

El TS da la razón a Liberbank frente a la reclamación de los trabajadores prejubilados con anterioridad al acuerdo en el que se estableció la aportación extraordinaria a los planes de pensiones que se abonarían en el momento de la jubilación

Estima la Sala el recurso de la entidad financiera recurrente y declara que el trabajador demandante no tiene derecho a que la empresa efectúe las aportaciones al plan de pensiones correspondientes al periodo en que estuvieron suspendidas por aplicación de un Acuerdo del año 2013.

En dicho acuerdo se establecía la suspensión de las aportaciones a los planes de pensiones durante siete años; para compensar la pérdida de aportaciones los participantes en activo se beneficiarían de unas aportaciones extraordinarias durante siete años; los que hubieran causado baja durante la suspensión de las aportaciones antes de acabar el periodo de aportaciones extraordinarias, se beneficiarían de una aportación extraordinaria que se abonaría en el momento de la baja de la empresa. Señala la Sala que el terno literal del Acuerdo se refiere sólo a los trabajadores en activo que causen baja en el periodo temporal que establece, periodo en el que no se encuentra comprendido el demandante, al causar baja con anterioridad a la suspensión de las aportaciones ordinarias y adicionales y antes de finalizar el periodo de aportaciones extraordinarias. Y es que se acogió a la prejubilación ofertada por la empresa, de tal forma que la fecha de baja en la misma no puede identificarse con la de la jubilación ordinaria sino con la de la prejubilación, que supuso el cese definitivo en el trabajo.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 42/2023, de 18 de enero de 2023

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 1805/2021

Ponente Excmo. Sr. JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

En Madrid, a 18 de enero de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Javier Sánchez Toledo, en nombre y representación de Liberbank, SA (empresa resultante de la fusión por absorción con Banco Castilla- La Mancha SA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, en fecha 19 de febrero de 2021, en recurso de suplicación n.º 434/2020, interpuesto contra la sentencia de fecha 5 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de la Social número Uno de Albacete, en autos n.º 789/2013, seguidos a instancia de D. Víctor contra Banco Castilla- La Mancha SA (actualmente Liberbank, SA).

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Víctor, representado y asistido por la Letrada D.ª María Rosa Muñoz Fernández.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5 de septiembre de 2019, el Juzgado de lo Social número Uno de Albacete, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que ESTIMANDO la demandada, interpuesta por D. Víctor, asistido de la Letrada D.ª María Rosa Muñoz Fernández frente a la mercantil Banco Castilla-La Mancha, actualmente Liberbank, S.A., representada y asistida por el Letrado D. Javier Sánchez Toledo, debo RECONOCER Y RECONOZCO el derecho de D. Víctor a que LIBERBANK, S.A., que absorbió a Banco de Castilla-La Mancha, aporte al Plan de Pensiones del demandante todas las aportaciones adicionales y ordinarias que le correspondan por la contingencia de jubilación, hasta el cumplimiento de la edad de 64 años, así como el abono del interés del 10% anual de la cantidad resultante desde la interpelación judicial, debiendo CONDENAR Y CONDENANDO a LIBERBANK, S.A. a estar y pasar por dicha declaración, con los derechos inherentes a la misma".

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La parte actora, D. Víctor, con D.N.I. n.º NUM000, ha prestado servicios laborales por cuenta y orden de la demandada, que inicialmente se denominaba Caja de Ahorros de Castilla-La Mancha, y posteriormente se denominó Banco de Castilla-La Mancha, S.A. y actualmente Liberbank, S.A., por absorción de Liberbank, S.A. de Banco de Castilla-La Mancha, S.A., dedicada a la actividad de Caja Ahorro-Banca. EL Sr. Víctor comenzó a prestar sus servicios el día 1 de septiembre de 1980, percibiendo un salario según el Convenio Colectivo de aplicación; y no constando que tuviera la condición de representante de los trabajadores (documento n.º 1 de la demanda, vida laboral del actor).

Su relación laboral ha sido a tiempo completo y de carácter indefinido.

Con fecha 1 de febrero de 2011, el Sr. Víctor comunicó al Departamento de Personal del Banco de Castilla-La Mancha, su voluntad de acogerse a la medida de prejubilación, en forma de capital de una sola vez en el momento de acceso a la prejubilación (documento n.º 7 de la demanda). El actor accedió a la situación de prejubilación en el mes de julio de 2011 (documento n.º 1 de la demanda y grupo de documentos número 2 del ramo de prueba de la parte demandada).

SEGUNDO.- Se da aquí por reproducido el Acuerdo Laboral en el marco del Proceso de Integración de un SIP, firmado el día 13 de diciembre de 2010, y cabe destacar del mismo los siguientes aspectos de su texto, aportado por la parte actora a su ramo de prueba:

"-...I MEDIDAS DE REORGANIZACION DE PLANTILLAS.A. Criterios Generales. A. Las medidas acordadas se ofrecerán a las plantillas, para su posible acogimiento, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo. Cada empleado podrá acogerse a una sola mitad de carácter permanente. El acogimiento a la medida de prejubilación no será compatible con las medidas previstas en materia de movilidad geográfica.

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 cuenteen 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: I. 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 31d del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El Convenio Especial se suscribirá por la base máxima c/Je 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.

3. BAJAS INDEMNIZADAS:

Primero.- Podrán acogerse los empleados y las empleadas que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación.

Segundo.- Tanto la solicitud de esta medida, como su aceptación por la Entidad serán voluntarias y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el plazo de duración del proceso.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones establecidas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con prorrateo de la fracción de año, y con un tope de 42 mensualidades, más una cantidad adicional en razón del número de años de prestación efectiva de servicios, según la siguiente escala: a. Hasta 5 años de prestación de servicios 10.000 euros b. Desde 5 hasta 10 años 15.000 euros c. Desde 10 hasta 15 años 20.000 euros d. Desde 15 hasta 20 años 25.000 euros e. Más de 20 años 30.000 euros....". ERE que es autorizado por Resolución Dirección General de Empleo de fecha 24/01/2011, y complementaria de fecha 02/06/2011.

TERCERO.- ERE NUM001, Sentencia 193/2013 de fecha 14/11/2013 de la Sala Social de la Audiencia Nacional procedimiento 320/2013 y Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de fecha 22/07/2015 Rec. Casación 130/2014:

El 16-10-2012 se convocaron a las secciones sindicales de CCOO; UGT y CSICA para, en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Adicional 2' del Convenio Colectivo, iniciar un período de consultas previo a la promoción de medidas de flexibilidad interna, manteniéndose reuniones posteriores durante los días 24/10/2012, 27/11/2012 y 17/04/2013. Con fecha 23/04/2013 se inicia el período de consultas invocándose causa económica, notificándose a la Dirección General de Empleo (DGE) el día 24/04/2013, produciéndose posteriormente reuniones durante los días 30/04/2013, 07/05 y 08/05/2013, fecha en la que finalizó el período de consultas sin acuerdo. El día 13/05/2013 (ya finalizado el período de consultas), la DGE realiza una serie de advertencias a la empresa, que contesta en fecha 24 de mayo de 2013.

El día 22/05/2013 la empresa comunica a los Sindicatos la decisión unilateral de las medidas a tomar. Con fecha de entrada en la DGE de 23/05/2013 se comunica el fin período de consultas sin acuerdo y las medias a tomar por la empresa, consistentes, a los efectos que nos ocupan en: "... I. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO:... C. 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 continencia de jubilación...".

El 16-06-2013 la empresa notificó la aplicación de las medidas a la Comisión Negociadora y comenzaron a notificarla a los trabajadores afectados.

CCOO-UGT, por una parte y las demás secciones sindicales de modo particular promovieron procedimientos de mediación ante el SIMA, quien decidió acumularlos en un solo acto, citándose a las partes para el 25/06/2013. Las empresas se reunieron con los representantes de CCOO y UGT y alcanzaron un acuerdo en la madrugada del 25/06/2013 sobre las medidas de modificación sustancial, inaplicación de convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada. El 25/06/2013 en el SIMA la empresa puso sobre la mesa y las secciones sindicales de CCOO y UGT manifestaron su conformidad con la propuesta, mientras que las demás secciones sindicales se opusieron a la suscripción del acuerdo. La empresa demandada no compareció a las mediaciones, promovidas por las demás secciones sindicales. El 05/07/2013 las empresas demandadas notificaron el acuerdo a la DGE. El 10/07/2013 las empresas demandadas notificaron a la comisión negociadora la aplicación de las medidas, acordadas en el SIMA el 25/06/2013. El 15/07/2013 la DGE acusa recibo de la notificación empresarial y emite oficio en el que pone en cuestión la legalidad de la actuación empresarial. La empresa contesta el 19/07/2013 mediante escrito.

Interpuesta demandada ante la Audiencia Nacional, siguiéndose procedimiento 320/2013 y dictándose Sentencia 193/2013 de fecha 14/11/2013, por la que: "Estimando parcialmente la demanda interpuesta por CSI CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS; STC-CIC SINDICATO TRABAJADORES DE CREDITO, a la que se adhirieron CONFEDERACION SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS; CSIF; APECASYC contra LIBERBANK SA; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA SA; CCOO y UGT, anulamos las medidas impuestas por vulneración de la libertad sindical de los sindicatos demandantes y adheridos a su demanda, ordenamos el cese de dicho comportamiento y condenamos a LIBERBANK SA; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA SA; CCOO y UGT a reponer a los trabajadores en las condiciones anteriores a la aplicación de las medidas. - Condenamos solidariamente a las empresas antes dichas, así como a CCOO y a UGT a abonar a cada uno de los sindicatos actores la cantidad de 600 euros en concepto de daños morales, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda". Dicha sentencia fue aclarada por Auto de 25/11/2013, donde se precisó que los sindicatos condenados solo tenían que hacer frente a la condena solidaria.

De dicha Sentencia 193/2013 de fecha 14/11/2013 dictada por la Audiencia Nacional, cabe destacar su Hecho Probado Primero: " _ LIBERBANK S.A. y BANCO DE CASTILLA-LA MANCHA S.A. están integradas, junto con varias sociedades más (unas 50) dentro de un grupo, denominado GRUPO LIBERBANK, del

cual LIBERBANK S.A. es la empresa dominante. -LIBERBANK, SA y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, SA regulaban sus relaciones laborales por el Convenio de Cajas de Ahorro, de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, publicado en el BOE de 29-03-2012, cuya vigencia concluye el 31-12-2014. -No obstante, la regulación de la previsión social complementaria está establecida en ambas mercantiles mediante acuerdos de empresa, fechados los días 15-01-2002; 18-10-2002; y dos más signados el 12-05-2003....", el primer párrafo de su Fundamento de Derecho Tercero que viene a centrar el objeto de la controversia La simple lectura del suplico de la demanda permite concluir que los demandantes no impugnan las medidas de flexibilidad interna, impuestas por las empresas demandadas a partir del 16-06-2013, como consecuencia de la finalización sin acuerdo del período de consultas, iniciado el 23-04-2013 y concluido el 8-05-2013, que incluía en sus inicios medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), suspensión de contratos y reducción de jornada (art. 47 ET) e inaplicación de convenio colectivo estatutario (art. 82.3 ET), imponiéndose finalmente las medidas de modificación sustancial y de inaplicación de convenio. -No se impugnan, porque dichas medidas quedaron sin efecto, al alcanzarse acuerdo en procedimiento de mediación, seguido ante el SIMA el 25-06-2013, entre las empresas demandadas y las secciones sindicales de CCOO y UGT, quienes ostentaban el 64,93% de la representatividad, que supuso una notificación de las nuevas medidas a la DGE de 5-07-2012, así como a la comisión negociadora del período de consultas...", y el último párrafo de su Fundamento de Derecho Cuarto "... En conclusión declaramos probado, que los demandantes y los sindicatos adheridos a su demanda, vieron impedido su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva, venimos a declarar la vulneración de los arts. 28.1 y 37.1 CE y anulamos, el acuerdo alcanzado ante el SIMA el 25-06-2013, ordenando a los codemandados que cesen en su comportamiento y reponemos a los trabajadores afectados en todos los derechos, que se les han alterado con causa al acuerdo anulado..."

En el mes de diciembre de 2013 se solicita la ejecución de la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 14/11/2013 y la reposición de todos los trabajadores afectados por el conflicto colectivo en las condiciones previas que conformaban la relación laboral con anterioridad al acuerdo alcanzado el 25/06/2013 ante el SIMA, entre LIBERBANK S.A., Banco de Castilla-La Mancha S.A., CCOO y UGT por la cual se dejaba sin efecto las medidas aplicadas por la empresa y, en consecuencia, se requiera a la empresa a reponer a todos los trabajadores en las condiciones que regían la relación laboral previa al ERTE NUM001 y asimismo que se proceda al abono de las cantidades objeto de la condena. Habiéndose dictado Auto por esta Sala de fecha 28 de marzo de 2014 en cuya parte dispositiva se desestima la pretensión de ejecución provisional de la Sentencia dictada en fecha 14/11/2013 en la forma en que ha sido solicitada.

La Sala Social del Tribunal Supremo dicta Sentencia con fecha 22/07/2015 desestimando el Recurso de Casación interpuesto por la representación letrada de Liberbank, S.A. y el BANCO CASTILLA-LA MANCHA, S.A., contra la Sentencia 193/2013 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 14/11/2013 en autos nº 320/2013.

CUARTO.- ERE NUM002, Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de fecha 26/05/2014 procedimiento 25/2014.

El 20/11/2013 la empresa comunica a la representación legal de los trabajadores (RLT) a las secciones sindicales y a los trabajadores de centros sin representación legal, que, sin perjuicio de recurrir en casación, piensa activar un nuevo procedimiento de negociación y consultas al amparo de los artículos 40, 41, 47 y 82.3 ET, instándoles para constituir la correspondiente Comisión Negociadora, comunicación que se reitera a los representantes de los trabajadores mediante mail fechado el 21/11/2013.

La empresa demandada remitió comunicación en la intranet a todos los empleados de fecha 05/12/2013, por la que, en ejecución provisional de la sentencia de la Audiencia Nacional de

14/11/2013, se comunica a todos los empleados que, en cumplimiento del Fallo de la misma, y sin perjuicio del Recurso de Casación interpuesto por la Entidad, dejarán de aplicarse a partir del día 31 de este mes de diciembre las medidas derivadas del Acuerdo alcanzado en el SIMA el 25/06/2013.

El 11/12/2013 se inició el período de consultas. El 12/12/2013 el G. LIBERBANK notificó a la DGE su decisión de promover un procedimiento de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada, en concreto, la suspensión por causa económica de los contratos de trabajo de hasta 1.332 trabajadores, durante 18 meses, en el periodo comprendido entre el 01/01/2014 y el 15/06/2016; medidas de reducción de jornada de 3.918 trabajadores del 01/01/2014 al 15/06/2017, según los porcentajes fijados nominativamente en los Anexos II y III de la comunicación inicial; así como medidas de modificación de condiciones de trabajo; movilidad geográfica e inaplicación del convenio colectivo.

Posteriormente se producen una serie de reuniones los días 17/12/2013, 19/12/2013, 23/12/2013 y 26/12/2013, llegándose a acuerdo el día 27/12/2013, notificándolo a la DGE el día 31/12/2013, mismo día en que se notificó a los trabajadores la ejecución de las medidas.

En el ámbito del citado procedimiento, mediante proveído de fecha 10 de marzo de 2014 se requirió a la empresa, como diligencia final, la aportación de explicaciones sobre distintos aspectos, recibiendo contestación por la mercantil demandada (documento aportado por la parte actora del que se destaca el párrafo final):

"...Precisamente para que esta garantía sea absoluta, se establece también en el punto 6 que cuando un participe en la fecha de firma del acuerdo (27 de diciembre de 2013) cause baja durante los periodos de suspensión de la aportación o de recuperación de las aportaciones dejadas de realizar, tanto por jubilación como por despido colectivo o causas objetivas (artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores), la entidad promotora, en el momento de en el momento de la extinción del contrato, aportará las cantidades que se debieran haber aportado de no existir la suspensión, Por tanto se garantiza de forma plena que, en el momento de la jubilación, el empleado habrá recuperado todas las aportaciones dejadas de realizar, por lo que su prestación será íntegramente la que corresponda en atención a la regulación del respectivo plan de pensiones."

La Sala Social de la Audiencia Nacional dicta Sentencia 99/2014 de fecha 26/05/2014 procedimiento 25/2014 por la que, entrando sobre el fondo del asunto, estima parcialmente la demanda en el único sentido de declarar injustificada la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el punto II del acuerdo recaído en el periodo de consultas adoptado por la decisión empresarial en todo lo relativo a la suspensión de aportaciones a los planes de pensiones, reconociendo el derecho de los trabajadores a ser repuestos en dichas aportaciones de previsión social, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

QUINTO.- Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18/11/2015, Rec. Casación 19/2015:

Contra la Resolución citada en el fundamento previo se prepararon Recursos de Casación siendo dictada por la Sala Social del Tribunal Supremo Sentencia de fecha 18/11/2015, Rec. Casación 19/2015, por la que, entre otros pronunciamientos, estima el recurso formulado por Liberbank y Caja de Castilla-La Mancha sobre validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones y casa y anula la Sentencia 99/2014, de 3 de marzo, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Del contenido de la citada sentencia, que se da por íntegramente reproducida, resulta oportuno destacar los siguientes extractos:

HECHOS PROBADOS

B. Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones. 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. Esta suspensión será extensiva a cualquier otro instrumento de previsión social complementaria al plan, como la póliza de excesos.

A estos efectos se considerarán aportaciones adicionales de jubilación las contempladas en el artículo 21, apartado 1, letra e), de las Especificaciones del Plan de CCM -hoy Banco CCM-. En el caso de producirse cualquiera de las contingencias previstas en dicha letra, se realizará la aportación que corresponda conforme a lo previsto en dichas especificaciones. Esta aportación se realizará en el momento de producirse la contingencia.

2. Durante el periodo de suspensión de las aportaciones de ahorro/jubilación, tanto ordinarias como adicionales, se mantendrán las coberturas de riesgo y sus aportaciones correspondientes en los mismos términos (incluida la cobertura del valor actual de las aportaciones adicionales futuras con el porcentaje correspondiente si éstas existieran. Las aportaciones adicionales pendientes y no aportadas se determinarán por su valor nominal).

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 501 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 activen/para aquellos que hubieran causado baja durante la suspensión de aportaciones ordinarias y adicionales, o antes de finalizar el citado periodo cíclo aportaciones extraordinarias., por jubilación, despido colectivo (Art. 51 del ET) y por causas objetivas (Are. 52.c del EI), 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.

7. Para los trabajadores con régimen de prestación definida para jubilación se suspenderán las aportaciones ordinarias y adicionales destinadas a la prestación definida de jubilación, si bien podrán destinarse los posibles excesos de dotación a incrementar los derechos consolidados por las aportaciones no realizadas.

PLAN DE PENSIONES DE CAJA CASTILLA-LA MANCHA:

El plan de pensiones de Caja Castilla La Mancha, que a su vez integra los antiguos planes de pensiones de las Cajas de Ahorros de Albacete, Toledo, Cuenca y Ciudad Real, integradas en Caja Castilla-La Mancha, es de duración indefinida y se divide en cuatro subplanes, aplicables a diferentes colectivos según las Cajas de Ahorro de origen y su antigüedad en las mismas, con una serie de opciones.

Las contingencias protegidas por el plan de pensiones son jubilación del partícipe, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del partícipe, fallecimiento del partícipe (que da lugar a prestaciones de viudedad y de orfandad o a favor de otros beneficiarios) y fallecimiento de beneficiarios (que da lugar a prestaciones de viudedad de jubilados, orfandad de jubilados, viudedad de inválidos, orfandad de inválidos y a favor de otros beneficiarios). El subplan 1 es de prestación definida para todas las contingencias cubiertas (incluidas las de fallecimiento de activos, jubilados e inválidos), más una aportación definida adicional para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento de activos. Hay una prestación adicional de aportación definida por fallecimiento de jubilados que solamente se devenga si en el momento del fallecimiento el jubilado no tiene agotados todos sus derechos económicos derivados de la aportación definida realizada. Hay también una prestación de aportación definida por fallecimiento de inválidos que solamente se devenga si se percibía la prestación adicional de aportación definida de incapacidad en forma de renta o capital financiero.

El subplan 2 es de prestación definida para todas las contingencias cubiertas.

El subplan 3 es de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento de activos y de inválidos. La prestación por fallecimiento de jubilados es definida, pero solamente se devenga si en el momento del fallecimiento el jubilado no tiene agotados todos sus derechos económicos.

El subplan 4 es de aportación definida para la contingencia de jubilación, combina dos prestaciones para la contingencia de incapacidad permanente, una definida y la otra de aportación definida, y para la contingencia de fallecimiento de activos igualmente combina dos prestaciones, una definida y otra de aportación definida. Para la contingencia de fallecimiento de inválidos tiene una prestación definida y además una de aportación definida que solamente se devenga si se percibía la prestación de aportación definida de incapacidad permanente en forma de renta o capital financiero. La prestación por fallecimiento de jubilados es definida, pero solamente se devenga si en el momento del fallecimiento el jubilado no tiene agotados todos sus derechos económicos.

Por otra parte, se pacta que el plan, para los beneficiarios con prestación causada a 31 de diciembre de 2000, estará permanentemente asegurado a través de una póliza concertada con una compañía de seguros que cumpla los requisitos legales exigidos al efecto, que garantizarán el aseguramiento de las prestaciones causadas al amparo del plan de manera que la aseguradora se responsabiliza, por su cuenta y riesgo, de la constitución de las previsiones y reservas necesarias.

El plan está integrado en el Fondo de Pensiones de los Empleados de Caja Castilla-La Mancha. Las aportaciones del Promotor, a su devengo, se integran inmediata y obligatoriamente en el mencionado Fondo de Pensiones. Dichas aportaciones junto con sus rendimientos netos y los incrementos patrimoniales que generen se abonan en la cuenta de posición que el Plan mantiene en el Fondo. El pago de las prestaciones correspondientes, así como los gastos adicionales que se produzcan, se efectúa con cargo a dicha cuenta de posición.

La financiación del plan se lleva a cabo esencialmente por aportaciones mensuales del promotor, que tienen carácter irrevocable desde el momento de su devengo "aunque no se hayan hecho efectivas".

Las aportaciones para las prestaciones no definidas de jubilación del so subplanes 1 y 3, que se rigen por el sistema de capitalización financiera individual, vienen establecidas en el propio plan en cuantía

de 2004, con el correspondiente sistema de actualización, con diversas especificaciones y matizaciones.

Las aportaciones para las prestaciones no definidas de jubilación del subplan 4 se determinan por un porcentaje sobre el salario real corregido del trabajador. Además, se prevé una aportación adicional por cada partícipe acogida a este subplan que estuvieran en plantilla a 31 de diciembre de 2002, consistentes en una cuota anual adicional creciente. Esta aportación adicional es la única que se realiza para la jubilación a favor de partícipes del subplan 4 que hubiesen extinguido su relación laboral con el promotor por despido improcedente o por despido colectivo. Si se produce el fallecimiento o la incapacidad permanente antes de llegar la edad de jubilación, se determina un porcentaje, según la edad, del valor actual financiero de las aportaciones adicionales que quedarán pendientes de ingresar. Dicho porcentaje se abonará al beneficiario de la correspondiente contingencia (fallecimiento o incapacidad permanente). Además de estos partícipes despedidos improcedentemente o pro despido colectivo tienen derecho exclusivamente a la cuota parte que les corresponde en el fondo de capitalización en la fecha de la contingencia.

Las aportaciones para las prestaciones definidas de jubilación de todos los subplanes se rigen por el sistema de capitalización actuarial individual, resultando por tanto del cálculo actuarial vigente en cada momento. Si es precisa la constitución de un margen de solvencia y no fuesen suficientes las reservas, el promotor debe hacer la aportación adicional para cubrir ese margen, pero si las aportaciones de un partícipe exceden del límite máximo legal el promotor ajusta su aportación a dicho límite y el exceso se cubre mediante póliza con entidad aseguradora, pagando la prima el promotor.

Las prestaciones definidas de fallecimiento e incapacidad de todos los subplanes, así como todas las rentas vitalicias derivadas del fondo de capitalización, que son objeto de aseguramiento con una compañía de seguros, obligándose el promotor a aportar anualmente la prima correspondiente. Por otro lado, y en relación con las prestaciones causadas en forma de renta, el promotor se obliga a realizar aportaciones adicionales cuando la revisión actuarial ponga de manifiesto un déficit en su financiación.

Las revisiones actuariales se llevan a cabo el 31 de diciembre de cada año.

El artículo 8 regula los partícipes en suspenso, que son aquéllos por los que el promotor haya dejado de realizar aportaciones al plan, pero, mantengan sus derechos consolidados en el mismo. En el indicado artículo se regula quiénes son partícipes en suspenso y el artículo 22 remite a dicho artículo para la suspensión de aportaciones. La suspensión puede producirse por voluntad del partícipe de no recibir más aportaciones. Por otra parte, los partícipes pueden movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones en determinados supuestos de extinción de la relación laboral y si finaliza el plan de pensiones.

El artículo 23 regula el impago de aportaciones, estableciendo que en tal caso la entidad gestora del fondo lo comunicará a la comisión de control del plan para que realice los trámites que considere oportunos, determinando además que las aportaciones realizadas fuera de plazo generan el interés previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para la aprobación de modificaciones del plan de pensiones se requiere:

- a) Dictamen previo favorable de un actuario, cuando fuere preciso.
- b) Voto favorable de al menos las tres cuartas partes de los miembros de la Comisión de Control. Los acuerdos que afecten a la política de inversión del Fondo, cuando impliquen modificación de las especificaciones, requieren para su aprobación el voto favorable de la mayoría de los representantes de los partícipes y beneficiarios. Los acuerdos que afecten al coste económico de las prestaciones definidas requieren el voto favorable de la mayoría de los representantes del Promotor.

Los acuerdos de adaptación de las especificaciones a la negociación colectiva deben adoptarse en un plazo no superior a 30 días desde la fecha de efectos de dicha negociación, y requieren la aprobación por mayoría simple de ambas representaciones en la Comisión de Control. Para poner fin al plan de pensiones el acuerdo de terminación debe ser tomado por al menos las tres cuartas partes (3/4) de los miembros de la Comisión de Control. El acuerdo debe ser ratificado por el Promotor y al menos las tres cuartas partes (3/4) de la totalidad de partícipes y-beneficiarios del Plan de Pensiones. No existe previsión de terminación del plan por decisión empresarial o acuerdo colectivo en la empresa.

La Comisión de Control tiene 17 miembros, de los cuales 5 son en representación del promotor y 12 de los partícipes, que asumen la representación de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes son designados por las Organizaciones Sindicales con representación en la entidad Promotora, a través de las Secciones Sindicales constituidas en la misma, en proporción a su representatividad.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes mediatos. 3. Actuación empresarial tras la SAN 193/2013, de 14 de noviembre.

Tras dictarse la referida sentencia de la Audiencia Nacional, posteriormente confirmada por esta Sala Cuarta, la entidad empleadora comunicó a los trabajadores su intención de dejar de aplicar las medidas en su día acordadas y de poner en marcha un nuevo procedimiento para la introducción de diversas medidas de flexibilidad laboral.

Esta segunda iniciativa empresarial es la que da lugar a las presentes actuaciones, las cuales arrancan cuando el 20 de noviembre de 2013 la empresa comunica a la representación legal de los trabajadores (RLT) que, sin perjuicio de recurrir en casación, piensa activar un nuevo procedimiento de negociación y consultas al amparo de los artículos 40, 41, 47 y 82.3 ET (HP 17°).

UNDÉCIMO.- Aportaciones al Plan de Pensiones (Motivo 3° del recurso de Liberbank).

El tercero de los motivos del recurso interpuesto por Liberbank y Banco de Castilla-La Mancha defiende la validez del pacto alcanzado respecto de las aportaciones empresariales al plan de pensiones, en contra del criterio asumido por la sentencia de instancia.

1. Formulación del motivo.

Al amparo del artículo 207.e) de la LRJS se denuncia la infracción de los artículos 41 del Estatuto los Trabajadores, 37 de la Constitución Española y 4.2.b), 5.1.c), 6.3 y Disposición Adicional Primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, LPFP).

Se invoca lo acreditado en HHPP 1° (último párrafo), 23° y 28° para edificar la argumentación de fondo, defendiendo que el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas para modificación de condiciones de trabajo del artículo 41 ET es perfectamente ajustado a Derecho, y con ello también lo es la decisión de aplicarlo en los términos exactos del citado acuerdo colectivo.

2. Normas específicas invocadas.

Además de la regulación del ET sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo y la mención al reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva, se invocan diversos preceptos del Real Decreto Legislativo sobre Planes y Fondos de Pensiones:

El artículo 4.2.b) LPFP contempla como una modalidad de plan de pensiones el de "aportación definida". El objeto definido es la cuantía de las contribuciones de los promotores y, en su caso, de los partícipes al plan.

El artículo 5.1.c) LPPF consagra el principio de "irrevocabilidad de aportaciones". Implica que las aportaciones del promotor de los planes de pensiones tendrán el carácter de irrevocables.

El artículo 6.3 LPPF contiene varias reglas sobre la alteración de las características de los planes: a) La modificación de las especificaciones de los planes de pensiones del sistema asociado y de empleo se podrá realizar mediante los procedimientos y acuerdos previstos en aquéllas. El acuerdo de modificación podrá ser adoptado por la comisión de control del plan con el régimen de mayorías establecido en las especificaciones. b) No obstante, en los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la modificación del régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros extremos, y en su caso la consiguiente adaptación de la base técnica, pueda ser acordada, conforme a lo previsto en esta norma, mediante acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores. c) Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema individual podrán modificarse por acuerdo del promotor, previa comunicación por éste o por la entidad gestora o depositaria correspondiente, con al menos un mes de antelación a los partícipes y beneficiarios.

La Disposición Adicional Primera LPPF protege los compromisos por pensiones con los trabajadores. La redacción vigente en la fecha de acordarse las medidas de reestructuración laboral cuestionadas es la siguiente:

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, incluidos los planes de previsión social empresariales y los seguros colectivos de dependencia, a través de la formalización de un plan de pensiones o varios de estos instrumentos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguros y planes de pensiones.

A estos efectos, se entenderán por compromisos por pensiones los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias establecidas en el apartado 6 del artículo 8. Tales pensiones podrán revestir las formas establecidas en el apartado 5 del artículo 8 y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos, cualquiera que sea su denominación.

Tienen la consideración de empresas no sólo las personas físicas y jurídicas sino también las comunidades de bienes y demás entidades que, aun carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos descritos.

Para que los contratos de seguro puedan servir a la finalidad referida en el párrafo primero habrán de satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Revestir la forma de seguro colectivo sobre la vida o plan de previsión social empresarial o seguro colectivo de dependencia, en los que la condición de asegurado corresponderá al trabajador y la de beneficiario a las personas en cuyo favor se generen las pensiones según los compromisos asumidos.
- b) En dichos contratos no será de aplicación lo dispuesto en los artículos 97 y 99 de la Ley de Contrato de Seguro.
- c) Los derechos de rescate y reducción del tomador sólo podrán ejercerse al objeto de mantener en la póliza la adecuada cobertura de sus compromisos por pensiones vigentes en cada momento o a los exclusivos efectos de la integración de los compromisos cubiertos en dicha póliza en otro contrato de seguro, en un plan de previsión social empresarial o en un plan de pensiones. En este último caso, la nueva aseguradora o el plan de pensiones asumirá la cobertura total de los referidos compromisos por pensiones.

d) Deberán individualizarse las inversiones correspondientes a cada póliza en los términos que se establezcan reglamentariamente.

e) La cuantía del derecho de rescate no podrá ser inferior al valor de realización de los activos que representen la inversión de las provisiones técnicas correspondientes. Si existiese déficit en la cobertura de dichas provisiones, tal déficit no será repercutible en el derecho de rescate, salvo en los casos que reglamentariamente se determinen. El importe del rescate deberá ser abonado directamente a la nueva aseguradora o al fondo de pensiones en el que se integre el nuevo plan de pensiones.

Será admisible que el pago del valor del rescate se realice mediante el traspaso de los activos, neto de los gastos precisos para efectuar los correspondientes cambios de titularidad.

En los contratos de seguro cuyas primas hayan sido imputadas a los sujetos a los que se vinculen los compromisos por pensiones deberán preverse, de acuerdo con las condiciones pactadas en el compromiso, los derechos económicos de los sujetos en los casos en que se produzca la cesación de la relación laboral previa al acaecimiento de las contingencias previstas en esta normativa o se modifique el compromiso por pensiones vinculado a dichos sujetos.

Reglamentariamente se fijarán las condiciones que han de cumplir los contratos de seguro a los que se refiere esta disposición, incluidos los instrumentados entre las mutualidades de previsión social y sus mutualistas en su condición de tomadores del seguro o asegurados. En todo caso, las condiciones que se establezcan reglamentariamente, deberán ser homogéneas, actuarial y financieramente con las normas aplicables a los compromisos por pensiones formalizados mediante planes de pensiones.

La efectividad de los compromisos por pensiones y del cobro de las prestaciones causadas quedarán condicionados a su formalización en los instrumentos referidos en el párrafo primero. En todo caso, el incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones asumidos constituirá infracción en materia laboral de carácter muy grave, en los términos prevenidos en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En ningún caso resultará admisible la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de fondos internos, o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos.

3. La medida cuestionada.

A) Por referencia a Liberbank y Banco Castilla-La Mancha, en el HP Primero se explica que la regulación de la previsión social complementaria está establecida en ambas mercantiles mediante acuerdos de empresa, fechados los días 15-01- 2002; 18-10-2002; y dos más suscritos el 12-05-2003.

Conforme se expone en el FD Segundo, esos acuerdos de previsión social obran como documentos 18.1 a 18.3 de las empresas demandadas (descripciones 237 a 239 de autos), que tienen crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por CSICA, puesto que no se cuestionó su autenticidad, ni el sindicato mencionado alegó, ni probó consecuentemente, que el origen de la previsión social en las empresas mencionadas fuera distinto, siendo revelador que no se controvertiera por los demás sindicatos presentes, ni por el Comité de Asturias.

B) El alcance de las medidas acordadas respecto de la suspensión empresarial de realizar aportaciones a los Planes de Pensiones puede verse en el apartado C del Capítulo II de Acuerdo, más arriba reproducido como HP 23°.

Se trata de suspender las aportaciones para ahorro/jubilación (no para las coberturas de riesgo, es decir, invalidez o muerte) desde enero de 2014 hasta junio de 2017. Las aportaciones afectadas por la suspensión se recuperan mediante ingresos extraordinarios a partir de enero de 2018 y si algún

trabajador causa baja en la empresa antes de que se hayan recuperado se realiza la aportación en ese momento.

C) En la empresa Liberbank se encuentran vigentes los cuatro planes de pensiones de las cuatro entidades financieras integradas en el nuevo Banco: Caja de Ahorros de Castilla-La Mancha, Caja de Ahorros de Extremadura, Caja de Ahorros de Asturias y Caja de Ahorros de Cantabria, aplicándose cada uno de ellos a los trabajadores procedentes de dichas entidades, así como a los pasivos que originaron derechos con cargo a dichos planes. Liberbank se ha subrogado en la posición de promotor del plan de pensiones en todos ellos. El contenido de dichos planes está resumido en el HP 28°.

4. Criterio de la sentencia recurrida.

El FD Décimo segundo de la sentencia recurrida expone diversas razones por las que considera contrario a Derecho el acuerdo mediante el que se suspende la aportación empresarial a los Planes de Pensiones existentes en la empresa:

A) El Plan, aunque sea de empleo, se rige por sus propias especificaciones, siendo inaplicable la regulación laboral. No es posible aplicar al plan de pensiones las instituciones propias del contrato de trabajo, ni sus previsiones sobre modificación del contrato de trabajo o su suspensión.

B) Las mejoras voluntarias pueden verse afectadas por una MSCT, pero no así los derechos derivados de un Plan de Pensiones.

C) La Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. El legislador español obliga a externalizar los Planes de Pensiones y la Adicional Primera de la LPFP. Eso supone que, al externalizarse, la mejora de prestaciones deja de ser una condición de trabajo y pasa a constituir el objeto de otro contrato distinto.

D) De los cuatro planes de pensiones dos de ellos (Cajastur y Caja Cantabria) no prevén que por vía de acuerdo colectivo entre trabajadores y empresa pueda modificarse el plan de pensiones, quedando reservada dicha facultad a la Comisión de Control. Su modificación es ilegal.

En cuanto al plan de pensiones de Banco Castilla-La Mancha, aunque se prevé que puedan producirse en la negociación colectiva empresarial acuerdos de modificación de las especificaciones del plan, la modificación queda condicionada a la aprobación por mayoría simple de ambas representaciones en la Comisión de Control. Su modificación es ilegal.

Solamente en el plan de pensiones de Caja Extremadura está previsto, en los términos del artículo 6.3 de la Ley, que "en el supuesto de que, por Pactos o Acuerdos tomados en negociación colectiva de eficacia general, que se establezcan entre la Entidad Promotora y la representación legal de los trabajadores en la misma, se prevea la modificación del régimen de obligaciones y derechos económicos del Plan de Pensiones, la Comisión de Control instrumentará de forma inmediata dicha modificación". Sin embargo tampoco la modificación acordada en el caso del fondo de pensiones de los antiguos empleados de Caja Extremadura puede ser considerada conforme a Derecho, puesto que no se limita a dejar en suspenso las aportaciones durante varios años (compensándose por aportaciones futuras adicionales), sino que mantiene con cargo al Fondo de pensiones los derechos prestacionales, comprometiéndose la empresa a hacer la aportación en el momento de causarse cada prestación, lo cual equivale a dejar sin garantía de pago los compromisos de pensiones.

5. Consideraciones del Tribunal.

Consideramos que en este punto la sentencia recurrida es contraria a los preceptos cuya infracción denuncia el recurso de la empresa y que, por lo tanto, el acuerdo suscrito con la mayoría sindical es válido tanto desde la perspectiva del artículo 41 ET cuanto desde la propia de las normas reguladoras de los Planes y Fondos de Pensiones. Seguidamente exponemos las razones de ello.

A) El Plan de pensiones de empleo se rige por sus propias especificaciones, pero la obligación empresarial derivada del acuerdo colectivo o del contrato de trabajo puede alterarse con arreglo a la regulación de tal índole.

Ese es el principio subyacente a las SSTs de 16 julio 2003 (rec. 862/2002) y 18 julio 2003 (rec. 3064/2003) que cita la recurrida: la mejora de prestaciones ya causadas en virtud de las previsiones de un convenio colectivo podía ser reducida o dejada sin efecto por un convenio colectivo posterior. Es decir, la doctrina "del acto contrario" conduce a que la misma fuente que ha establecido unos derechos pueda operar sobre los mismos; naturalmente, respetando las exigencias constitucionales (irretroactividad, no discriminación, etc.) o legales (procedimiento, publicidad, etc.) del caso.

La externalización de la obligación empresarial respecto de las pensiones de sus empleados traslada fuera del ámbito laboral el régimen jurídico del Fondo, pero no la obligación de seguir realizando aportaciones al Plan. Una cosa es la gestión y dinámica de las prestaciones en función de lo ya aportado y otra el alcance del deber de seguir realizando aportaciones.

El modo en que se instrumenta el cumplimiento de una obligación, al cabo, no puede acabar alterando los términos de la obligación asumida. Lo ancilar está al servicio de lo principal, y no a la inversa. En nuestro caso: trabajadores y empresas no pueden alterar el funcionamiento del Fondo de Pensiones que externaliza su previo compromiso, pero conservan el control sobre las características de las obligaciones externas al mismo, señaladamente la de realizar unas u otras aportaciones. Cosa diversa es que tales novaciones posean relevancia sobre las especificaciones del Plan de Pensiones o que los órganos rectores del Fondo hayan de adoptar determinadas medidas concordantes. En suma: no cabe confundir el compromiso por pensiones y el instrumento que lo garantiza.

B) El artículo 41 ET contiene un listado abierto de las condiciones o materias susceptibles de modificación, sin que el legislador haya excluido en modo alguno las obligaciones empresariales consistentes en realizar aportaciones periódicas a Planes de Pensiones.

Así se desprende claramente de la fórmula legal acogida por el legislador (" entre otras ") para introducir el elenco de materias alterables siguiendo el cauce de esta figura novatoria. La STS 23 octubre 2015 (rec. 169/2014) así lo ha entendido, precisamente al hilo de un supuesto referido a la obligación empresarial de realizar aportaciones a un Plan de Pensiones.

Asimismo, en la STS 9 octubre 2015 (rec. 58/2015) hemos puesto de relieve que las aportaciones a los planes de pensiones forman parte incuestionable de la masa salarial en tanto que teniendo finalidad percibir rentas para atender las contingencias previstas en el artículo 1 LPPF, constituyen gastos de acción social.

C) La contemplación del deber de aportar cantidades a los planes de pensiones como obligación derivada del contrato de trabajo es inequívoca para las normas presupuestarias. Las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado "las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro conforme a lo previstos en este apartado tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida" (artículo 19. tres de las Leyes 61/2003, 2/2004 y 30/2005; artículo 21 cinco de la Ley 42/2006; artículo 22.cuatro de las Leyes 51/2007 y 2/2008; y artículo 22 cinco de las Leyes 26/2009 y 39/2010).

D) La protección de los derechos en curso de adquisición a que se refiere la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, se refiere a las aportaciones ya realizadas o que debían haberse realizado por la empresa en el momento que se declara su insolvencia.

Su artículo-8º deja bien claro que la obligación estatal de adoptar medidas va referida al problema surgido en la fecha en que se produce la insolvencia del empleador. Nada que ver, por tanto, con la MSCT pactada en Liberbank.

E) El artículo 5.1.c) LPFP muestra claramente que las aportaciones del promotor de los planes de pensiones tendrán el carácter de irrevocables. Pero una cosa son las aportaciones ya realizadas (que no pueden dejarse sin efecto) y otra bien distinta las futuras (respecto de las que resulta imposible hablar de revocación).

De modo concordante, el artículo 6.3 LPFP contempla el acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores como cauce lógico para alterar las especificaciones de un Plan.

F) Que determinados Planes de Pensiones (Cajastur, Caja Cantabria) silencien la posibilidad de alterarlos mediante acuerdo colectivo en modo alguno impide que, al amparo de las reglas generales sobre modificación de condiciones laborales, de inaplicación o renegociación de convenios colectivos, las obligaciones empresariales afectadas puedan verse afectadas (arts. 41.1 y 82.3 ET). La consecuencia, más bien, es que la virtualidad (que no la validez) de tales cambios quedará condicionada a su encauzamiento a través de las previsiones del correspondiente Plan (acuerdo de la Comisión de Control).

La eventual existencia de desajustes entre las alteraciones de la obligación empresarial de realizar aportaciones y su traslación a la gestión del Plan es materia ajena al presente conflicto.

G) Que en otro Plan (Banco Castilla-La Mancha) se necesite el refrendo de la Comisión de Control, al admitirse expresamente que la negociación colectiva puede alterar las especificaciones del Plan, debe conducir a aceptar la validez de la MSCT pactada y a supeditarla a ese requisito.

Carece de sentido declarar contraria a Derecho una MSCT porque no ha recibido el respaldo de la Comisión de Control, que es lo argumentado por la sentencia recurrida. Por mandato legal, el acuerdo en que desemboca una MSCT solo puede generarse en la Comisión negociadora disciplinada por el art. 41.4 ET, órgano diverso a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de empleo para el colectivo afectado.

Al examinar la validez del acuerdo suspendiendo las aportaciones empresariales al Plan de pensiones, en los términos ya expuestos, ha de atenderse a su propia gestación y alcance. La tesis de la sentencia recurrida conduciría a la inviabilidad de que la negociación colectiva alterase el Plan (pese a preverlo éste expresamente) por imposibilidad de que exista un negocio jurídico que simultáneamente cumpla las exigencias de la legislación laboral (procedimiento del art. 41 ET) y de la mercantil (acuerdo de la Comisión de Control).

H) El Plan de Caja Extremadura contempla expresamente la alteración de sus especificaciones por vía de negociación colectiva y obliga a la Comisión de Control a realizar las adaptaciones necesarias.

La sentencia recurrida, en este punto, parece confundir la garantía de las prestaciones (que compete al Fondo) con la de las aportaciones futuras (a cargo de la empresa); la estabilidad financiera del Fondo (determinada por la relación entre ingresos y obligaciones) con la intensidad de las pensiones (minorada si hay menores aportaciones); la pensión comprometida (en los términos inicialmente diseñados) con la obtenida (derivada de lo realmente aportado); la gestión de la masa patrimonial (siempre a cargo del Fondo) con el volumen de recursos (dependiente del monto de lo aportado); la afectación potencial de los derechos políticos de terceros (personas integradas en el Fondo y ajenas a la MSCT pactada) con la real del caso (inexistente porque se trata de Fondos que solo integran el Plan de pensiones afectado por la MSCT).

Por todo ello ha de entenderse que el acuerdo sobre suspensión de aportaciones empresariales a los Planes de Pensiones existentes en las empresas Liberbank y Banco Castilla-La Mancha es ajustado a

Derecho. Eso comporta la estimación del motivo de recurso, la anulación de la sentencia en este punto y la íntegra desestimación de la demanda presentada por el Sindicato CSICA, a la que se adhirieron APEACASYC, STC y CSI.

SEXTO.- Actuación empresarial respecto del actor, D. Víctor:

Mediante comunicación fechada el 22/05/2013 y notificada al trabajador a través de burofax recibido el 23/05/2013 (documento número 10 de la demanda y número 3 del ramo de prueba de la parte demandada), se da cuenta de la finalización con fecha 08/05/2013 el período de consultas de modificación sustancial de condiciones de trabajo ex art. 41 del ET por causas económicas expuestas a la representación de los trabajadores con entrega de la documentación acreditativa (entre ella Memoria Explicativa e Informe Técnico), pasando seguidamente a exponer las mismas, se pone en conocimiento del trabajador que se ha adoptado por la Empresa, entre otras medidas, la consistente en "suspensión de las aportaciones de todos los partícipes de los planes de pensiones por la contingencia de jubilación. Siendo Vd. partícipe del Plan de Pensiones le resulta de aplicación la medida, por lo que le comunicamos que, durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, se suspenderá la aportación a los planes de pensiones que le corresponda como partícipe por la contingencia de jubilación".

Igualmente, el día 11 de julio de 2013 se remitió burofax al actor con comunicación de fecha 10 de julio de 2013, documento n.º 1 aportado por la parte actora con su escrito de ampliación de la demanda con fecha 9 de enero de 2014, sobre el acuerdo definitivo de suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones. Asimismo con fecha 2 de enero de 2014, se remitió burofax al actor con comunicación de fecha 31 de diciembre de 2013, sobre suspensión de aportaciones a planes de pensiones, documento n.º 1 aportado por la parte actora con su escrito de ampliación de demanda de fecha 9 de abril de 2014 y n.º 8 del ramo de prueba de la parte demandada.

CCM Vida y Pensiones remitió al actor información sobre el último detalle trimestral de los saldos y derecho de D. Víctor (documento n.º 8 de la demanda). Co fecha 11 de julio de 2013, la misma entidad remitió al Sr. Víctor certificado acreditativo de su adscripción al Plan de Pensiones de Empleo de la Caja de Ahorros de Castilla-La Mancha, con el número 2416, subplan 4 del mencionado plan (documento n.º 9 de la demanda).

El Sr. Víctor se jubiló con fecha 1 de abril de 2015, fecha en la que pasó a ser pensionista de la Seguridad Social (documento n.º 1 de la demanda y n.º 2 de su ramo de prueba).

Con fecha 23 de julio de 2015 tiene lugar reunión ordinaria de la Comisión de Control en la que se acordó, respecto de la solicitud formulada por D. Víctor... por mayoría, se dé cumplimiento, por parte del Promotor, a lo recogido en las especificaciones..., y se proceda al abono de las aportaciones ordinarias pendientes y las adicionales en su totalidad..., documento que se da por reproducido " (documento aportado al ramo de prueba de la parte actora, como número 3).

SÉPTIMO.- Se da por reproducida todos los documentos aportados por las partes a sus ramos de prueba y los aportados por la parte actora junto con su escrito de demanda y ampliaciones.

OCTAVO.- El Sr. Víctor interpuso la preceptiva papeleta de conciliación, que resultó sin avenencia."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación letrada Banco Castilla- La Mancha SA (actualmente Liberbank, SA), se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, dictó sentencia en fecha 19 de febrero de 2021, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación Letrada del BANCO CASTILLA-LA MANCHA S.A. y LIBERBANK S.A interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Albacete, de fecha 5 de septiembre de 2019, en Autos n.º 789/2013, sobre reclamación de derechos y cantidad, siendo recurrido D. Víctor, 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."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, por la representación letrada de Liberbank, SA, se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 24 de enero de 2020 (recurso 818/2019).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado. Por providencia de 15 de noviembre de 2022 y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. A tal efecto se acordó, señalar para la votación y fallo para el día 18 de enero de 2023 en Pleno, convocándose a todos los Magistrados/as de esta Sala, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- 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.

Los hechos esenciales para la resolución de este recurso son los siguientes:

- a) El demandante prestaba servicios para Liberbank SA hasta que el 31 de julio de 2011 se acogió a la medida de prejubilación incluida en el Acuerdo de 3 de enero de 2011, alcanzada en el ERE NUM003. Dicho acuerdo preveía: "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. [...] 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 "[s]uspensión 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 continencia de jubilación".
- c) El acuerdo de suspensión de aportaciones fue anulado por sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de septiembre de 2013, aclarada por el auto de 5 de octubre de 2016, procedimientos acumulados 265/2013, 266/2013 y 283/2013. Fue confirmada por la sentencia del TS de 21 de junio de 2017, recurso 12/2017.
- d) Por sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de noviembre de 2013, procedimiento 320/2013, se anularon las medidas adoptadas en el acuerdo ante el SIMA de 25 de junio de 2013. Esa sentencia fue confirmada por la del TS de 22 de julio de 2015, recurso 130/2014.

e) La empresa comunicó que dejaba sin efectos las medidas que habían sido objeto de anulación por dicha sentencia e inició las negociaciones de un nuevo ERTE 532/13 que terminó con Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, el cual suspendió temporalmente las aportaciones a los planes de pensiones.

f) La sentencia del TS de 18 de noviembre de 2015, recurso 19/2015, revocó en parte la sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de mayo de 2014, procedimiento 25/2014, manteniendo la validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los planes de pensiones

g) El actor se jubiló con efectos de 1 de abril de 2015 y presentó demanda de reclamación de cantidad, instando el abono de la totalidad de aportaciones ordinarias y adicionales al plan de pensiones de empleados del Banco de Castilla La Mancha.

2.- La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en fecha 19 de febrero de 2021, recurso 434/2020, confirma la sentencia de instancia, que había condenado a Liberbank SA a aportar al plan de pensiones del demandante todas las aportaciones adicionales y ordinarias que le correspondan por la contingencia de jubilación hasta el cumplimiento de la edad de 64 años.

3.- Contra la citada sentencia recurre en casación para la unificación de la doctrina la empresa Liberbank SA, formulando un único motivo en el que denuncia la infracción del punto 6 de la letra C del Acuerdo Colectivo de fecha 27 de diciembre de 2013 en relación con los arts. 1281 a 1289 del Código Civil. La parte recurrente argumenta que la aportación extraordinaria al plan de pensiones por parte de Liberbank SA únicamente se estableció para el personal activo, sin que el actor hubiera causado baja durante el periodo de suspensión de las aportaciones, ni por jubilación, por lo que no cumple los requisitos para que se realicen dichas aportaciones.

4.- La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso de casación en el que desarrolla los argumentos siguientes:

a) El escrito de interposición del recurso incumple el requisito formal consistente en incluir una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada.

b) No concurre el presupuesto procesal de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste.

c) En cuanto al fondo, la sentencia recurrida no vulnera los preceptos invocados por la parte recurrente.

El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1.- En primer lugar, debemos examinar si el escrito de interposición del recurso de casación unificadora cumple los requisitos formales exigidos por el art. 224.1 y 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

La sentencia del TS de 20 de diciembre de 2018, recurso 1055/2017, explica que el requisito formal del escrito de interposición del recurso relativo a que debe tener una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada, "exige una comparación de los hechos de las sentencias, el objeto de las pretensiones y de los fundamentos, a través de un examen comparativo que, aunque no sea detallado, resulte suficiente para ofrecer a la parte recurrida, al Ministerio Fiscal y a la propia Sala los términos en que la parte recurrente sitúa la oposición de los pronunciamientos, lo que exige una comparación de los hechos de las sentencias, del objeto de las pretensiones y de los fundamentos de éstas [...] La finalidad y fundamento de esta exigencia de análisis pormenorizado o relación precisa o circunstanciada de la contradicción alegada es la garantía de defensa procesal de la parte recurrida, de suerte que ésta pueda apreciar con claridad los términos de un debate que dista mucho de ser simple, al consistir en la comparación de sentencias en la integridad de sus elementos. El análisis o argumento de contradicción ha de consistir, no ya y no sólo en un examen de las doctrinas en que se apoyan las sentencias comparadas, lo que podría corresponder también a la argumentación de infracción legal,

sino, sobre todo, de una comparación de las controversias concretas objeto de enjuiciamiento. La comparación de las controversias comporta normalmente un examen individualizado y pormenorizado de los hechos, los fundamentos, pretensiones y decisiones de las sentencias comparadas, dependiendo el detalle exigible de la argumentación del grado de complejidad y casuismo de la cuestión planteada. El análisis de la contradicción de sentencias exige, en su caso, expresar por qué no son relevantes para el correspondiente juicio de contradicción aquellas diferencias entre las sentencias comparadas que en una primera aproximación puedan plantear dudas sobre la concurrencia de este requisito."

2.- La lectura del escrito de interposición del recurso de casación unificadora revela que la parte recurrente no ha incumplido los requisitos esenciales de dicho medio de impugnación. La recurrente explica cuáles son los hechos, fundamentos y pretensiones de la sentencia recurrida y de la referencial, comparándolos y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del art. 219 de la LRJS en relación con la cuestión controvertida. Asimismo, invoca las normas que considera vulneradas y desarrolla los argumentos jurídicos en los que apoya su pretensión. Por todo ello, debemos rechazar que el escrito de interposición del recurso incumpla los requisitos formales.

TERCERO.- 1.- A continuación, debemos examinar el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219.1 de la LRJS. La sentencia recurrida desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el Banco Castilla-La Mancha y Liberbank SA contra la sentencia estimatoria de instancia, argumentando:

a) 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 evidencia que el actor ya no estaba en activo pero la empresa se comprometió a darle el mismo tratamiento que a los trabajadores en activo, de ahí que fueran suspendidas las aportaciones conforme al acuerdo de 2013 como al resto de partícipes.

b) El plan de recuperación que se puso en marcha en 2018 no podía aplicarse al demandante porque ya no era personal en activo a dicha fecha, pero como cesó por causa de jubilación durante el periodo de suspensión, sí se encontraba en el hecho recogido en el apartado 6 del acuerdo, por lo que hay que reconocerle la aportación extraordinaria.

2.- Se invoca de contraste la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 24 de enero de 2020, recurso 818/2019. Varios trabajadores de Liberbank habían extinguido 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 los años 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.

Partiendo de una situación de hecho sustancialmente idéntica a la enjuiciada en la sentencia recurrida, la sentencia de contraste desestima la demanda argumentando que la delimitación subjetiva del apartado 6 del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 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 de finalizar el periodo de aportaciones extraordinarias. La sala sostiene 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.

3.- Concorre el presupuesto de contradicción exigido por el art. 219.1 de la LRJS. En ambas sentencias se trata de trabajadores prejubilados de Liberbank que ven suspendidas sus aportaciones al plan de pensiones como consecuencia del acuerdo alcanzado en el ERTE NUM002. En ambos supuestos se pretende por los trabajadores que se les abonen las aportaciones suspendidas. Las dos sentencias

razonan sobre la interpretación que hay que dar al citado acuerdo. Los fallos son contradictorios, ya que mientras que la sentencia recurrida entiende que procede reconocer el derecho al abono de las cantidades reclamadas, la sentencia referencial llega a la conclusión contraria, por lo que concurre el requisito de contradicción que viabiliza el recurso de casación unificadora.

CUARTO.- La cláusula II.C del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 establecía:

"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 [...]

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 (Art. 51 del ET) y por causas objetivas (Art. 52.c del ET), 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".

QUINTO.- 1.- La citada cláusula debe interpretarse en el sentido siguiente:

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.- Por consiguiente, 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 31 de julio de 2011 y haberse jubilado con efectos de 1 de abril de 2015, 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.- 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 2011, 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.

4.- 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:

" 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.

5.- 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.

SEXTO.- 1.- 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 en la que solicitaba 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 sentencia del TS de fecha 18 de noviembre de 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 de la 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 esta alegación del actor, al haberse declarado la licitud de dicha decisión empresarial de suspensión de aportaciones a los planes de pensiones.

2.- 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.

SÉPTIMO.- Debemos estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte demandada, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el recurso de suplicación en el sentido de estimar el recurso el recurso de tal naturaleza formulado por la demandada, revocar la sentencia de instancia y desestimar la demanda. Sin condena al pago de costas ni de suplicación, ni de casación (art. 235 de la LRJS). Se acuerda la devolución de los depósitos y la consignación para recurrir (art. 228.2 de la LRJS).

FALLO

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

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Liberbank SA contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en fecha 19 de febrero de 2021, recurso 434/2020.
- 2.- Casar y anular dicha sentencia y, resolviendo el debate en suplicación, estimar el recurso de tal naturaleza formulado por la parte demandada contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Uno de Albacete en fecha 5 de septiembre de 2019, procedimiento 789/2013.
- 3.- Revocar la sentencia dictada por el juzgado de lo social. Desestimar la demanda interpuesta por D. Víctor contra Liberbank SA, absolviendo al demandado de las pretensiones formuladas en su contra. Sin condena al pago de costas ni de suplicación, ni de casación. Se acuerda la devolución de los depósitos y la consignación para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.