



Roj: **STS 2307/2023 - ECLI:ES:TS:2023:2307**

Id Cendoj: **28079140012023100344**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/05/2023**

Nº de Recurso: **21/2021**

Nº de Resolución: **386/2023**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 21/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 386/2023**

Excmos. Sres. y Excmo. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.ª Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 30 de mayo de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Liberbank, S.A. empresa resultante de la fusión por absorción con Banco Castilla-La Mancha. S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Sánchez Toledo, contra la sentencia nº 1472/2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre, en el recurso de suplicación nº 1085/2019, interpuesto frente a la sentencia nº 125/2019 de 8 de abril, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, en los autos nº 862/2014, seguidos a instancia de D. Calixto contra dicha recurrente, CCM Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros, S.A., Fondo de Pensiones de Empleados CCM, sobre reclamación de cantidad.

Han comparecido en concepto de recurridos CCM Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros, S.A., representada por la Procuradora Sra. Gómez Castello y defendida por Letrado, Fondo de Pensiones de Empleados CCM, representada y defendida por la Letrada Sra. Moyano Flores, D. Calixto, representado y defendido por el Letrado Sr. Quintana Sánchez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 8 de abril de 2018, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Albacete, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimando la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por las codemandadas CCM VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. y FONDO DE PENSIONES DE EMPLEADOS CCM, y desestimando las excepciones procesales de caducidad e inadecuación de procedimiento opuestas por la entidad bancaria demandada, se estima la demanda interpuesta por D. Calixto, asistido del Letrado D. Óscar Quintana Sánchez, frente a BANCO DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A.



(GRUPO LIBERBANK), asistido del letrado D. Javier Sánchez Toledo, se condena a éste a que proceda a aportar al plan de pensiones del demandante la suma de 58.599,02 euros en concepto de aportaciones adicionales y 4.153,37 euros en concepto de aportaciones ordinarias, más los intereses moratorios de estas cantidades al interés del 10% anual desde su devengo hasta su total satisfacción".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

"1º.- El actor, D. Calixto , provisto con D.N.I. número NUM000 , ha prestado sus servicios laborales para la entidad bancaria demandada desde el 1 de diciembre de 1968 hasta el 17 de febrero de 2012, ostentando en el momento de la extinción de su contrato la categoría profesional de Nivel VI.

2º.- Con motivo del proceso de integración de Caja Castilla-La Mancha, Caja Cantabria, Cajastur, Caja del Mediterráneo y Caja Extremadura se promovió el ERE nº NUM001 , contemplando en el apartado de "Medidas de Reorganización de Plantillas": B. Medidas Planteadas.

#### 1. PREJUBILACIONES.

Primero.- Podrán acogerse a la medida de prejubilación los trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 tuvieran cumplidos 55 años de edad y cuenten al menos con una antigüedad de 10 años, efectiva o reconocida en virtud de acuerdo individual o colectivo a todos los efectos, en la fecha de acceso a la prejubilación. Quedarán excluidos los empleados acogidos actualmente a la modalidad de jubilación parcial.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de treinta días contados desde la entrada en vigor del presente acuerdo. 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 diciembre 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 a esta medida, y de al menos 2/3 en los dos primeros años (2011-2012). Siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de las Entidades, en la determinación del orden de aplicación de esta medida se procurará la preferencia en la salida de los trabajadores de mayor edad.

Tercero.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 64 años, momento en el que cesarán las obligaciones por parte de las Entidades, sin perjuicio de las específicas previsiones que se establecen en el apartado 4 del punto Cuarto.

Cuarto.- Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá una cantidad que, sumada a la prestación por desempleo neta, alcance las siguientes coberturas:

1. Un 80% de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la prejubilación y descontando en todo caso de la misma la cuota de Seguridad Social a cargo del empleado. La retribución bruta fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura por prejubilación se computará incluyendo los conceptos que se relacionan en el Anexo I. Para los empleados/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal o en reducción de jornada por guarda legal, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o jornada completa, respectivamente.

2. El trabajador no podrá percibir una cantidad neta, durante la situación de prejubilación, inferior al 90% ni superior al 95% del salario neto fijo de los últimos 12 meses anteriores a la prejubilación (salario bruto fijo en los términos anteriormente definidos menos retención por IRPF derivada de la base de cálculo, menos seguridad social a cargo del empleado o empleada). Si la cantidad a percibir excediera dicho límite, la compensación por prejubilación se reduciría hasta el importe de éste. Si por el contrario, no se alcanzase el límite establecido como mínimo, se incrementaría la cuantía hasta alcanzarlo. En todo caso la cantidad percibida globalmente durante la situación de prejubilación no podrá ser inferior a la equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con el tope de una anualidad.

3. La Caja se hará cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 64 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El Convenio Especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones en el momento inmediatamente anterior al acceso a la prejubilación, con los incrementos que se establezcan para cada año.

4. Si, de acuerdo con la legislación actualmente vigente, al alcanzar la edad de 64 años el trabajador no tuviese derecho a percibir su pensión máxima establecida por la Seguridad Social, que sin embargo hubiese logrado entre esa fecha y los 65 años, la Entidad se compromete a hacerse cargo del abono del convenio especial de la seguridad social hasta que el trabajador pueda alcanzar la pensión máxima de acuerdo con sus bases de cotización y en todo caso con el límite de los 65 años del empleado.



5. Durante la situación de prejubilación y hasta la edad de 64 años, las Entidades seguirán realizando las aportaciones al Plan de Pensiones por la contingencia de jubilación como si el trabajador estuviese en activo, pero tomando en consideración el salario y demás condiciones aplicables en el momento de la extinción del contrato.

6. En el supuesto de que durante el periodo de prejubilación se produzca la transformación del sistema del Plan de Pensiones de empleo de Cajastur, los prejubilados pertenecientes al subplan afectado por la misma, podrán optar por acogerse a la misma en las condiciones que se establezcan en el acuerdo de transformación. Las partes promoverán la modificación de las especificaciones del Plan de Pensiones de Cajastur con el fin de garantizar que los trabajadores que se acojan a la prejubilación accedan a la jubilación una vez alcanzados los 64 años de edad. Igualmente, los partícipes en régimen de prestación definida de jubilación en dicho plan de pensiones mantendrán las coberturas de riesgo hasta la misma edad.

7. La Comisión de Control de los respectivos Planes de Pensiones deberá proceder, si fuese necesario, a la modificación de las especificaciones de los respectivos Planes al objeto de garantizar el cumplimiento de las previsiones contenidas en el presente Acuerdo.

8. A partir de los 64 años, una vez que el trabajador haya accedido a la situación de jubilación, y hasta los 65 años, las Entidades abonarán un complemento equivalente al 50 por ciento de la diferencia entre la pensión de jubilación bruta que el trabajador perciba de la Seguridad Social y la cantidad neta percibida, en forma de renta o de capital, correspondiente a una anualidad del período de prejubilación.

Quinto.- El trabajador prejubilado podrá optar por percibir la compensación por prejubilación que le corresponda por aplicación del presente acuerdo en forma de renta mensual hasta alcanzar la edad de 64 años o en forma de capital de una sola vez en el momento de acceso a la prejubilación. Cuando el trabajador haya optado por percibir la compensación en forma de renta mensual, ésta se revisará con efectos del uno de enero de cada año en el 1,5%. En este mismo supuesto se garantiza el pago a los derechohabientes, en caso de fallecimiento del trabajador durante el período de prejubilación, del importe no satisfecho de la compensación por prejubilación hasta la fecha en que se hubiera terminado el pago de la misma. La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad, entendiéndose por tales aquellas actividades de carácter financiero y de seguros.

Sexto.- Las Entidades abonarán al prejubilado el mismo importe que hubiera percibido del desempleo así como el importe correspondiente del convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquél perdiera el derecho a su percepción por causa no imputable a él mismo. No se considerará causa imputable al prejubilado la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación no acorde con su perfil profesional y experiencia.

Séptimo.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados/as que se acojan al Plan de Prejubilaciones, se mantendrán hasta que el empleado cumpla los 65 años, en los mismos términos de los que gozaban en cada una de sus Entidades. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque si la cancelación de los anticipos laborales o su reconversión en un préstamo a tipo de interés preferencia de cliente y con un plazo máximo de amortización de 5 años....".

3º.- El trabajador demandante se acogió a la medida de prejubilación y vio extinguido su contrato de trabajo en fecha 17 de febrero de 2012, informando al actor Banco de Castilla-La Mancha, S.A., mediante comunicación de fecha 22 de mayo de 2013, de la suspensión las aportaciones adicionales al Plan de Pensiones durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017.

4º.- Se aportan por la codemandada "Banco de Castilla-La Mancha, S.A." Texto remitido a la Autoridad Laboral del resultado del proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo iniciado por el Banco, en el que comunica el demandante la suspensión de aportaciones al Fondo de Pensiones de Empleo CCM; Acta de acuerdo en procedimiento de mediación ante el SIMA seguido como consecuencia de conflicto colectivo interpuesto por CCOO y UGT contra decisión empresarial de modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos y reducción de jornada, de 25 de junio de 2013; y Acta final con acuerdo del periodo de consultas del expediente de movilidad geográfica, modificación de condiciones, suspensión de contratos, reducción de jornada e inaplicación de convenio Liberbank, S.A. y Banco Castilla-La Mancha, S.A. (Grupo Liberbank a efectos laborales) de 27 de diciembre de 2013, en el que se notifica al demandante la suspensión de aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo.

5º.- Presentadas demandas de conflicto colectivo impugnando las medidas de los acuerdos anteriormente citados, recayeron sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos 320/2013 y 25/2014) en fecha 14 de noviembre de 2013 y 26 de mayo de 2014, parcialmente estimatoria de las demandas. Se



interpuso recurso de casación y recayó sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2015. Afirmaba la sentencia la validez de la suspensión de las aportaciones a los planes de pensiones.

6º.- El demandante en la actualidad es perceptor de pensión de jubilación en virtud de Resolución de la Dirección Provincial del I.N.S.S. de fecha 25-06-2014.

7º.- La papeleta de conciliación extrajudicial fue presentada el 25 de julio de 2014 y el intento conciliatorio tuvo lugar el 25-08-2014 son el resultado de SIN AVENENCIA".

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, dictó sentencia con fecha 19 de octubre de 2020, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación Letrada del BANCO CASTILLA-LA MANCHA S.A. y LIBERBANK S.A contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, de fecha 8 de abril de 2018, en Autos nº 862/2014, sobre reclamación de derechos y cantidad, siendo recurrido D. Calixto , debemos confirmar la indicada resolución. Con imposición de las costas a las empresas demandadas y recurrentes, incluidos los honorarios del Letrado de la parte impugnante de su recurso, que se cuantifican prudencialmente en 400 euros, con pérdida del depósito y consignación que hayan podido constituir para recurrir".

**TERCERO.-** Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Sánchez Toledo, en representación de Liberbank, S.A. empresa resultante de la fusión por absorción con Banco Castilla-La Mancha. S.A., mediante escrito de 29 de diciembre de 2020, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 24 de enero de 2020 (rec. 818/2019). SEGUNDO.- Se alega la infracción de la interpretación errónea de la cláusula contenida en el punto 6.c) del acuerdo colectivo de 27 de diciembre de 2013 en relación con los arts. 1114 y 1117 CC y aplicación indebida del art. 1256 del mismo cuerpo legal.

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 8 de octubre de 2021 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

**QUINTO.-** Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

**SEXTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 30 de mayo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

La controversia suscitada en este recurso de casación unificadora radica en determinar si el actor tiene derecho a que Liberbank SA efectúe las aportaciones al plan de pensiones correspondientes al periodo en que estuvieron suspendidas por aplicación del Acuerdo de fecha 27 de diciembre de 2013.

Elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación del derecho nos llevan a trasladar al presente asunto los argumentos y solución desplegados por las SSTs 42 y 44/2023 de 18 enero (rcud. 1805/2021 y 86/2021), ambas dictadas por el Pleno de esta Sala.

#### 1. Datos relevantes.

A) El demandante extinguió su contrato con Liberbank el 17 de febrero de 2012 acogiéndose a la medida de prejubilación incluida en el Acuerdo de 3 de enero de 2010 (ERE NUM001 ), en cuyo punto B.1 se hacía constar:

"La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato, hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 64 años, momento en el que cesarán las obligaciones por parte de las Entidades. Sin perjuicio de las específicas previsiones que se establecen en el apartado 4 del punto Cuarto. Cuarto.- (...) 5.- Durante la situación de prejubilación y hasta la edad de 64 años las Entidades seguirán realizando las aportaciones al plan de pensiones por la contingencia de jubilación como si el trabajador estuviera en activo, pero tomando en consideración el salario y demás condiciones aplicables en el momento de la extinción del contrato".

B) En el año 2013 Liberbank SA tramitó un ERE que finalizó sin acuerdo. La empresa acordó unilateralmente la "[suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones: Durante el período comprendido entre el 1 de junio de



2013 y el 31 de mayo de 2017, se suspenderá para todos los partícipes, hayan o no extinguido el contrato de trabajo, la aportación a los planes de pensiones por la contingencia de jubilación".

Esa suspensión de aportaciones fue anulada por la SAN de 23 de septiembre de 2016, aclarada por Auto de 5 de octubre de 2016 (procedimientos acumulados 265/2013, 266/2013 y 283/2013). La STS 21 de junio de 2017 (rec. 12/2017) confirmó la decisión de instancia.

La SAN de 14 de noviembre de 2013, procedimiento 320/2013, anuló las medidas acordadas en el acuerdo adoptado ante el SIMA de 25 de junio de 2013. La sentencia fue confirmada por la STS de 22 de julio de 2015, recurso 130/2014.

C) La empresa comunicó que dejaba sin efectos las medidas que habían sido objeto de anulación e inició las negociaciones de un nuevo ERE. En el seno de éste, se alcanzó nuevo Acuerdo el 27 de diciembre de 2013 en orden a la suspensión de las aportaciones al plan de pensiones en los siguientes términos. La cláusula II.C de este Acuerdo posee el siguiente tenor:

"1. Durante el periodo comprendido entre el 01.01.2014 y el 30.06.2017 se suspenderán las aportaciones en el plan de pensiones destinadas a ahorro/jubilación (tanto las aportaciones corrientes como las adicionales) a todos los partícipes que mantengan derecho a esas aportaciones. (...)

3. A partir de 01.07.2017 se reanudarán las aportaciones de ahorro/jubilación tanto ordinarias como adicionales.

A partir del 1 de enero de 2018, se establecerá un plan por el que, además de las aportaciones ordinarias y adicionales, se realizarán aportaciones extraordinarias durante un período de siete años, consecutivos o no, por un importe que, cada año que se aporten, será equivalente a un 50% de la cuantía de la aportación ordinaria y adicional a realizar en ese mismo año, siempre que cada uno de esos años el ROE de Liberbank en el ejercicio, no resulte inferior al coste medio de capital en el periodo, determinado éste coste medio por experto independiente designado por acuerdo de las partes, y que el Grupo cumpla con los ratios de capitalización legalmente requeridos para cada ejercicio. Estos ratios se calcularán en base a la información contenida en las cuentas anuales, una vez que éstas hayan sido aprobadas por la Junta General de Accionistas.

4. Las aportaciones corrientes dejadas de aportar se determinarán por aplicación del porcentaje correspondiente al salario pensionable al 30 de abril de 2013.

5. Las aportaciones adicionales dejadas de aportar se determinarán sin la aplicación del Acuerdo Laboral alguno sobre posibles suspensiones de contrato de trabajo.

6. Sin perjuicio del régimen de las aportaciones extraordinarias establecidas en el apartado 3 anterior, aplicables a los partícipes que se mantengan en activo para aquellos que hubieran causado baja durante la suspensión de aportaciones ordinarias y adicionales, o antes de finalizar el citado periodo de aportaciones extraordinarias, por jubilación, despido colectivo se les realizará una aportación extraordinaria equivalente a las aportaciones que se hubieran realizado hasta la fecha de dicho evento sin la suspensión de aportaciones prevista en el presente acuerdo, no sujeta a las condiciones establecidas en el apartado 3 anterior. Esta aportación se realizará en el momento de baja en la empresa.

C) La STS 18 noviembre 2015 (rec. 19/2015) revocó en parte la SAN de 26 de mayo de 2014, procedimiento 25/2014 y declaró la validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones, validando el acuerdo.

D) El actor se jubiló por resolución de 25 de junio de 2014.

## **2. Pretensión formulada y sentencia recurrida.**

En la demanda origen de las presentes actuaciones el trabajador solicitaba el derecho al abono de las aportaciones ordinarias y adicionales al plan de pensiones de empleados del Banco de Castilla-La Mancha desde el mes de junio de 2013 hasta la fecha de su jubilación.

La sentencia 125/2019 de 8 de abril, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, estima la excepción de falta de legitimación pasiva de CCM Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros SA; también estima igual excepción respecto de Fondo de Pensiones de Empleados CCM. Por otro lado, desestima las excepciones de caducidad e inadecuación de procedimiento. Respecto del fondo, estima la demanda. Argumenta que el acuerdo de suspensión de las aportaciones afectó a la demandante al igual que al resto de los partícipes, estuvieran o no en activo.

La STSJ Castilla-La Mancha de 19 de octubre de 2020 (rec. 1085/2019), ahora recurrida, ha confirmado la de instancia. En cuanto al plan de recuperación a partir de 2018 no se le podía aplicar porque no era personal



"en activo", pero como cesó durante el periodo de suspensión por causa de jubilación y tenía "la consideración de personal en activo" a efectos de las aportaciones al plan de pensiones, sí se encontraba en el supuesto de hecho previsto en el apartado 6, es decir aquellos trabajadores que no se mantuvieran en activo porque "hubieran causado baja durante la suspensión de aportaciones ordinarias y adicionales (...), por jubilación". Desde esa fecha de la jubilación la actora no podía equipararse al personal en activo y en consecuencia es procedente reconocerle el derecho "a una aportación extraordinaria equivalente a las aportaciones que se hubieran realizado hasta la fecha de dicho evento sin la suspensión de aportaciones prevista en el presente acuerdo". La condena es al pago de 58.599,02 € de aportaciones adicionales y 4153,27 € de aportaciones ordinarias.

Con fecha 9 de noviembre de 2021 el Abogado y representante del trabajador presentó escrito de impugnación del recurso de casación unificadora, sosteniendo la inexistencia de contradicción y que, en todo caso, el recurso debía ser desestimado por entender que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida

El Ministerio Fiscal, mediante escrito fechado el 2 de diciembre de 2021, ha emitido el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS, considerando concurrente la contradicción e inclinándose a favor de la estimación del recurso.

### **3. Debate casacional suscitado.**

El Abogado y representante de Liberbank interpone el presente recurso y alega de contraste la STSJ Cantabria 62/2020 de 24 de enero (rec. 818/2019), dictada en el procedimiento instado por varios trabajadores de Liberbank, antes Caja Cantabria, que extinguieron sus relaciones laborales con la empresa el 31 de julio de 2011 y solicitaban la condena de la demandada a realizar una aportación extraordinaria a su plan de pensiones por importe equivalente a la suma de las aportaciones mensuales previstas desde el 1 de enero de 2014 hasta la fecha de acceso a su jubilación -en 2014, 2015 y 2016- y subsidiariamente que se declarase el derecho a ser incluidos en el plan previsto a partir del 1 de enero de 2018 en los términos acordados en el apartado II C) párrafo 3º del ERTE NUM002 .

La sentencia desestima la demanda coincidiendo con la interpretación de la norma efectuada en la instancia en el sentido de que la delimitación subjetiva del apartado 6 de la norma deja fuera a los actores puesto que habían causado baja en la empresa antes del periodo de suspensión de las aportaciones ordinarias y adicionales y también antes finalizar el periodo de aportaciones extraordinarias. Argumenta que la fecha de la baja en la empresa no es la fecha de jubilación ordinaria sino la de extinción de los contratos de trabajo, como se deduce de los términos literales del pacto, que distingue entre trabajadores en activo y trabajadores que ha causado baja durante el periodo de suspensión o antes de terminar el periodo de aportaciones extraordinarias.

Por otra parte, la sentencia sostiene que la inclusión de la jubilación como causa extintiva del contrato es significativa y debe entenderse referida a los supuestos en los que opera de forma independiente, o sea cuando determina la extinción del contrato y la consiguiente baja en la empresa, caso en que sí sería aplicable la disposición del pacto. Pero esto no sucede en el presente supuesto en que la extinción del contrato es consecuencia del plan de prejubilaciones del ERE NUM001 al que se acogieron los actores. En definitiva, "en este concreto supuesto, los actores se han visto afectados por la suspensión de las aportaciones al plan de pensiones entre los meses de enero de 2014 a junio de 2016, pues la referida medida afectaba a todos los partícipes con derecho a esas participaciones, pero no puedan considerarse beneficiarios de las aportaciones que solicitan, de conformidad con lo dispuesto en el pacto, pues el mismo solo incluye a aquellos que causen baja en los períodos indicados".

La sentencia de contraste dedica otro fundamento jurídico a argumentar sobre la denunciada vulneración del art. 14 CE, pero este tema no se plantea en el recurso.

### **4. Concurrencia de contradicción.**

Tal y como ha informado el Ministerio Fiscal, concurre entre las pretensiones, su fundamento y los hechos la identidad suficiente, mientras que la doctrina ofrecida en la sentencia de contraste llega a solución contraria a la ahora impugnada, cumpliéndose las exigencias de los arts. 219 y 221 de la LRJS.

Así en ambos supuestos se trata de trabajadores en situación de prejubilación desde 31 de julio de 2011, que se ven afectados por la STS de 18 noviembre 2015 que valida lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los planes de pensiones. La pretensión es la misma al amparo de previsión acordada, y sin embargo, las sentencias ofrecen soluciones encontradas, pues mientras que la recurrida accede a la pretensión la de contraste la deniega.



Las aportaciones empresariales correspondientes al periodo que discurre desde junio a diciembre de 2013 no están afectadas por el recurso, reconociendo la empresa su obligación de realizarlas, conforme expone de manera expresa en su recurso de casación unificadora.

## **SEGUNDO.- El Acuerdo de 2013.**

Para la resolución del problema suscitado resulta decisivo el tenor de la cláusula II.C del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, más arriba reproducida.

### **1. Alcance de la cláusula controvertida.**

Tal y como hemos concluido en las sentencias del Pleno aludidas, la interpretación de la cláusula incorporada al Acuerdo de 2013 aboca a las siguientes conclusiones:

A) Acuerda la suspensión de las aportaciones de Liberbank SA a los planes de pensiones durante tres años y medio: del 1 de enero de 2014 al 30 de junio de 2017.

B) Las aportaciones se reanudan el 1 de julio de 2017.

C) Para compensar la pérdida de aportaciones, a partir del 1 de enero de 2018 los participantes en activo se benefician de unas aportaciones extraordinarias durante siete años. Estas aportaciones extraordinarias están condicionadas a que Liberbank SA tenga una determinada rentabilidad financiera y unos ratios de capitalización.

D) Los partícipes que hubieran causado baja durante la suspensión de las aportaciones o antes de acabar ese periodo de aportaciones extraordinarias, por jubilación, despido colectivo u objetivo, se benefician de una aportación extraordinaria, sin la suspensión, que se abonará en el momento de la baja de la empresa.

### **2. Vías para compensar la ausencia de aportaciones.**

A la vista de lo recién explicado, es claro que la compensación de la pérdida de aportaciones se lleva a cabo por dos vías:

A) Los partícipes que continúan en activo durante siete años a partir del 1 de enero de 2018 se benefician de unas aportaciones extraordinarias.

B) Los partícipes que causan baja durante la suspensión (del 1 de enero de 2014 al 30 de junio de 2017) o antes de finalizar ese plazo de siete años, se benefician de una aportación extraordinaria, siempre que la baja en la empresa se deba a jubilación, despido colectivo u objetivo.

La tesis de la parte recurrente es que el actor, al haberse prejubilado el 17 de febrero de 2012 y haberse jubilado con efectos de 25 de junio de 2014, no está incluido en ninguno de esos grupos y, en consecuencia, no tiene derecho a que se le compense por la pérdida de las aportaciones.

### **3. Ámbito subjetivo.**

La cláusula II.C del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 hace referencia a la "baja en la empresa" por jubilación, despido colectivo u objetivo. El tenor literal de ese Acuerdo se refiere solamente a los trabajadores en activo de la empresa que causan baja en ese periodo temporal. No pueden incluirse los que causaron baja en la empresa en el año 2012, como el demandante.

La delimitación subjetiva del ámbito del acuerdo deja fuera al demandante porque causó baja en la empresa antes del período de suspensión de las aportaciones ordinarias y adicionales y antes de finalizar el período de aportaciones extraordinarias.

La fecha de baja en la empresa no puede identificarse con la fecha de jubilación ordinaria sino con la fecha de prejubilación, que supuso el cese definitivo en el trabajo. El citado Acuerdo diferencia claramente entre los trabajadores con vínculo laboral activo y los prejubilados. En cuanto a estos últimos, exige que la fecha de baja en la empresa se encuentre dentro de los períodos citados.

En definitiva, solamente los trabajadores en activo de Liberbank SA que se jubilen o sean despedidos colectiva u objetivamente en el citado periodo temporal, tendrán derecho a percibir esa cantidad.

## **TERCERO.- Perspectivas complementarias.**

### **1. Incidencia del Reglamento sobre Planes y Fondos de Pensiones.**

La pretensión del actor tampoco encuentra sustento en el art. 6.1.b) del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre. Ese precepto dispone lo siguiente:



" Art. 6.1. La instrumentación de los compromisos por pensiones, conforme a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los planes y fondos de pensiones, afectará a los compromisos asumidos por la empresa con su personal activo [...] se incluirán dentro de este concepto de personal activo, a efectos de esta normativa:

b) Los trabajadores con los que la empresa mantenga compromisos por pensiones, aun cuando se haya extinguido la relación laboral con los mismos."

Esa norma establece que el deber de instrumentar los compromisos de pensiones alcanza a los antiguos trabajadores de la empresa cuya relación laboral ha finalizado pero con los que ésta mantenga dichos compromisos, con la finalidad de evitar su desprotección.

Se trata de un precepto ajeno a la presente controversia litigiosa, en la que se discute si la empresa debe realizar las aportaciones al plan de pensiones correspondientes al periodo en que estuvieron suspendidas.

## **2. Ausencia de discriminación.**

Esta diferencia entre el personal activo y los prejubilados no vulnera el derecho a la igualdad del art. 14 de la Constitución porque no son términos de comparación homogéneos. Los citados prejubilados en virtud del Acuerdo Laboral de 3 de enero de 2011 tienen derecho a percibir de Liberbank SA una renta sustitutoria parcial del salario dejado de percibir que consiste en una cantidad que, sumada a la prestación por desempleo neta, alcanza un porcentaje de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en los 12 meses anteriores a la prejubilación. Pudieron optar entre el abono de una renta mensual o en forma de capital al acceder a la prejubilación. Además, la empresa abona el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social.

Sus condiciones son esencialmente diferentes a las que tienen los trabajadores en activo, que prestan servicios en la empresa, perciben un salario y contribuyen, con su actividad profesional, a que el ROE (rentabilidad financiera) de Liberbank SA y sus ratios de capitalización sean superiores a los exigidos para que se realicen las aportaciones extraordinarias durante siete años a partir del 1 de enero de 2018.

## **3. El refrendo de la Comisión de Control.**

La parte actora sostiene que el Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, en lo que se refiere al Plan de Pensiones del Banco de Castilla-La Mancha SA, necesitaba el refrendo de la Comisión de Control y se ha probado la ausencia de acuerdo de dicha Comisión.

La sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 26 de mayo de 2014, procedimiento 25/2014, enjuició una demanda de conflicto colectivo para que se declarase la nulidad a todos los efectos del citado Acuerdo de 27 de diciembre de 2013. La Audiencia Nacional estimó en parte la demanda, declaró injustificada la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en todo lo relativo a la suspensión de aportaciones a los planes de pensiones y reconoció el derecho de los trabajadores a ser repuestos en dichas aportaciones de previsión social.

Liberbank SA interpuso recurso de casación ordinario, que fue estimado por la STS de 18 noviembre 2015, recurso 19/2015, que declaró la validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones, revocó la sentencia de instancia y desestimó la demanda.

El efecto de cosa juzgada de la sentencia firme de conflicto colectivo sobre los procesos individuales previsto en el art. 160.5 LRJS, que afecta tanto a los hechos y los fundamentos jurídicos aducidos en el primer litigio como a los que hubiesen podido alegarse en él ( art. 400.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil), impide estimar la argumentación reseñada, al haberse declarado la licitud de dicha decisión empresarial de suspensión de aportaciones a los planes de pensiones.

## **4. El Acuerdo de 2011.**

La sentencia recurrida también argumenta que, cuando el actor accedió a la prejubilación, a efectos del plan de pensiones se le reconoció que se le seguirían haciendo las aportaciones hasta que alcanzara la edad de 64 años como si estuviera en activo, lo que significa que la empresa se comprometió a darle el mismo tratamiento que a los trabajadores en activo.

El Acuerdo de 3 de enero de 2011, al regular la prejubilación, tenía que precisar cómo calcular las aportaciones empresariales al plan de pensiones respecto de los trabajadores prejubilados, que ya no perciben salario, por lo que establecía que "las Entidades seguirán realizando las aportaciones al plan de pensiones por la contingencia de jubilación como si el trabajador estuviera en activo, pero tomando en consideración el salario y demás condiciones aplicables en el momento de la extinción del contrato".





El citado acuerdo, conforme a su tenor literal, se limita a precisar cómo se deben cuantificar las aportaciones al plan de pensiones de los trabajadores prejubilados. Pero no establece ningún compromiso empresarial en virtud del cual Liberbank SA ulteriormente, en virtud de las circunstancias económicas sobrevenidas, no pueda suspender las aportaciones empresariales, como efectivamente hizo; ni tampoco obliga a que los trabajadores prejubilados reciban idéntico tratamiento que los trabajadores en activo. Por tanto, el hecho de que los trabajadores en activo en Liberbank SA tengan derecho a percibir esa aportación extraordinaria no supone que la empresa también deba abonarla a los trabajadores prejubilados, respecto de los cuales no está previsto.

#### **CUARTO.- Resolución.**

A la vista de cuanto antecede, de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, debemos estimar el recurso de casación unificador interpuesto por la empresa.

##### **1. Unificación doctrinal.**

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada ( arts. 123 y 152.1 CE; art. 219 LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Por las razones que hemos expuesto, consideramos acertada la contenida en la sentencia referencial.

De este modo, cabe concluir que el Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 se refiere solamente a los trabajadores en activo de la empresa que causan baja durante la suspensión de aportaciones o antes de finalizar el plazo de aportaciones extraordinarias. No pueden incluirse los que causaron baja en la empresa en el año 2011 o 2012. No se vulnera el derecho a la igualdad respecto de los trabajadores en activo en la empresa porque no son términos de comparación homogéneos.

##### **2. Estimación del recurso.**

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida.

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por la entidad empleadora debe estimarse en lo sustancial, con la reserva a que aludiremos acto seguido.

De este modo, quedará revocada en parte la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete. A este respecto debemos realizar dos puntualizaciones. La primera, para dejar a salvo su decisión sobre falta de legitimación pasiva de dos entidades codemandadas (CCM Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros SA; Fondo de Pensiones de Empleados CCM), confirmada en suplicación y ausente del debate casacional. La segunda, para estimar la demanda en cuanto refiere a las aportaciones correspondientes al periodo anterior a enero de 2014 pues la doctrina que aplicamos se apoya en un Acuerdo que despliega efectos a partir de esa fecha y el propio recurso de casación unificador admite "la obligación de efectuar las aportaciones" correspondientes.

C) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe. De este modo, han de reintegrarse a la empresa los depósitos realizados para recurrir así como la consignación o cautelas que hubiera constituido al efecto, salvo en la medida necesaria para atender la estimación parcial de la demanda ya referida.

D) La estimación de los recursos de suplicación y de casación unificadora, sin embargo, no comporta imposición de costas para la contraparte, habida cuenta tanto de la identidad con que litiga cuanto de los términos en que se pronuncia el artículo 235.1 LRJS.

#### **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:



1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Liberbank, S.A. empresa resultante de la fusión por absorción con Banco Castilla-La Mancha. S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Sánchez Toledo.

2º) Casar y anular la sentencia nº 1472/2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre.

3º) Resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar en parte el recurso de tal índole (nº 1085/2019) interpuesto por la citada mercantil.

4º) Revocar en parte la sentencia nº 125/2019 de 8 de abril, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, en los autos nº 862/2014, seguidos a instancia de D. Calixto contra dicha recurrente, CCM Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros, S.A., Fondo de Pensiones de Empleados CCM, sobre reclamación de cantidad, para comodarla al presente fallo.

5º) Estimar parcialmente la demanda, condenando a Liberbank a efectuar las aportaciones reclamadas correspondientes a periodos anteriores a enero de 2014 y absolviéndola de las restantes peticiones; confirmar la falta de legitimación pasiva tanto de CCM Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros SA cuanto de Fondo de Pensiones de Empleados CCM.

6º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

7º) Ordenar la devolución de los depósitos constituidos para presentar los recursos ahora resueltos, así como el reintegro de las cantidades consignadas o de los avales constituidos al efecto, con la limitación expuesta en el presente fallo.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.