536**

Id Cendoj: **31201330012020100227**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **14/10/2020**

Nº de Recurso: **374/2020**

Nº de Resolución: **252/2020**

Procedimiento: **Recurso de apelación**

Ponente: **RAQUEL HERMELA REYES MARTINEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

### **SENTENCIA DE APELACIÓN Nº 000252/2020**

**ILTMOS. SRES.:**

PRESIDENTE,

**D<sup>a</sup>. MARIA JESUS AZCONA LABIANO**

MAGISTRADOS,

**D<sup>a</sup>. RAQUEL H. REYES MARTINEZ**

**D. ANTONIO SANCHEZ IBAÑEZ**

En Pamplona, a catorce de octubre de dos mil veinte.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, constituida por los Ilustrísimos Señores Magistrados expresados, ha visto, en grado de apelación, el presente **rollo nº 374/2020** contra la Sentencia nº 154/2020 de fecha 23-07-2020 recaída en los autos procedentes del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Pamplona correspondientes al recurso contencioso-administrativo Procedimiento Ordinario nº 289/2018, y siendo partes como **apelante LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA**, representada y defendida por el Asesor Jurídico-Letrado de la Comunidad Foral de Navarra, y como **apelado D. Higinio**, representado por el Procurador de los Tribunales D. Eduardo de Pablo Murillo y defendido por la Letrada D<sup>a</sup> Elisa Azcona García.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- La Sentencia nº 154/2020 de fecha 23-07-2020 recaída en los autos procedentes del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Pamplona correspondientes al recurso contencioso-administrativo Procedimiento Ordinario nº 289/2018 en su fallo acuerda: *"QUE DEBO ESTIMAR el recurso contencioso administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. Eduardo De Pablo Murillo en representación de Don Higinio contra la Resolución del TEAFN de 04 de septiembre de 2018, recaída en el expediente 291/2017, por la que se desestima la reclamación económico-administrativo interpuesta contra la resolución de 24 de agosto de 2017 dictada por el Jefe de la Sección Técnica y de Control de IRPF (nº de declaración/expediente NUM000 y recurso/nº 2017/191797-001) por la que se desestima la solicitud de modificación de la autoliquidación de 2012, en el sentido de aplicar la exención prevista en el artículo 7 letra c) del DFL 4/2008 a la indemnización percibida de Banca Cívica con ocasión de la extinción del contrato de trabajo. Y se reconoce la aplicabilidad de la exención prevista en el artículo 7 letra c) de la L.F. de IRPF a la indemnización correspondiente a su despido, dándose por cumplidos los presupuestos de hechos a que la misma se condiciona, y en su virtud se ordena a la Sección del IRPF que proceda a rectificar la autoliquidación presentada por el IRPF ejercicio 2012, en el sentido de aplicar la referida exención, minorando la base imponible (rendimiento de trabajo) en la parte de indemnización que se corresponda con los límites establecidos con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente, con el límite máximo de 180.000 euros. Con condena en costas a la Administración demandada"*.



**SEGUNDO** .- Por la parte demandada se ejercitó recurso de apelación al que se dio el trámite legalmente establecido en el que solicitaba que, previa estimación del recurso y con revocación de la sentencia apelada, desestime íntegramente la demanda origen de las presentes actuaciones.

La parte apelada demandante se opone a la pretensión anterior, solicitando la confirmación en todos sus términos la sentencia recurrida, y finalmente se condene en costas a la parte apelante.

**TERCERO** .- Elevadas las actuaciones a la Sala y formado el correspondiente rollo, tras las actuaciones legalmente prevenidas, se señaló para votación y fallo el día 14 de octubre de 2020.

Es ponente la Ilma. Sra. Magistrada **D<sup>a</sup>. RAQUEL H. REYES MARTINEZ**, quien expresa el parecer de la Sala.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Se aceptan los fundamentos de la sentencia apelada en cuanto no contradigan los que se exponen a continuación.

### **PRIMERO** .- Sentencia recurrida y alegaciones de las partes en apelación.

La sentencia objeto de apelación estima la demanda interpuesta y revoca la resolución del Tribunal Económico Administrativo Foral de Navarra de 4 de septiembre de 2018, declarando la aplicabilidad de la exención prevista en el art. 7.c) de la LF del IRPF a la indemnización percibida por el recurrente por despido, ordenando a la Sección del IRPF a que proceda a rectificar la autoliquidación presentada por el IRPF del ejercicio 2012 en el sentido de aplicar dicha exención, minorando la base imponible en los rendimientos de trabajo en la parte de la indemnización que corresponda con los límites obligatorios fijados en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente, con el límite máximo de 180.000 euros.

El Juez de instancia rechaza la causa de inadmisibilidad planteada por la Administración en su escrito de contestación, relativa a la desviación procesal, por cuanto en vía administrativa se reconoció por el recurrente que no se encontraba en la lista de afectados por el despido colectivo NUM004, y en sede judicial, aun cuando admita que no se encuentra afectado (por no estar incluido en dicha lista) sí que defiende una afectación material, es decir, que se encuentra bajo el ámbito del mismo, defendiendo que la extinción de su contrato fue un despido colectivo. En cuanto al fondo del asunto, analiza las previsiones contenidas en el art. 7.c) de la LF del IRPF y considera que procede la exención de rentas prevista en el precepto; toda vez que no se trata de una extinción de mutuo acuerdo, sino que se enmarca en un proceso de suspensiones de contratos y despidos colectivos impulsado por Banca Cívica por razones organizativas, económicas y productivas.

Es cierto que se dictó el 08 de noviembre de 2018 Sentencia nº 341/2018 en recurso de suplicación instado por el aquí recurrente frente a Sentencia del juzgado de lo Social nº 4 de Pamplona sobre jubilación anticipada y que desestima la misma y en suplicación se desestima el recurso. Y en ese proceso se señala que el cese del aquí recurrente constituye una extinción voluntaria de la relación laboral. Sin embargo, considera que no es vinculante la decisión de la jurisdicción social para el recurrente, porque dicho pronunciamiento se produce en el ámbito prestacional, dentro de una solicitud de jubilación anticipada y el objeto de este pleito es respecto la aplicabilidad de una exención tributaria. Por lo que en sentido estricto este pleito tiene autonomía propia para valorar si se debe aplicar la exención tributaria solicitada y no verse vinculado por lo señalado en el ámbito social y lo declarado respecto la jubilación anticipada.

Considera aplicable el mismo criterio expuesto en la Sentencia nº 237/2019, de 7 de noviembre de 2019, del Juzgado Contencioso Administrativo nº 2 de Pamplona y la Sentencia nº 219/2019, de 18 de octubre de 2019, del Juzgado Contencioso Administrativa nº 1 de Pamplona, que aplican la STSJ de Canarias, de 4 de mayo de 2.018, que se refiere a varios empleados de Banca Cívica, prejubilados con fecha 25 de abril de 2.012, igual que el demandante, mediante acuerdo de extinción de la relación laboral por prejubilación, en las mismas condiciones establecidas en el Acuerdo Laboral de 22 de diciembre de 2010, conforme a la oferta realizada por Banca Cívica con fecha 26 de marzo de 2012. La extinción de la relación laboral del demandante con Banca Cívica se materializó con el acuerdo de 25 de abril de 2012 y responde al Acuerdo Laboral en el marco de un proceso de integración en Banca Cívica, suscrito, en fecha 22 de diciembre de 2010, entre las Entidades Caja Navarra, Caja Canarias, Caja Burgos, Cajasol y Banca Cívica S.A. Como ocurre en la STSJ de Canarias de 4 de mayo de 2.018, el demandante no se jubiló en el ámbito del ERE, sino que lo hizo en las mismas circunstancias que los afectados por el ERE, puesto que se permitía extender dicha medida a los empleados que cumplieran 55 años en 2011 (los nacidos en el año 1956), "si existen necesidades organizativas" que determinasen la necesidad de ampliar los afectados por la prejubilación, circunstancia no contradicha por la Administración.



Respecto a varios compañeros del hoy recurrente, relacionados en el listado comunicado a la Seguridad Social, la Agencia Tributaria ha admitido la aplicación de la exención. La Dirección General de Tributos emitió la Consulta Vinculante V1357/2014, de 21 de mayo de 2.014, en la que admite la aplicación de dicha exención a la indemnización percibida por otro trabajador en la misma situación que el demandante.

El hecho de que la indemnización acordada por el recurrente con Banca Cívica para la extinción de su contrato por prejubilación exceda de la fijada en el Estatuto de los Trabajadores para todo despido colectivo, de veinte días de salario por año trabajado, no resulta trascendente para la exención tributaria que nos ocupa, sino que en su caso afectaría al ámbito jurídico-laboral, más todavía cuando el art. 7.c) de la LF del IRPF declara exenta, en estos casos de despido colectivo, no la indemnización por despido colectivo sino la parte de la indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente, lo que denota la ajenidad de esa indemnización de veinte días para la cuestión tributaria que nos ocupa. Además ha de interpretarse que el Estatuto de los Trabajadores fija un mínimo obligatorio -cumplido por tanto en el caso que nos ocupa- que no imposibilita su mejora por vía de convenio colectivo, negociación colectiva o negociación individual.

El Letrado de la Comunidad Foral de Navarra impugna la sentencia alegando, en síntesis, los siguientes motivos del recurso:

1º.- Discrepa de la sentencia recurrida porque no respeta el pronunciamiento establecido por la sentencia firme de la Sala de lo Social del TSJ de Navarra de 8 de noviembre de 2018, dictada en el recurso de suplicación nº 318/2018, instado por D. Higinio , cuando califica el cese del demandante como voluntario y no incorporado a las categorías de despido o despido colectivo (o su precedente ERE), ni tampoco despido objetivo.

La sentencia infringe el art. 222 LEC, en relación con el 118 y 24.1 CE, en cuanto que ignora lo resuelto en sentencia firme estrechamente vinculada con el presente proceso, pues enjuicia la voluntariedad o no, la inclusión en ERE o no, del cese del propio actor, ahora apelado y la norma aplicada por la sentencia de la Sala de lo Social justamente contempla la redacción vigente (y aplicable al actor) del artículo 162.bis.2 LGSS, que permitía el acceso a la jubilación anticipada a trabajadores que no hubiera visto extinguido su trabajo "por causa imputable a la libre voluntad del trabajador". El mismo cese no puede ser voluntario e involuntario para los órganos del Estado e invoca la STC 182/1994, de 20 de julio, rec 545/1992.

La sentencia reconoce la no inclusión del actor en procedimiento alguno de despido colectivo. Si no se encuentra en ese procedimiento, ¿cómo puede defenderse que la extinción de su relación laboral constituye un despido colectivo? A pesar de ello, la sentencia hace referencia al acta final del período de consultas del ERE que reproducía el Acuerdo de 22 de diciembre tan repetido. Y diferencia "el contexto" de la extinción del actor con el posterior despido colectivo ( NUM001 ) que le es inaplicable por meras razones temporales que la sentencia explicita.

Los conceptos del artículo 7.c) del Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas son los mismos que los tenidos en cuenta por la norma laboral. Las específicas condiciones de este cese han sido examinadas por la Sala de lo Social, en términos fácticos coincidentes con los que refleja la sentencia que impugnamos. Pero ésta última extrae de ese acervo común una consecuencia estimatoria que está vedada por la realidad ya consolidada por sentencia firme y, además, del orden jurisdiccional que tiene encomendada la resolución de pleitos relativos a la extinción del vínculo laboral.

2º.- El documento de 25 de abril de 2012 por el que se formalizó la extinción del contrato del apelado con Banca Cívica, es una extinción de mutuo acuerdo. Ese acuerdo extintivo no ha sido objeto de impugnación ante los órganos jurisdiccionales del orden social. La fijación de la suma que el apelado percibe no se ajusta ni en la cuantía ni en el módulo de determinación a la del despido colectivo, según el ET y la declaración-autoliquidación del IRPF de 2012, con inclusión de la cantidad citada en los rendimientos de trabajo, sin aplicar la exención, clarifica que el propio demandante estaba convencido de que la cantidad pactada no respondía a una indemnización por un supuesto despido.

3º.- La doctrina de esa Sala dictada en los rollos de apelación 203/17, 207/17, 304/17 y 440/17, resulta inaplicable al supuesto presente y justamente impone la desestimación de la solicitud de la apelante y la estimación de este recurso de apelación porque se dicta en contemplación de que los actores en esos procedimientos sí que estaban incorporados a un procedimiento de despido colectivo, E.R.E. NUM001 , mientras que en este caso la extinción de la relación laboral del actor no se ha producido en expediente alguno de regulación de empleo. No se encuentra incluido el actor en procedimiento administrativo alguno de extinción de relaciones laborales, ni existe reconocimiento por parte de la autoridad laboral de la inclusión del reclamante en ningún ERE.



4º.- En este caso no hay despido, ni individual ni colectivo, por hallarnos ante una extinción pactada. No puede calificarse como despido colectivo. Las causas organizativas a que la parte actora quiere anudar su extinción contractual son meramente alegadas y no comprobadas ni por los representantes de los trabajadores ni por la autoridad laboral en el procedimiento de despido colectivo, dado que se trata de razones posteriores a las examinadas en el despido colectivo NUM004 . Y tampoco se ejecutó la extinción en el plazo que una resolución administrativa firme y no impugnada imponía. Ni en el expediente se examinaron las necesidades organizativas que pudieran justificar la extinción de los nacidos en 1956, ni se autorizó la extinción concreta de ese personal, ni la extinción se actualizó en el plazo de ejecución que la autoridad laboral confirió.

5º.- El art. 7.c) del Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sólo prevé la exención de las indemnizaciones causadas en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo establecido en el artículo 51 E.T. (o, en su caso, de despidos objetivos, cual no es el caso). Y la exención no es susceptible de aplicación extensiva ( artículo 23.3 de la Ley General Tributaria y artículo 16.3 de la LFGT). Si la norma que fija la exención alude a las indemnizaciones de los despidos colectivos, ese beneficio fiscal no puede aprovechar a otros casos en que la extinción se alcanza por mutuo acuerdo, y menos en este caso en que no se ha empleado el cauce formal del despido colectivo, como lo reconoce la propia sentencia de primera instancia.

La defensa del demandante apelado sostiene la corrección de la sentencia recurrida. El Juez a quo se hace eco de las sentencias 219/2018 del Juzgado nº 1 de 18 de octubre de 2019 (Sr. Avelino ), confirmada por sentencia de apelación de 5 de junio de 2020, nº 83/2020 R. Ap. 15/2020 y de la sentencia 237/2019 del Juzgado nº 2 de 7 de noviembre de 2019, confirmada por sentencia de apelación 159/2020 recaídas en un asunto idéntico al que aquí nos ocupa, al afectar, ambas, a sendos extrabajadores de Banca Cívica despedidos en idénticas circunstancias. Todas las cuestiones que el recurso de apelación somete a la decisión de la Sala ya han sido resueltas en relación con otros contribuyentes que demandaban exactamente la misma pretensión que esta parte, y en base a los mismos hechos.

En contra de lo manifestado por la apelante, la sentencia concluye que la extinción del contrato laboral no es una resolución de mutuo acuerdo por remisión a todo lo expuesto en la sentencia de 4 de abril de 2017, sobre este particular.

En el recurso de apelación se quiere dar a entender que la sentencia reconocería una diferencia entre el supuesto de hecho analizado en la sentencia de instancia impugnada (despedidos en el ámbito del despido colectivo NUM004 ), y el que fue objeto de la sentencia 43/2017 ratificada por la Sentencia de la Sala de 4 de abril de 2017 (despedidos en el ámbito del despido colectivo NUM001 ), y que tal diferencia residiría en que en aquél la extinción de la relación laboral entre el trabajador y Banca Cívica, se habría producido en el marco de un despido colectivo, y en el caso que ahora nos ocupa, no. En el recurso de apelación se insiste en que la sentencia de instancia reconoce la no inclusión del actor en procedimiento alguno de despido, pero no es así, lo que la sentencia reconoce es la no inclusión en el listado "oficial" de afectados por el despido colectivo, pero, reconociendo que sí existe inclusión de facto en dicho despido.

En relación con el plazo de ejecución, se dice que el despido tiene lugar una vez expirado el plazo de ejecución del despido colectivo NUM004 , sin embargo, la sentencia de instancia es clara, y tiene por probado precisamente lo contrario, esto es, que el despido tuvo lugar en fase de ejecución del despido NUM004 , cuya vigencia reconoce que se extiende hasta el 31 de diciembre de 2013.

Las sentencias del T.S.J. de Navarra, Sala de lo Social, nº 336/2018 de 8 de noviembre de 2018 y la nº 341/2018 de 8 de noviembre de 2018, no aportan nada a la cuestión que aquí se trata de dilucidar. La sentencia de primera instancia objeto de impugnación concluye, acertadamente, que lo fallado en las sentencias de lo social a que se refiere la Administración no prejuzga la cuestión relativa a la exención tributaria que nos ocupa. Y ello por cuanto da por acreditado, que se trata de "cuestiones diferentes la jubilación anticipada y la exención tributaria objeto del presente pleito y por lo tanto dando la posibilidad de una diferente interpretación de los hechos y de la extinción contractual en relación a la norma jurídica aplicable para la exención que ahora se solicita aquí y que en la jurisdicción social no se trató". También el T.S.J. de Navarra ya se ha pronunciado sobre esta cuestión en las sentencias 83/2020 y 159/2020, recaídas en relación con el mismo asunto que nos ocupa, pero referidas a otros extrabajadores de Banca Cívica incluidos en el mismo colectivo que el apelado (mayores de 55 años), y despedidos en idénticas circunstancias. Y lo ha hecho concluyendo que las sentencias dictadas por la sala de lo social no vinculan al orden jurisdiccional contencioso-administrativo, por cuanto "*analizan la extinción del contrato de trabajo por prejubilación en orden a la prestación de jubilación anticipada, perspectiva totalmente distinta de la exención tributaria*". No estamos ante un supuesto en el que una sentencia afirme determinados hechos y otra los niegue, sino ante un supuesto en el que se analizan unos mismos hechos (resolución contractual), desde una distinta perspectiva jurídica, y alcanzando una distinta valoración, que se encuentra debidamente motivada. Invoca la STC 21/2011.



Es correcta la sentencia recurrida cuando establece que es aplicable la exención prevista en el art. 7 letra c) de la L.F. del I.R.P.F. a la indemnización percibida por el apelado como consecuencia de la extinción del contrato laboral con Banca Cívica, extinción que obedece a causas económicas, organizativas y productivas, y se llevó a cabo en ejecución de los despidos colectivos acordados el 22 de diciembre de 2010, y en el marco del despido colectivo NUM004 iniciado para ejecutar tal acuerdo. El hecho acreditado de que concurre el requisito numérico, y las exigencias causales del artículo 51, obliga a calificar la extinción del contrato como despido colectivo, en tanto que, el artículo 51 es una norma absolutamente imperativa o de derecho necesario absoluto. El contrato suscrito para formalizar la extinción del contrato laboral de esta parte, es irrelevante, y no altera la auténtica causa de tal extinción, ni, por tanto, su consideración como un despido colectivo.

**SEGUNDO.-Sobre la doctrina judicial recaída en casos idénticos resueltos por esta Sala.**

Como ponen de relieve las partes, esta Sala en sentencia nº 83/2020, de fecha 05-06-2020, R. Ap. 15/2020 y en sentencia nº 159/2020, de fecha 23-06-2020, R. Ap. 45/2020 ha resuelto el tema de fondo que aquí se debate (si bien con otros demandantes) y con idénticos motivos jurídicos y el mismo fundamento fáctico (más allá de singularidades personales del hoy demandante que no empecen a la solución aquí alcanzada). Por ello atendiendo a razones de seguridad jurídica y para mantener el principio de unidad de doctrina procede estar a lo allí declarado, en doctrina que es de plena aplicación al caso, mutatis mutandis. Así, en la sentencia de 05-06-2020, señalamos que:

*"Pronunciamientos judiciales sobre la voluntariedad o no del pacto de extinción de la relación laboral en el marco de un ERE.*

*El Letrado de la Administración alega, como ya lo hizo en la instancia, que en el pacto de extinción de la relación laboral consta que la causa de la extinción del contrato es el mutuo acuerdo, con expresa mención de la causa extintiva prevista en el art. 49.1.a) del E.T., lo que excluye la exención art. 7.c) del Decreto Foral Legislativo 4/2008, regulador del Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

*Esta misma cuestión ha sido analizada por esta Sala respecto al ERE NUM001 de Banca Cívica, en relación con la aplicación del art. 7.c) del Decreto Foral Legislativo 4/2008, regulador del Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en sentencias de 4 de julio de 2017 R.Ap. Nº 203/2017 y R.Ap. 207/2017, y de 5 de septiembre de 2017 R.Ap. 304/2017. Así, en la sentencia recaída en el Recurso 207/2017 ya señalamos que: " este motivo de apelación no puede ser estimado porque el documento firmado entre la empresa y el trabajador unido al ramo de prueba de la parte demandada es un acuerdo de extinción del contrato por prejubilación. Y en esa oferta de la empresa al trabajador de extinguir la relación laboral por prejubilación, expresamente se indica también que se ofrece "el acceso a un sistema de prejubilaciones en las condiciones económicas establecidas en el Acuerdo Laboral de 6 de junio de 2012". La oferta por parte de la empresa se produce en el contexto concreto que determina el Acuerdo Laboral de 6 de junio de 2012, que fija la terminación del período de consultas mediante acuerdo dentro del E.R.E. No se trata de un acuerdo libremente asumido por la empresa y el trabajador para la extinción de la relación laboral, sino que el trabajador se acoge a la prejubilación que le ofrece la empresa dentro del E.R.E.*

*Más allá del tenor literal del acuerdo de 2 de julio, cuando habla de extinción de mutuo acuerdo con expresa referencia al art. 49.1.a) del ET, esta extinción contractual se lleva a cabo dentro de un proceso de despidos colectivos decididos por la empresa. No es determinante la mención del art. 49.1.a) del ET porque, en realidad, la extinción del contrato ha tenido lugar por causas económicas, organizativas y productivas de la empresa, que le han exigido reestructurar su plantilla. La causa en virtud de la cual la empresa decide extinguir múltiples contratos es ajena a la voluntad de sus trabajadores, circunstancia que no varía por el hecho de que, a posteriori, se negocien las condiciones concretas para articular esas extinciones y sea voluntario el acceso a las mismas.*

*Por ello, no puede admitirse el argumento de la parte apelante cuando sostiene que las extinciones laborales en modo alguno puedan encuadrarse en la figura del despido colectivo, por cuanto las mismas se instrumentaron fuera del Expediente de Regulación de Empleo, a través de acuerdos individuales concertados con la empresa, con absoluta voluntariedad de los trabajadores que se acogieron a la medida de prejubilación. Bien al contrario, se articulan en el proceso del E.R.E., como se desprende de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa, detalladas en el fundamento de derecho 4º de la sentencia, que se dan por reproducidas y de las que cabe destacar especialmente el acuerdo laboral de 6 de junio de 2012 al que se remite el documento de extinción de la relación laboral, que fija la terminación del período de consultas mediante acuerdo. Este acuerdo regula la suspensión de empleo y a su vez configura dos modalidades de extinción de la relación laboral, por prejubilación o por baja indemnizada. A la prejubilación pueden tener acceso los empleados con más de seis años de antigüedad y con al menos 54 años de edad. A la baja indemnizada podían acceder todos los trabajadores excepto los que cumplieren los requisitos para acceder a la prejubilación. En otras palabras, los mayores de 54 años con más de seis años de antigüedad no podían extinguir su relación laboral por la vía de baja incentivada, sino sólo*



y exclusivamente a través de prejubilación. Y en el desarrollo de una y otra modalidad, el acuerdo determina que la empresa podía rechazar el acogimiento a la baja incentivada, pero no contenía la misma posibilidad para el caso de la prejubilación. La consecuencia que extrae el Juez de Instancia es correcta al señalar que la extinción laboral por prejubilación no podía articularse fuera del despido colectivo acordado (lo que sí podía suceder, por el contrario, en caso de extinción por baja incentivada si ésta era rechazada en ese marco) y que este acuerdo, fraguado en el marco de una decisión de despidos colectivos por razones organizativas, económicas y productivas, no permite canalizar una extinción por prejubilación al margen de dicho despido colectivo.

También es correcta la aplicación en este caso de la doctrina contenida en la STS de 24-10-2006, Rec. 4453/2004 (ROJ: STS 6920/2006 ) Ponente: Aurelio Desdentado Bonete cuando señala que: " con independencia de que hubiera en el marco del ERE un acuerdo sobre prejubilaciones, lo cierto es que el cese del actor está dentro de las extinciones autorizadas en el expediente. Por ello, el contrato no se ha extinguido "por la libre voluntad del trabajador que decide poner fin a la relación". Por el contrario, el contrato se ha extinguido por una causa por completo independiente de la voluntad del trabajador; en concreto, por una causa económica, técnica, organizativa o productiva, que ha sido constatada por la Administración y que ha determinado un despido colectivo autorizado, como se recoge en los hechos probados 2º y 3º, en los que consta la extinción del contrato de trabajo y la opción del trabajador por la prejubilación, pero en el marco de la extinción de los contratos autorizada en el ERE".

En cuanto al acogimiento voluntario, la sentencia citada dispone lo siguiente: "Es cierto que la opción por la prejubilación ha sido voluntaria, pero eso no significa que el cese lo sea. En el régimen actual de los despidos colectivos se viene admitiendo una práctica administrativa, en virtud de la cual los trabajadores afectados por un despido colectivo pueden determinarse: 1º) de forma directa y nominal en la propia resolución administrativa, 2º) por el empresario sin una aceptación previa de la designación por el trabajador y 3º) por el empresario con una aceptación previa del trabajador, que se acoge así a determinadas contrapartidas previstas en el plan social. En cualquiera de estos casos el cese es involuntario para el trabajador. Esta conclusión es obvia en los primeros supuestos, pues la voluntad del trabajador no interviene de ninguna forma en el cese. Pero tampoco hay voluntariedad en el tercer supuesto, porque el cese sigue produciéndose como consecuencia de una causa independiente de la voluntad del trabajador y lo único que sucede es que la concreción de esa causa sobre uno de los trabajadores afectados se realiza teniendo en cuenta la voluntad de éstos. Puede haber voluntariedad en la fase de selección de los afectados, pero no la hay en la causa que determina el cese".

Tampoco es decisivo para calificar la extinción de la relación laboral como voluntaria que la indemnización exceda el importe fijado legalmente para las indemnizaciones por despido porque a efectos tributarios la exención se aplicará a la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente, con el límite máximo la cantidad de 180.000 euros.

Por lo expuesto, también es correcta la sentencia de instancia en cuanto entiende aplicable la exención de rentas prevista en el art. 7.c) del Decreto Foral Legislativo 4/2008 , regulador del Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, a las cantidades percibidas por el trabajador".

Por lo que se refiere a las distintas resoluciones dictadas en el ámbito laboral y fiscal que, a juicio de la parte apelante, no indican que se trate de una extinción del contrato en un ERE que pueda dar lugar a la exención de rentas a efectos del IRPF, este aspecto también fue debatido en los anteriores procedimientos, referidos al ERE NUM001 , del siguiente modo en la sentencia correspondiente al recurso 207/2017: "La parte apelante también insiste en que en este procedimiento de índole tributaria no es vinculante el informe de la Inspección de Trabajo. La comunicación emitida por la Dirección General de Empleo el 27 de mayo de 2013 sólo dice que consta como trabajador "afectado" por el ERE de referencia. Y similar consideración merece la notificación de la Dirección General de Empleo a la entidad gestora de la prestación de desempleo de la comunicación de la extinción de los contratos de trabajo entre los que se halla el del interesado en ese procedimiento.

Desde luego este es un procedimiento de índole tributario, pero no puede desconocerse que la causa de la exención de rentas que postula el trabajador viene motivada por la previa determinación de la causa de la extinción de la relación laboral, de tal forma que si la misma es voluntaria por parte del trabajador no es aplicable la exención tributaria y si no lo es, sí será de aplicación la previsión contenida en el art. 7.c) del Decreto Foral Legislativo 4/2008 , regulador del Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Pues bien, a tales efectos, es relevante que la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y seguridad Social certifique que el demandante consta como trabajador afectado por el ERE NUM002 presentado por Banca Cívica S.A. según comunicación efectuada por la empresa o el Acuerdo de la TGSS modificando la causa del cese de estos trabajadores afectados por el E.R.E. con fecha 13-7- 2012 a la causa 77 "despido colectivo".



Por otra parte, la Administración recurrente hace hincapié en que tampoco son vinculantes las resoluciones en otro sentido por órganos de la AEAT, con sustento en la normativa aplicable en territorio común y en supuestos cuya identidad absoluta con el presente se ignora; alegación que tampoco puede prosperar puesto que, si bien es cierto que las resoluciones de la AEAT incorporadas al expediente administrativo son dictadas por la Hacienda estatal, aplicando la Ley IRPF estatal, no puede desconocerse que el precepto aplicado, el art. 7.e de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, contiene una redacción similar: "Estarán exentas las siguientes rentas: e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros".

La igualdad de situaciones se recoge en las propias resoluciones de la AEAT incorporadas al expediente administrativo porque se refieren al mismo E.R.E. NUM001 y a trabajadores de Banca Cívica que prestaban sus servicios en Sevilla, y que se acogieron al Plan de prejubilaciones ofertado por Banca Cívica dentro del Acuerdo de regulación de empleo que fue aprobado por la Autoridad laboral competente. Aplica la doctrina contenida en la STS de 24-10-2006, antes referida y concluye que las indemnizaciones obtenidas por los trabajadores que extingan su relación laboral en el marco del expediente de regulación de empleo, estarán exentas del impuesto por el art. 7 e) Ley IRPF con el límite establecido con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente.

Finalmente, cabe destacar que tampoco es determinante para rechazar la demanda y ahora para estimar el recurso de apelación que el demandante presentara voluntariamente la autoliquidación del IRPF sin aplicar la exención de rentas que ahora postula porque el art. 2. d) del Decreto Foral 188/2002, de 19 de agosto, por el que se regulan las devoluciones de ingresos indebidos en materia tributaria y las solicitudes de rectificación, impugnaciones y controversias sobre las actuaciones tributarias de los obligados tributarios establece entre los supuestos generales de devolución de ingresos indebidos: "Cuando la cantidad pagada haya sido superior al importe de la deuda u obligación tributaria liquidada por la Administración o autoliquidada por el propio obligado tributario" y para ello es necesaria la rectificación de la autoliquidación del IRPF.

Por otra parte, también hemos analizado los pactos de extinción de los contratos referidos a los trabajadores del ERE NUM001 de Banca Cívica en distintos procedimientos en los que Caixabank, sucesora de Banca Cívica, impugnaba la modificación por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social de la clave de baja 51 para la baja voluntaria, comunicada inicialmente por la empresa recurrente, y la sustituye por la clave 77 para el despido colectivo, ( Sentencias de 25 de octubre de 2017, Rec. 455/2016, 465/2016, 480/2016 ...) concluyendo que no se trata de un acuerdo voluntario: "El Acuerdo laboral de 6 de junio de 2012 al que se remite el documento de extinción de la relación laboral, regula la suspensión de empleo y a su vez configura dos modalidades de extinción de la relación laboral, por prejubilación o por baja indemnizada. A la prejubilación pueden tener acceso los empleados con más de seis años de antigüedad y con al menos 54 años de edad. A la baja indemnizada podían acceder todos los trabajadores excepto los que cumpliesen los requisitos para acceder a la prejubilación. Es decir, los mayores de 54 años con más de seis años de antigüedad no podían extinguir su relación laboral por la vía de baja incentivada, sino sólo y exclusivamente a través de prejubilación. Así, el contrato se ha extinguido por una causa por completo independiente de la voluntad del trabajador; en concreto, por una causa económica, técnica, organizativa o productiva, que ha sido constatada por la Administración y que ha determinado un despido colectivo autorizado; de hecho el codemandado figura en el listado de trabajadores afectados por el ERE. El trabajador ha aceptado las condiciones de la prejubilación, pero eso no significa que el cese en la empresa sea voluntario, sino que está motivado por el ERE promovido por la empresa. Por ello, cabe concluir que el cese del trabajador no es voluntario, sino realizado en un proceso de despido colectivo conforme al art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y siendo ello así la modificación de la clave de baja del trabajador llevada a cabo de oficio por la TGSS es conforme al Ordenamiento Jurídico".

El Tribunal Supremo ha resuelto definitivamente esta cuestión en numerosos recursos de casación. Así, entre otras tantas sentencias, puede citarse la STS de fecha 19/12/2016 STS, (ROJ: STS 3252/2019 - ECLI:ES:TS:2019:3252) Sentencia: 1384/2019 Recurso L.O. 7/2015 : 2064/2017, Ponente: Maria Del Pilar Teso Gamella, que confirma la sentencia de esta Sala de 27 de julio de 2016, R.Ap. 89/2016, en el que se analiza, en



lo que aquí interesa, la siguiente cuestión que presenta interés casacional para la formación de jurisprudencia: " Si cabe calificar como voluntario el cese de un trabajador, afectado por un expediente de regulación de empleo en el que se prevé un sistema de prejubilaciones al que pueden acceder los empleados de la empresa, cuando la extinción de su contrato de trabajo se sustenta en un acuerdo individual, firmado por el propio trabajador y la empresa en los términos que se siguen del acuerdo sobre prejubilaciones que puso fin al ERE. O si, por el contrario, dicho cese, en la medida en que se inserta y trae causa de un expediente de regulación de empleo amparado en supuestos económicos, organizativos y productivos, ha de reputarse en todo caso como derivado de un despido colectivo y amparado, por tanto, en una causa por completo independiente de la voluntad del trabajador".

La STS señala que: "El interés casacional relativo a la calificación de la baja laboral, como voluntaria o no, en los casos de expedientes de regulación de empleo, con sistema de prejubilaciones al que puede acogerse el trabajador, y las funciones que al respecto tiene atribuidas la Tesorería General de la Seguridad Social, son cuestiones sobre las que ya hemos dictado las siguientes sentencias de fecha 19 de diciembre de 2017 (recurso de casación nº 3052/2015 ), 21 de diciembre de 2017 (recursos de casación nº 3051/2015 y 3058/2015 ), 3 de enero de 2018 (recurso de casación nº 3055/2018 ), 15 de enero de 2018 ( recurso de casación nº 3054/2015 ), 12 de marzo de 2018 (recurso de casación nº 3060/2015 ), 19 de marzo de 2018 (recursos de casación nº 3061/2015 , nº 3062/2015 y 3064/2015 ), 22 de marzo de 2018 (recursos de casación nº 3065/2015 , nº 3066/2015 , nº 3075/2015 y nº 3101/2015 ), 5 de abril de 2018 (recursos de casación nº 3102/2015 , nº 3103/2015 y nº 3104/2015 ), 26 de abril de 2018 (recurso de casación nº 1299/2016 ), 29 de mayo de 2018 (recursos de casación nº 2319/2016 y nº 2395/2016 ) y 5 de junio de 2018 (recurso de casación nº 1483/2016 ). Y sobre la misma cuestión de interés casacional nos pronunciamos en las sentencias de fecha 18 de julio de 2018 (recurso de casación nº 453/2017 ), 9 de julio de 2018 (recurso de casación nº 792/2017 ), 17 de julio de 2018 (recurso de casación nº 450/2017 ), 9 de julio de 2018 (recurso de casación nº 42/2017 ), 26 de abril de 2018 (recurso de casación nº 248/2016 ), y 26 de abril de 2018 (recurso de casación nº 142/2016 ).

De modo que tras la admisión del recurso, por Auto de 19 de junio de 2017, se ha producido la desaparición sobrevinida del interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia, toda vez que las sentencias relacionadas evidencian una jurisprudencia reiterada y uniforme sobre las cuestiones identificadas como de interés casacional.

(...) Resulta necesario añadir que la baja laboral se produjo por virtud del expediente de regulación de empleo, ERE nº NUM001 , en atención a las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , es decir, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que determinaron el despido colectivo. De modo que la extinción obedece a un despido, y no al mutuo acuerdo del empresario y del trabajador, como ha declarado la Sala Cuarta de este Tribunal en la ya citada Sentencia de 24 de octubre de 2006 .

(...) Conviene ilustrar, en fin, sobre la notoriedad del carácter involuntario de la baja, además de lo declarado por la STS de 24 de octubre de 2006, Sala Cuarta , antes citada y que dejamos para el final, que el informe de la Dirección General de Empleo, de 11 de febrero de 2014, transcrito en parte por la sentencia recurrida, ya señalaba que "teniendo en cuenta que los trabajadores afectado de la empresa en cuestión causaron baja en la empresa por prejubilación, como consecuencia del expediente de regulación de empleo NUM003, desde nuestra óptica no se puede considerar que la extinción de sus contratos sea por la libre voluntad del trabajador o el mutuo acuerdo de las partes, sino que en todo caso, los trabajadores tuvieron que elegir entre una u otra medida, dado que el expediente de regulación de empleo fue presentado por la parte empresarial, fundamentado en las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas establecidas en el art. 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores -ajenas a la voluntad de los trabajadores- donde ya se había establecido unos excedentes de plantilla. Así pues, a nuestro entender, ha de considerarse que los ceses de la empresa deben tener el carácter de involuntarios, y realizados de conformidad con lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, con todas las consecuencia y efectos que tales extinciones producen en orden al reconocimiento de posibles prestaciones".

Del mismo modo que el Informe de la inspección de Trabajo y Seguridad Social, de 23 de septiembre de 2014, concluye que "las bajas mediante prejubilaciones a que se refieren los denunciados tienen causa en la situación descrita por Banca Cívica, S.A. en la Memoria del ERE NUM001 , causas económicas, organizativas y productivas, conforme al art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y no al art. 49.1.a) de la norma citada (...) La STS 6920/2006 , en unificación de doctrina, es muy clarificadora. La adscripción a las medias pactadas en un ERE es voluntaria, pero la causa de la extinción del contrato es el ERE, basado en causa económica, organizativa o productiva, y por tanto involuntaria, sea cual sea la formalización que haya realizado la empresa. (...) En consecuencia se estima que las bajas mediante Prejubilaciones habidas con ocasión del NUM001 tienen carácter de involuntarias, realizadas de conformidad con el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores ".





*En fin, también transcribimos en parte la citada Sentencia de la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo que ya señaló, en un supuesto similar, que "el contrato no se ha extinguido "por la libre voluntad del trabajador que decide poner fin a la relación". (...) Por el contrario, el contrato se ha extinguido por una causa por completo independiente de la voluntad del trabajador; en concreto, por una causa económica, técnica, organizativa o productiva, que ha sido constatada por la Administración y que ha determinado un despido colectivo autorizado".*

*(..) "El elemento diferencial aducido por la parte apelante en este caso estriba en el hecho de que el pacto de extinción de 25 de abril de 2012 no puede englobarse ni en el ERE NUM004 , ni en el posterior ERE NUM001 . A su juicio, se trata de un pacto de mutuo acuerdo, ajeno al ERE NUM004 , voluntario para el trabajador, lo que excluye la aplicación de la exención prevista en el art. 7.c) del Decreto Foral Legislativo 4/2008 , regulador del Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

*Sin embargo, este motivo de apelación no puede tener favorable acogida, siendo, por el contrario, correcta la conclusión alcanzada por la Juez de instancia cuando señala en el fundamento de derecho cuarto que: "el Sr. Avelino no está incluido en la lista de afectados por el primer despido colectivo, ( NUM004 ), pero el Acta final del periodo de consultas con acuerdo de dicho ERE, de 19 de enero de 2.011 expresamente preveía, nuevamente, en su apartado de "PREJUBILACIONES" que "Cuando, por razón de la existencia de necesidades organizativas en alguna de las Cajas integrantes sea necesario incrementar el número de trabajadores afectados por esta medida, se podrá ofrecer voluntariamente por las Cajas la prejubilación contemplada en este apartado a quienes cumplan la edad de 55 años durante el año 2.011, dándose cuenta de ello en la Comisión de Seguimiento. Siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de las Entidades y dentro del ámbito de cada Caja, en la determinación de la elección del trabajador prejubilable previsto en este párrafo, se tendrá en cuenta un criterio de preferencia a favor de la antigüedad".*

*Finalmente, se ofertó a los nacidos en 1.956 el acceso al sistema de prejubilaciones previsto tanto en el Acuerdo Colectivo de 22 de diciembre de 2.010, lo que no supuso un nuevo despido colectivo, sino la ejecución del dicho Acuerdo colectivo. Como consecuencia de ello, el Sr. Avelino vio extinguida su relación laboral el día 25 de abril de 2.012 (como los afectados por la STSJ de Canarias), en ejecución del despido colectivo NUM004 , cuya finalización estaba prevista para 31 de diciembre de 2.013".*

*Efectivamente, el pacto de extinción firmado con el Sr. Avelino , como con tantos otros trabajadores nacidos en 1956, se produjo en ejecución del Acuerdo Colectivo de 22 de diciembre de 2010, esto es, en el ámbito del ERE NUM004 . La previsión de la extinción de los contratos por prejubilación de los empleados nacidos en el año 1955 se recoge expresamente en el Acta Final del Período de Consultas, que distingue dos fases en la extinción de contratos mediante prejubilaciones, una referida a los trabajadores en activo que el día 31 de diciembre de 2010 tuvieran cumplidos 55 años de edad, y otra, la ampliación a los trabajadores nacidos en el año 1956, condicionada a que, por la existencia de necesidades organizativas en alguna de las Cajas integrantes, sea necesario incrementar el número de trabajadores afectados por esta medida. Ello determinó que la entidad bancaria realizara un nuevo listado de 93 empleados más, correspondientes a los trabajadores nacidos en 1956.*

*Como se desprende del expediente administrativo, en el Acta Final del Período de Consultas con Acuerdo del Expediente de Regulación de Empleo de las entidades Caja Navarra, Caja Canarias, Caja Burgos, Cajasol y Banca Cívica, consta que en la reunión de 19 de enero de 2011 las partes a llegar a un acuerdo definitivo "a los efectos que sean procedentes en función de lo que prevén los artículos 40.2 , 41 , 47.1 y 51 del TRLET (apartado sexto)". Entre las medidas de reorganización de plantillas el apartado 1 se refiere a prejubilaciones y establece: "Primero.- Podrán acogerse a la medida de prejubilación los trabajadores en activo que al 31 de diciembre de 2010 tuvieran cumplidos 55 años de edad, siempre que cuenten al menos con una antigüedad de diez años en la fecha de acceso a la prejubilación. La Comisión de seguimiento analizará la posibilidad de inclusión del colectivo que contando con cinco años de antigüedad y reuniendo el resto de los requisitos, no alcance la antigüedad establecida con carácter general. Quedarán excluidos los empleados acogidos actualmente la modalidad de jubilación parcial.*

*Cuando por razón de la existencia de necesidades organizativas en alguna de las cajas integrantes sea necesario incrementar el número de trabajadores afectados por esta medida, se podrá ofrecer voluntariamente por las Cajas la prejubilación contemplada en este apartado a quienes cumplan la edad de 55 años durante el año 2011, dándose cuenta de ello a la Comisión de Seguimiento. Siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de las Entidades y dentro del ámbito de cada Caja, en la determinación de la elección del trabajador prejubilable previsto en este párrafo se tendrá en cuenta criterios de preferencia a favor de la antigüedad.*

*Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de sesenta días contados desde la fecha de inicio de la oferta global que se realicen durante el primer trimestre de 2011.*

*La fecha efectiva de acceso a la prejubilación de quienes se hayan acogido a la misma será fijada por la Entidad en un plazo máximo que no excederá del 31 de marzo de 2013. Durante el año 2011 se garantiza la aplicación de*



*la medida de prejubilación para un mínimo de 1/3 del total de trabajadores acogidos esta medida y de al menos 2/3 en los dos primeros años (2011-2012) (...)"*.

*Como se ve, el Acta Final del Período de Consultas con Acuerdo del Expediente de Regulación de Empleo es un acuerdo único que prevé, tanto la extinción de los contratos mediante prejubilación de los trabajadores nacidos en 1955, como la posibilidad de extinguir también los contratos mediante prejubilación de los empleados nacidos en 1956, cuando por razón de la existencia de necesidades organizativas en alguna de las Cajas integrantes, sea necesario incrementar el número de trabajadores afectados por esta medida. El Acuerdo vino a plasmarse en el ERE NUM004 y fue homologado por la Autoridad Laboral, por resolución de 31 de enero de 2011.*

*Por ello, no cabe entender que las prejubilaciones de los empleados nacidos en 1956 sean independientes del ERE NUM004, aprobado por la autoridad laboral, como concluye el TEAFNA y defiende en este procedimiento el Letrado de la Administración.*

La vinculación de los actos de extinción por prejubilación a los empleados nacidos 1956 con el ERE NUM004 también se desprende de la "comunicación de la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros y Afines de 28 de febrero de 2013 en la que se comunica a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social en Burgos que, al amparo del Acuerdo Laboral de diciembre de 2010, con fecha 26 de marzo 2012, por Banca Cívica se ofertó el acceso al sistema de prejubilación a todos los empleados nacidos en el año 1956 procedentes de Caja Navarra, Caja Burgos y Caja Canarias, que se formalizó el 25 de abril de 2012, a la extinción del contrato de trabajo en las condiciones de dicho acuerdo laboral y se comunica a los efectos del art. 4 del punto 1 del Real Decreto 1716/2012, donde se recoge que los Sindicatos comunicarán y pondrán a disposición de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social, copia de los ERE, acuerdos colectivos de empresas suscritos con anterioridad a la ley 27/2011, del 1 de agosto. La misma comunicación fue realizada por el Sindicato CCOO a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social en Pamplona. En este listado figura D. Avelino .

*En el acuerdo de extinción de 25 de abril de 2012 se recoge que "Banca Cívica ofertó con fecha 26 de marzo de 2012 a D. Avelino el acceso al sistema de prejubilaciones en las mismas condiciones económicas establecidas en el acuerdo laboral de 22 de diciembre de 2010 (Acuerdo Laboral en el marco del proceso de integración en Banca Cívica suscrito entre las entidades Caja Navarra, Caja Canarias, Caja Burgos, Cajasol y Banca Cívica) .*

*D. Avelino formuló por escrito su solicitud de adhesión al Plan de Prejubilaciones, manifestando su voluntad de acceder a dicho sistema de prejubilaciones en las condiciones económicas establecidas en el mencionado Acuerdo Laboral y concretadas en la oferta remitida en 18 de abril de 2012".*

*No cabe considerar que la extinción del contrato por prejubilación fuera voluntaria para el trabajador, puesto que, como ha establecido de manera consolidada del Tribunal Supremo, la adscripción a las medias pactadas en un ERE es voluntaria, pero la causa de la extinción del contrato es el ERE, basado en causa económica, organizativa o productiva, y por tanto involuntaria, sea cual sea la formalización que haya realizado la empresa.*

Como también se destaca en la sentencia ahora recurrida, "respecto de varios compañeros del hoy recurrente, relacionados en el listado comunicado a la Seguridad Social, la Agencia Tributaria ha admitido la aplicación de la exención. Hay que traer a colación la consulta que formuló D. Ezequiel a la Dirección General de Tributos, que figura en el listado obrante en las páginas 241 y 242 del expediente administrativo, como afectado por el Acuerdo colectivo de 22 de diciembre de 2010. En concreto la consulta se refería a si la indemnización percibida podía quedar exenta al amparo del artículo 7 e) de la Ley 35/2006 (cuya redacción es idéntica al artículo 7 c) de la Ley Foral del IRPF). Pues bien, la Dirección General de Tributos emitió la Consulta Vinculante V1357/2014, de 21 de mayo de 2.014, en la que admite la aplicación de dicha exención a la indemnización percibida por el Sr. Ezequiel ".

*(..) realizando una valoración conjunta de todos los elementos obrantes en el expediente administrativo, cabe concluir que es acertada la fundamentación de la sentencia de instancia y es conforme al Ordenamiento Jurídico la aplicación al demandante de la exención prevista en el art. 7.c) del Decreto Foral Legislativo 4/2008, regulador del Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas porque la extinción del contrato del apelado obedece a una decisión empresarial previamente adoptada en Acuerdo Colectivo, por motivos económicos, productivos y organizativos, en ejecución del ERE NUM004, cuya finalización estaba prevista para el 31 de diciembre de 2013.*

*También apunta en esta dirección el hecho de que la Tesorería de la Seguridad Social asignó a la extinción contractual la clave 54, correspondiente a "cualquier extinción no voluntaria de la relación laboral no incluida en clave específica", y no la clave 51 correspondiente a la baja voluntaria.*

*El Letrado de la Administración apelante también aduce que la extinción del contrato fue voluntaria porque el plazo de 60 días para ejecutar las extinciones por prejubilación que se establecía en el ERE NUM004, había*



concluido cuando el apelado firmó el pacto de extinción del contrato. Esta alegación también debe ser rechazada porque el plazo de 60 días sólo podía aplicarse a quienes tuvieran 55 años a 31 de diciembre de 2010, no a los empleados nacidos en 1956, que sólo podían ser despedidos si concurrían "necesidades organizativas" que justificaran incrementar el número de afectados. Estas necesidades no se invocaron por la empleadora hasta marzo de 2012, pasados los 60 días, y así se ofertó al apelado, integrante de este colectivo, su adhesión a la medida de prejubilación el 26 de marzo de 2012, como consta en el pacto de extinción, referido anteriormente, siendo que el despido tuvo lugar durante el período de vigencia del ERE NUM004 , esto es, antes del 31 de diciembre de 2013.

Tampoco se vulnera el art. 16.3 LFGT, que prohíbe la utilización de la analogía "para extender más allá de sus términos estrictos el ámbito del hecho imponible o el de las exenciones o bonificaciones" porque en este caso, la exención está expresamente prevista en el art. 7.c de la LFIRPF.

**CUARTO.- Sobre la doctrina jurisprudencial invocada por la parte apelante**

Las sentencias invocadas por la defensa de la Administración no resultan aplicables en este caso, al existir jurisprudencia del Tribunal Supremo dictada en el nuevo recurso de casación, cuya finalidad es la formación de jurisprudencia, que establece que la adscripción a las medidas pactadas en un ERE es voluntaria, pero la causa de la extinción del contrato es el ERE, basado en causa económica, organizativa o productiva, y por tanto involuntaria, sea cual sea la formalización que haya realizado la empresa. La extinción obedece a un despido, y no al mutuo acuerdo del empresario y del trabajador.

Aplicando en este caso la doctrina expuesta, deben desestimarse los motivos de apelación 2º a 5º opuestos por el Letrado de la Administración, toda vez que no se advierten circunstancias nuevas que hagan necesario un cambio de criterio judicial.

**TERCERO.- Sobre la alegada infracción del art. 222 LEC, en relación con el 118 y 24.1 CE , en cuanto que ignora lo resuelto en la sentencia firme de la Sala de lo Social del TSJ de Navarra de 8 de noviembre de 2018, dictada en el recurso de suplicación nº 318/2018 , instado por D. Higinio ,**

El Letrado de la Administración hace hincapié en que la Jurisdicción Social dictó sentencia firme respecto del trabajador apelado, sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Navarra de 8 de noviembre de 2018, dictada en el recurso de suplicación nº 318/2018, en la que califica el cese del demandante como voluntario y no incorporado a las categorías de despido o despido colectivo (o su precedente ERE), ni tampoco despido objetivo. La norma aplicada por la sentencia de la Sala de lo Social justamente contempla la redacción vigente (y aplicable al actor) del artículo 162.bis.2 LGSS, que permitía el acceso a la jubilación anticipada a trabajadores que no hubiera visto extinguido su trabajo "por causa imputable a la libre voluntad del trabajador". El mismo cese no puede ser voluntario e involuntario para los órganos del Estado e invoca la STC 182/1994, de 20 de julio, rec 545/1992.

Este motivo no puede tener favorable acogida, atendiendo nuevamente al criterio expuesto en la sentencia número 83/2020, de 5 de junio de 2020 R. Ap. 15/2020 en la que decimos lo siguiente: "Asimismo, el Letrado de la Administración invoca distintas sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en las que se confirma la desestimación de la prestación de jubilación anticipada conforme a las previsiones del art. 161.bis.2. de la LGSS de 1994 a trabajadores en las mismas circunstancias que el apelado, en las que se concluye que la extinción del contrato fue voluntaria. Por su parte, la defensa del apelado aporta ATS, Sala de lo Social, de 12 de diciembre de 2019 , que inadmite recurso de casación para unificación de doctrina, respecto a la prestación de jubilación anticipada de un trabajador de Banca Cívica hasta el 25 de abril de 2012, igual que el apelado. En estas resoluciones judiciales se debate una cuestión completamente ajena a la que se analiza en nuestro caso, cual es la prestación de jubilación anticipada conforme a las previsiones del art. 161.bis.2. de la LGSS de 1994 y, por tanto, en ellas se analiza si concurren los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para ello. Las sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra no vinculan a este orden jurisdiccional, toda vez que no constituyen jurisprudencia del Tribunal Supremo, no se refieren al mismo trabajador, y analizan la extinción del contrato de trabajo por prejubilación en orden a la prestación de jubilación anticipada, perspectiva totalmente distinta de la exención tributaria objeto del presente recurso contencioso administrativo. Así, el Tribunal Constitucional tiene declarado entre otras, en la STC 109/2008, de 22 de septiembre , que: "Este Tribunal ya se ha pronunciado con anterioridad sobre la compatibilidad con la Constitución del dictado de resoluciones contradictorias en órdenes jurisdiccionales distintos, diferenciando en función del extremo sobre el que se proyecte la contradicción. Así, conforme a nuestra doctrina, como regla general carece de relevancia constitucional que puedan alcanzarse resultados contradictorios entre decisiones provenientes de órganos judiciales integrados en distintos órdenes jurisdiccionales cuando esta contradicción tiene como soporte el haber abordado bajo ópticas distintas unos mismos hechos sometidos al conocimiento judicial, pues en estos casos los resultados contradictorios son



consecuencia de los criterios informadores del reparto de competencias llevado a cabo por el legislador entre los diversos órdenes jurisdiccionales. Ahora bien, no todos los supuestos de eventuales contradicciones entre resoluciones judiciales emanadas de órdenes jurisdiccionales distintos carecen de relevancia constitucional, pues ya desde la STC 77/1983, de 3 de octubre, declaramos que "unos mismos hechos no pueden existir y dejar de existir para los órganos del Estado", lo que sucede cuando la contradicción no deriva de haberse abordado unos mismos hechos desde perspectivas jurídicas diversas ( SSTC 30/1996, de 26 de febrero, FJ 5, 50/1996, de 26 de marzo, FJ 3), sino que reside precisamente en que "unos mismos hechos ocurrieron o no ocurrieron, o que una misma persona fue su autor y no lo fue", pues ello repugna a los más elementales criterios de la razón jurídica y vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva ( SSTC 62/1984, de 21 de mayo, FJ 5; 158/1985, de 26 de noviembre, FJ 4; 30/1996, de 27 de febrero, FJ 5; 50/1996, de 26 de marzo, FJ 3; 59/1996, de 15 de abril, FJ 2, y 179/2004, de 18 de octubre, FJ 10)".

Si bien la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra alegada por el Letrado de la Administración se refiere al mismo trabajador, hoy apelado, no se infringe la doctrina constitucional a la que hace referencia la parte apelante, puesto que la Jurisdicción Social analiza la extinción del contrato de trabajo por prejubilación en orden a la prestación de jubilación anticipada, atendiendo a los requisitos y presupuestos exigidos en la legislación social para tener derecho a dicha prestación, mientras que en sede Contencioso - Administrativa se analizan los mismos hechos referidos a la extinción del contrato de trabajo del apelado, pero desde el punto de vista de los presupuestos exigidos en el art. 7 del Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en concreto para determinar si es aplicable o no la exención prevista en la letra c del art. 7 del Decreto Foral Legislativo 4/2008, respecto a la indemnización percibida por despido, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c.) del citado Estatuto siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor y con el límite de 180.000 euros.

Por todo lo expuesto, se desestima el recurso de apelación interpuesto, confirmando íntegramente la sentencia recurrida.

#### **CUARTO.-Costas Procesales**

Por aplicación de lo dispuesto en el art. 139.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en la redacción vigente, procede imponer a la parte apelante las costas causadas en esta apelación, al haberse producido la desestimación de la misma, sin que se aprecie la concurrencia de circunstancias que justifiquen su no imposición.

En nombre de Su Majestad El Rey y en el ejercicio de la potestad de juzgar que emanada del Pueblo Español nos confiere la Constitución, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra ha adoptado el siguiente

#### **FALLO**

**DESESTIMAR** el presente recurso de apelación interpuesto por el Asesor Jurídico-Letrado de la Comunidad Foral de Navarra, en nombre y representación de la Comunidad Foral de Navarra y, en consecuencia, confirmamos íntegramente la Sentencia nº 154/2020 de fecha 23-07-2020 recaída en los autos procedentes del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Pamplona correspondientes al recurso contencioso-administrativo Procedimiento Ordinario nº 289/2018. Todo ello, con expresa condena en costas a la parte apelante.

Notifíquese esta Resolución Judicial conforme dispone el artículo 248 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, expresando que contra la misma solo cabe interponer recurso de casación ante la Sala correspondiente, única y exclusivamente, en el caso de que concurra algún supuesto de interés casacional objetivo y con los requisitos legales establecidos, todo ello de conformidad con los artículos 86 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa en redacción dada por Ley Orgánica 7/2015 de 21 de Julio.

Dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en el plazo de treinta días siguientes a la notificación de esta Sentencia.

Se informa a las partes que en cualquier supuesto, y en todos los recursos de casación que se presenten, todos los escritos relativos al correspondiente recurso de casación se deberán ajustar inexcusablemente a las condiciones y requisitos extrínsecos que han sido aprobados por Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo y de este Tribunal Superior de Justicia de Navarra en fechas 20-4-2016 (BOE 6-7-2016) y 27-6-2016 respectivamente.



Estos Acuerdos obran expuestos en el tablón de anuncios de este Tribunal Superior de Justicia así como publicados en la página web del Consejo General del Poder Judicial ([www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)) para su público y general conocimiento.

Con testimonio de esta Resolución, y una vez firme, devuélvase las actuaciones al Juzgado de procedencia para su conocimiento debiendo el Juzgado hacer saber a las partes la resolución del recurso de apelación y llevando a cabo su puntual ejecución.

Dese al depósito constituido el destino legal.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CEN