

**Reitera la Sala que el trabajador no tiene derecho a percibir determinadas cantidades hasta la edad de 65 años según el acuerdo de suspensión del contrato, cuando pasa a jubilación anticipada**

**La cuestión planteada en el presente recurso consistente en establecer si el trabajador recurrente tiene derecho a percibir unas determinadas cantidades económicas hasta la edad de 65 años, incluido en el acuerdo de suspensión del contrato de trabajo adoptado con la entidad demandada, aun cuando el empleado pase a la situación de jubilación anticipada, percibiendo pensión de jubilación y el contrato se extinga.**

Tal y como ha declarado la Sala no cabe interpretar que, una vez extinguido el contrato de trabajo por jubilación del trabajador, éste conserve el derecho a seguir percibiendo las cantidades estipuladas en el acuerdo, pues su finalidad fue suministrar una fuente de rentas al trabajador en el momento en el que, por suspensión de su contrato de trabajo, dejaba de percibir el salario.

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

**Sentencia 296/2023, de 25 de abril de 2023**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 178/2020

Ponente Excmo. Sr. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

En Madrid, a 25 de abril de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Evelio, representado y asistido por la letrada D.<sup>a</sup> Ana Prieto Hermoso, contra la sentencia dictada el 14 de noviembre de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, en el recurso de suplicación núm. 493/2019, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Granada, de fecha 25 de septiembre de 2018, autos núm. 219/2017, que resolvió la demanda sobre Materias Laborales Individuales interpuesta por D. Evelio, frente a Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA, representado por el procurador D. Manuel Infante Sánchez, bajo la dirección letrada de D. Ignacio Santaolalla Barbier.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 25 de septiembre de 2018 el Juzgado de lo Social núm. 1 de Granada dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- D. Evelio prestaba servicios para la empresa BBVA desde el 1-05-1977.

SEGUNDO.- D. Evelio accedió a la jubilación anticipada por resolución con efectos de 1-12-2015.

TERCERO.- En fecha 1-11-2005 el demandante y BBVA suscribieron acuerdo con efectos de 1-01-2006, en virtud del cual se producía la suspensión del contrato de trabajo al amparo del art. 45 ET hasta el

15-02-2017, fecha en la que D. Evelio cumpliría 65 años (folios 6 y 7 que se dan por reproducidos). Cada seis meses se abonaba una parte de la cantidad pactada.

CUARTO.- BBVA dejó de abonar las sumas semestrales a partir de enero de 2016. De abonarse la cantidad total inicialmente pactada restarían por satisfacer a D. Evelio 54.169,78 euros.

QUINTO.- El 20-07-2015 la entidad abonó al trabajador la cantidad correspondiente al segundo semestre de 2015. De estimarse la demanda reconventional D. Evelio debería devolver a BBVA la cantidad de 160673 euros (por el periodo de diciembre de 2015).

SEXTO.- D. Evelio promovió demanda de conciliación y posterior demanda".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Desestimando la demanda interpuesta por D. Evelio contra BBVA, y desestimando la demanda interpuesta por BBVA contra D. Evelio, se absuelve a los demandados de los pedimentos formulados en su contra".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por ambas partes ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, la cual dictó sentencia en fecha 14 de noviembre de 2019, en la que consta el siguiente fallo:

I.- Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por "Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA", contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Granada de fecha 25 de septiembre de 2018, en el procedimiento seguido a instancias de D. Evelio, frente a la recurrente, en reclamación de derechos, revocando la sentencia recurrida.

II.- Que por el contrario, debemos condenar y condenamos a D. Evelio a abonar a la entidad "Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA" la suma de 1.606,73 € por el concepto de abonos indebidamente efectuados.

III.- Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Evelio, frente a la sentencia de instancia impugnada, absolviendo a la entidad "Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA" de los pedimentos deducidos en su contra en la demanda iniciadora de las actuaciones".

TERCERO.- Por la representación de D. Evelio se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de fecha 30 de mayo de 2018 (R. 814/2017).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir 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.

Por el procurador D. Manuel Infante Sánchez en representación de la parte recurrida, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA, se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar la desestimación del recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de abril de 2023, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión planteada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es si el derecho del trabajador a percibir unas determinadas cantidades económicas hasta la edad de

65 años, incluido en el acuerdo de suspensión del contrato de trabajo adoptado con la entidad demandada, se mantiene aun cuando el empleado pase a la situación de jubilación anticipada, percibiendo la correspondiente pensión de jubilación, y el contrato de trabajo se extinga y, además, determinar las consecuencias que conlleve una u otra interpretación.

La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social n.º 1 de Granada desestimó las demandas acumuladas presentadas por el actor y la empresa (BBVA). La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede de Granada- de 14 de noviembre de 2019 (R. 493/2019) estimó el recurso y condenó al actor a abonar a BBVA la suma de 1606,73 € por el concepto de abonos indebidamente efectuados.

Consta en la sentencia recurrida que el actor prestaba servicios para BBVA desde el 1 de mayo de 1977. Accedió a la jubilación anticipada por resolución de 1 de diciembre de 2015. El 1 de noviembre de 2005 el actor y la entidad suscribieron un acuerdo por el que se producía la suspensión del contrato de trabajo al amparo del artículo 45 ET hasta el 15 de febrero de 2017, fecha en que el actor cumpliría 65 años. El banco abonaba cada 6 meses parte de la cantidad pactada. El 20 de julio de 2015 la entidad abonó al trabajador la cantidad correspondiente al segundo semestre de 2015. BBVA dejó de abonar las sumas semestrales a partir de enero de 2016.

La sentencia interpreta los términos del acuerdo alcanzado entre las partes y concluye que si el trabajador decidió voluntariamente solicitar el reconocimiento de su derecho al percibo de una prestación de jubilación anticipada, dado que contaba con 63 años de edad fecha 1 de diciembre de 2015, no puede sino considerársele efectivamente equiparado a la situación de jubilación ordinaria que se hubiese originado con el cumplimiento de los 65 años previstos en el pacto inicial, que aparece como único regulador de la situación del trabajador. No puede entenderse la distinción que pretende introducir el mismo entre los supuestos de la jubilación anticipada y jubilación ordinaria, en orden a la continuación en la percepción de unos abonos que no estaban previstos para tales casos.

3.- Recurre la parte actora en casación unificadora y plantea dos motivos de casación, en los que denuncia las mismas infracciones de normas jurídicas y en los que argumenta en términos similares pretendiendo la misma interpretación del acuerdo suscrito entre las partes en relación con las demandas que, respectivamente, presentaron trabajador y empresa. Lo cierto es que los dos motivos no se encuentran abordados de manera paralela en la sentencia recurrida, por lo que existe una descomposición artificial de la controversia. Ese proceder es incorrecto, porque aquí no se debaten varios puntos de contradicción, sino uno sólo y la unidad de esa cuestión no puede desconocerse introduciendo diversas perspectivas de análisis sobre algunas de las circunstancias concurrentes. Una cosa es que dentro de un mismo pleito haya distintos puntos de decisión y otra que las circunstancias concurrentes se examinen desde diversas perspectivas. En este sentido, por ejemplo, nos remitimos a las SSTs 9 febrero y 5 mayo 2009 ( R. 4115/2007 y 761/2008), 8 julio 2010 (R. 3137/2009), 3 abril 2012 (R. 956/2011), 2 octubre 2012 (R. 3280/2011) o 19 febrero 2015 (R. 51/2014). En suma, el litigio sobre la interpretación del acuerdo suscrito entre las partes ha de abordarse mediante pronunciamiento unitario.

Ocurre, además, que, para el segundo motivo, se invocan dos sentencias de contraste y que la primera de ellas no es idónea ya que no era firme ni en el momento de la preparación ni en el de la formalización del recurso. Y la segunda sentencia invocada resulta ser la misma que la seleccionada para el primer motivo, razón por la cual se examinará la contradicción con la única sentencia de contraste válidamente aportada.

El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar que debe ser desestimado.

SEGUNDO.- 1.- El recurrente, como se anticipó, presenta como sentencia de contraste la dictada con fecha 30 de mayo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (R. 814/2017) en la que, previa estimación del Recurso de Suplicación planteado, se revoca la sentencia de instancia. En dicho procedimiento se discutía la pretensión empresarial (BBVA) de devolución de la parte proporcional (13.034,56 euros) de la cantidad semestral (23.976,74 euros) abonada por adelantado al trabajador prejubilado, el 20 de julio de 2014. Considera la sentencia recurrida que, analizando el contenido real y material del acuerdo individual de prejubilación en su día celebrado, en el mismo no se había pactado, propiamente, una suspensión del contrato de trabajo sino, realmente, una extinción del mismo (al amparo de lo dispuesto en el Art. 49-1, letra a), del ET y sin perjuicio de que se suscribiese un nuevo contrato que regulase las relaciones de las partes en orden al pago diferido de la indemnización, mantenimiento de derechos de seguridad social y/o previsión social complementaria) por lo que, en ningún caso, procedía el reintegro de importe alguno por parte del trabajador demandado y con independencia de cuál fuese la fecha cierta en que éste accediera a la jubilación -en este caso, anticipada-.

2.- Concorre la contradicción entre las resoluciones comparadas en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS, pues en ambos casos, los trabajadores que habían suscrito un acuerdo de suspensión del contrato de trabajo hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación en términos sustancialmente idénticos, se prejubilación antes de llegar a los 65 años después de haber llegado a un acuerdo de prejubilación con la misma entidad y en idénticas condiciones. Conforme al contrato privado firmado la relación laboral quedó suspendida al amparo del artículo 45.1. a) quedando las partes exoneradas de sus obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. La duración se extendía hasta la fecha en que el trabajador cumpliría los 65 años. En el acuerdo en el que se fijaban determinadas compensaciones indemnizatorias y cada 6 meses se abonaba una parte de la cantidad pactada. En ambos casos la pretensión era la misma, reclamación del pago de la cantidad inicialmente pactada en el contrato hasta el cumplimiento de los 65 años tras cesar el pago por parte de la entidad BBVA y reclamación por parte de esta entidad de las cantidades abonadas con posterioridad a la jubilación anticipada.

Los fallos son contradictorios ya que la sentencia recurrida desestima la demanda al considerar que la situación de jubilación debería dar lugar al cese de los abonos pasando el trabajador a percibir la correspondiente prestación a cargo del plan de pensiones establecido en BBVA, y declara que es el trabajador decidió voluntariamente solicitar el reconocimiento de su derecho a la prestación de jubilación anticipada debe considerársele efectivamente equiparado a la situación de jubilación ordinaria, condenándole al pago de la cantidad abonada por el banco por el período posterior a la jubilación. En la sentencia de contraste, por el contrario, se entiende que el acuerdo suscrito implicaba la extinción y no la mera suspensión de la relación laboral entre las partes de forma que la cantidad reclamada debe abonarse en cuanto constituía la expresión de una única indemnización por dicha extinción que se abonaba en sucesivos pagos aplazados, razón por la que no procede la devolución de cantidad alguna.

4.- La Sala es consciente y conoce que, por apreciar falta de contradicción, ha dictado sentencias de desestimación y autos de inadmisión en supuestos de prejubilaciones de trabajadores de la misma entidad bancaria. Se trata de las SSTS 147/2019, 27 de febrero de 2019 (Rcud 1772/2017) y 307/2019, 10 de abril de 2019 (Rcud 1921/2017) y de los AATS 2 de octubre de 2019 (Rcud 3286/2018), 17 de noviembre de 2020 (Rcud 532/2020) y 2 de diciembre de 2021 (Rcud 1372/2020).

Ocurre que en estos supuestos no se acreditaban, por unas u otras razones, las identidades que exige el artículo 219.1 LRJS, identidades que, según se ha razonado, en el presente caso sí se dan.

TERCERO.- 1.- El acuerdo entre las partes, cuyo contenido se da por reproducido en la sentencia recurrida, es un pacto en virtud del cual la empresa accede a la solicitud del trabajador de suspender

su contrato de trabajo "con posterior pase a la situación de jubilación", en las condiciones que a continuación se resumen, en las que aquí son de interés:

-El contrato de trabajo quedaba suspendido, al amparo del artículo 45.1 a) ET, hasta la fecha en la que el trabajador cumplía 65 años y en la quedaría definitivamente extinguido el contrato de trabajo.

-Durante la suspensión del contrato de trabajo, y salvo producción de las contingencias de invalidez o fallecimiento, el trabajador percibía determinadas cantidades semestrales, pactándose que, si se produjeran aquellas contingencias, el trabajador pasaría a percibir lo previsto en el plan de pensiones, sistema de empleo, de BBVA.

-Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador se obligaba a suscribir un convenio especial con la Seguridad Social, conservando durante ese periodo los derechos establecidos en el plan de pensiones.

-Mientras permaneciera en la situación de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador seguía como partícipe en activo en el plan de pensiones, realizándose las aportaciones correspondientes a la situación de "prejubilado."

-Una vez extinguida la relación laboral y a partir del acceso a la jubilación, el trabajador pasaba a ser beneficiario del plan de pensiones, percibiendo la prestación por jubilación a cargo del plan de pensiones.

2. La doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida tal como se desprende de nuestra STS 209/2022, de 9 de marzo, Rcd. 1654/2020, en la que, examinando un acuerdo sustancialmente igual que el descrito, señalamos que por encima de su mera literalidad, "la intención evidente de los contratantes" ( artículo 1281 CC parece muy clara y no es otra que la suspensión contrato de trabajo de trabajador hasta que el contrato se extingue por pasar el empleado a la situación de jubilación, percibiendo entonces no solo la pensión correspondiente de la Seguridad Social, sino, adicionalmente, la prestación por jubilación del plan de pensiones. Y debemos recordar que la jubilación del trabajador es causa de extinción del contrato de trabajo del trabajador ( artículo 49.1 f) ET), extinción que se produce igualmente en el supuesto de jubilación anticipada.

Estamos en presencia de un acuerdo de suspensión del contrato de trabajo, periodo durante el cual la empresa abona determinadas cantidades al trabajador, no siendo acorde con su finalidad y sentido que esas cantidades se sigan percibiendo una vez que el contrato se ha extinguido por jubilación del trabajador y este pasa a percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social y, en su caso, la del plan de pensiones.

Es la situación de suspensión del contrato de trabajo durante la que el acuerdo obliga a la empresa a abonar al trabajador determinadas cantidades periódicas, porque en aquella situación no se percibe el salario, razón por la que el acuerdo de 1 de diciembre de 2006 provee al empleado de determinadas cantidades económicas (denominadas "compensación indemnizatoria" en el acuerdo), que hacen las veces, con toda claridad, del salario que se deja de percibir en esa situación de "prejubilado", en la que tampoco se percibe la pensión de jubilación de la Seguridad Social ni la del plan de pensiones.

Pero no cabe interpretar que, una vez extinguido el contrato de trabajo por jubilación del trabajador ( ex artículo 49.1 f) ET), momento en el que este pasa a percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social y en su caso la del plan de pensiones, el trabajador conserva el derecho a seguir recibiendo las cantidades del acuerdo de 1 de noviembre de 2005, a pesar de que el contrato de trabajo se ha extinguido y de que percibe la pensión de jubilación.

La finalidad del acuerdo de 1 de noviembre de 2005 fue suministrar una fuente de rentas al trabajador en el momento en el que, por suspensión de su contrato de trabajo, dejaba de percibir el salario. Pero no resulta razonable interpretar que la intención de los contratantes fue extender ese suministro de

rentas a una situación en la que ya no es tan indispensable (porque se pasaba a recibir la pensión de jubilación) y en la que el contrato de trabajo se ha extinguido. Las partes quisieron lógicamente no dejar sin renta alguna al trabajador durante su prejubilación, pero no duplicar sus rentas (la pensión de jubilación y, además, las del acuerdo de 1 de noviembre de 2006) a partir del momento de su jubilación. Y, frente a esta clara finalidad e intención de las partes del acuerdo, no puede prevalecer el argumento de que el mismo no contempló expresamente la situación de jubilación anticipada, sino solo la edad de 65 años del trabajador, y de que previó el abono de las cantidades pactadas hasta entonces.

La edad de 65 años ha sido la tradicional en nuestro sistema de Seguridad Social durante largo tiempo (el acuerdo que examinamos es del año 2005) y, con independencia de lo anterior, de conformidad con el artículo 49.1 f) ET, la jubilación anticipada extingue igualmente el contrato de trabajo y, en el presente caso, el trabajador pasó como consecuencia de ella a percibir la correspondiente pensión de jubilación de la Seguridad Social. Y, como hemos dicho, no es razonable interpretar que, a pesar de la extinción del contrato de trabajo y de la percepción por el trabajador de la pensión de jubilación de la Seguridad Social, la empresa debía seguir abonando las cantidades acordadas al trabajador para el supuesto de suspensión (no de extinción) del contrato de trabajo, periodo durante el que el trabajador no percibía pensión alguna.

CUARTO.- 1.- De acuerdo con lo razonado, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso y confirmar, declarando la firmeza de la sentencia recurrida, sin que la Sala deba efectuar pronunciamiento alguno sobre costas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 219 LRJS.

## **FALLO**

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

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Evelio, representado y asistido por la letrada D.<sup>ª</sup> Ana Prieto Hermoso.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 14 de noviembre de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, en el recurso de suplicación núm. 493/2019.
- 3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.