

CASACION núm.: 99/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús

Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 632/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

En Madrid, a 13 de septiembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de Casación interpuesto por el Sr. Abogado del Estado, en nombre y representación de la sociedad estatal TRAGSA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de febrero de 2018, numero de procedimiento 374/2017, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA) contra la EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA), siendo partes interesadas COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) y COMITÉ INTERCENTROS DE TRAGSA sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridos el Letrado D. Juan José Montoya Pérez en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, el Letrado D. Saturnino Gil Serrano, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA) y el Letrado D. Lluc Sánchez Bercedo, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT).

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA), se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare: «Que para el cálculo de la indemnización por cese de los trabajadores que acceden a la jubilación parcial debe tomarse como cuantía la que figura en la tabla del artículo 56 del convenio correspondiente a la edad que tenga cada trabajador en el momento de su acceso a la jubilación parcial; esa cantidad debe multiplicarse por el número de años de permanencia del trabajador en la empresa, y al resultado así obtenido aplicarse el porcentaje con el que se accede jubilación parcial (normalmente el 75%), y la cantidad así obtenida debe ser abonada en el momento de acceso a la jubilación parcial».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. En dicho acto se adhieren a la demanda CC.OO, CGT y CSIF. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 16 de febrero de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT, a la que se adherieron CCOO, CGT y CSIF, por lo que declaramos que, para el cálculo de la indemnización por cese de los trabajadores que acceden a la jubilación parcial, debe tomarse como cuantía la que figura en la tabla del artículo 56 del convenio correspondiente a la edad que tenga cada trabajador en el momento de su acceso a la jubilación parcial; esa cantidad debe multiplicarse por el número de años de permanencia del trabajador en la empresa, y al resultado así obtenido aplicarse el porcentaje con el que se accede a la jubilación parcial (normalmente el 75%), y la cantidad así obtenida debe ser abonada en el momento de acceso a la jubilación parcial y condenamos consiguientemente a la empresa TRAGSA a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«**PRIMERO.-** TRAGSA es una sociedad mercantil estatal, siendo su capital social íntegramente de titularidad pública, que tiene por función la prestación de servicios esenciales en materia de desarrollo rural, conservación del medio ambiente, atención a emergencias, y otros ámbitos conexos. Su relación con los poderes adjudicadores de los que es medio propio instrumental y servicio técnico tienen naturaleza instrumental y no contractual, articulándose a través de encomiendas de gestión. - La empresa demandada tiene centros de trabajo en todas las CCAA. Su régimen jurídico se rige en la actualidad por la disposición adicional 25ª de la Ley de Contratos del Sector Público, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

SEGUNDO.- La empresa demandada tiene aproximadamente 6400 trabajadores, de los cuales unos 300 tienen más de 60 años de edad. – El conflicto afecta a todos los trabajadores, que se acojan a la jubilación parcial. – Hasta la fecha lo han hecho unos 150 trabajadores.

TERCERO.- UGT es un síndico más representativo de ámbito estatal. – Acredita 5 de los 13 vocales del comité intercentros de la empresa. – CCOO ostenta también la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y está implantada debidamente en la empresa. – CGT y CSIF son sindicatos de ámbito estatal, implantados adecuadamente también en la empresa.

CUARTO.- La empresa demandada regula sus relaciones laborales por el XVII Convenio, publicado en el BOE de 11-03-2011, suscrito por la empresa y su comité intercentros.

QUINTO.- Cuando un trabajador accede a la jubilación parcial, TRAGSA, producida la resolución del INSS, que reconoce la pensión de jubilación parcial, procede a resolver el contrato existente y a formalizar, a continuación, el correspondiente contrato de relevo.

SEXTO.- La empresa, según su interpretación del artículo 56 del convenio, sostiene y viene aplicando, con independencia cual sea la edad real del trabajador en el momento de acceso a la jubilación parcial, que el cálculo ha de hacerlo como si el trabajador se jubilara con 65 años. - De tal forma que siempre toma como cuantía para el cálculo de la indemnización por cese, de los importes que figuran en la tabla del artículo transcrito, la correspondiente a dicha edad de

65 años, (135,91 euros) aunque la edad real del trabajador en el momento del acceso a la jubilación parcial sean 61, 62, 63 ó 64 años. En base a este criterio la empresa, toma para el cálculo de la indemnización por cese la cuantía correspondiente a la jubilación a los 65 años (135,91 euros), y la multiplica por el número de años, de permanencia de cada trabajador en la empresa en el momento de acceso a la jubilación parcial. A la cantidad así obtenida, le aplica el porcentaje, normalmente el 75%, correspondiente a la jubilación parcial. Así obtiene la cantidad indemnizatoria por cese de cada trabajador en el momento que pasa a la situación de jubilado parcial. Posteriormente, en el momento del acceso a la jubilación total (normalmente 65 años) la empresa realiza un nuevo cálculo tomando como parámetros: el importe correspondiente a esa edad del trabajador (135,91 euros), multiplicado por el número de años de permanencia del trabajador hasta ese momento, y el porcentaje restante (normalmente el 25 %). No obstante, en alguna ocasión, la empresa ha abonado a un trabajador, acogido a la jubilación parcial, la indemnización por cese correspondiente al tramo de edad en la que se produjo la jubilación parcial.

SÉPTIMO. – La práctica empresarial antes dicha ha sido debatida en la Comisión Paritaria de Interpretación del convenio, sin que se haya alcanzado acuerdo.

OCTAVO. – TRAGSA suscribió una póliza de seguros el 8-11-2002 con la Estrella, SA, de Seguros y Reaseguros, que obra en autos y se tiene por reproducida. – Dicha póliza cubre únicamente la indemnización por cese, pactada en el art. 54 del Convenio Colectivo de TRAGSA, publicado en el BOE de 13-06-2000 y no reconoce derecho alguno de anticipo. – La póliza deja perfectamente claro que su cobertura queda limitada al art. 54 del convenio antes dicho.

NOVENO. – Obran en autos y se tienen por reproducidas, las autorizaciones de la masa salarial de la empresa TRAGSA. – Los conceptos autorizados son el salario base, pagas extraordinarias, complemento personal, pluses de convenio, complemento de puesto de trabajo, dirección por objetivos, productividad e incentivos, horas extraordinarias y otros conceptos retributivos.

DÉCIMO. – Se han promovido múltiples demandas por jubilados parciales, en las que reclamaron la indemnización por cese, que correspondiera a su edad al momento de la jubilación parcial, que han obtenido respuesta satisfactoria, salvo una sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 32 de Madrid de 13-12-2017, proced. 188/2017.

UNDÉCIMO. - El 13-12-2017 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA. Se han cumplido las previsiones legales».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la sociedad estatal TRAGSA, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por las partes personadas COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE

TRABAJADORES (UGT-FICA) y la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) y, evacuado por el Ministerio Fiscal el traslado conferido, se emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de septiembre de 2019, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El 15 de diciembre de 2017 se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO por el Letrado D. Saturnino Gil Serrano, en representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES -UGT-FICA-, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA -TRAGSA-, solicitando sean llamados al procedimiento como interesados COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSI-F-, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT- y COMITÉ INTERCENTROS DE TRAGSA, interesando se dicte sentencia por la que se declare:

«Que para el cálculo de la indemnización por cese de los trabajadores que acceden a la jubilación parcial debe tomarse como cuantía la que figura en la tabla del artículo 56 del convenio correspondiente a la edad que tenga cada trabajador en el momento de su acceso a la jubilación parcial; esa cantidad debe multiplicarse por el número de años de permanencia del trabajador en la empresa, y al resultado así obtenido aplicarse el porcentaje con el que se accede jubilación parcial (normalmente el 75%), y la cantidad así obtenida debe ser abonada en el momento de acceso a la jubilación parcial».

En el acto del juicio COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSI-F- y la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT- se adhirieron a la demanda.

SEGUNDO.- Por la mencionada Sala de lo Social se dictó sentencia el 16 de febrero de 2018, en el procedimiento número 374/2017, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT, a la que se adhirieron CCOO, CGT y CSIF, por lo que declaramos que, para el cálculo de la indemnización por cese de los trabajadores que acceden a la jubilación parcial, debe tomarse como cuantía la que figura en la tabla del artículo 56 del convenio correspondiente a la edad que tenga cada trabajador en el momento de su acceso a la jubilación parcial; esa cantidad debe multiplicarse por el número de años de permanencia del trabajador en la empresa, y al resultado así obtenido aplicarse el porcentaje con el que se accede a la jubilación parcial (normalmente el 75%), y la cantidad así obtenida debe ser abonada en el momento de acceso a la jubilación parcial y condenamos consiguientemente a la empresa TRAGSA a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos».

TERCERO.-1.- Por el Abogado del Estado, en la representación que ostenta de EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA -TRAGSA-, se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia, basándolo en un único motivo.

Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia la parte recurrente infracción de los artículos 3.1 y 1281, 1283, 1284 y 1285 del Código Civil respecto al artículo 56 del Convenio en presencia (BOE de 11 de marzo de 2011); los artículos 18, 23 y 32 de la Ley 3/2007, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017; los restantes preceptos legales y la jurisprudencia que cita.

2.- El recurso ha sido impugnado por el Letrado D. Juan José Montoya Pérez, en representación de COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, el Letrado D. Saturnino Gil Serrano, en representación de la FECERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES -UGT-FICA- y el Letrado D. Lluc Sánchez Bercedo, en representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-.

Por el Abogado del Estado, en la representación que ostenta de EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA -TRAGSA-, se ha presentado escrito formulando alegaciones a los escritos de impugnación presentados por el

Letrado D. Juan José Montoya Pérez, en representación de COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, el Letrado D. Saturnino Gil Serrano, en representación de la FECERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - UGT-FICA-, el Letrado D. Lluç Sánchez Bercedo, en representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-.

El Ministerio Fiscal propone que el recurso sea declarado improcedente.

CUARTO.- Los datos de los que se ha de partir para resolver la cuestión planteada son los siguientes:

Primero: TRAGSA es una sociedad mercantil estatal, siendo su capital social íntegramente de titularidad pública, que tiene por función la prestación de servicios esenciales en materia de desarrollo rural, conservación del medio ambiente, atención a emergencias, y otros ámbitos conexos.

Segundo: El conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, hasta la fecha lo han hecho 150 trabajadores.

Tercero: La empresa demandada regula sus relaciones laborales por el XVII Convenio, publicado en el BOE de 11-03-2011, suscrito por la empresa y su comité intercentros.

Cuarto: Una vez que el INSS reconoce la jubilación parcial a un trabajador TRAGSA procede a resolver el contrato y a suscribir el pertinente contrato de relevo.

Quinto: Cuando un trabajador accede a la jubilación parcial, con independencia de cual sea su edad, la empresa le satisface una indemnización -en aplicación del artículo 56 del Convenio Colectivo- calculada como si el trabajador tuviera 65 años -135'91 €-. Esta cantidad la multiplica por el número de años de permanencia del trabajador en la empresa en el momento de acceso a la jubilación parcial, aplicándole el porcentaje de parcialidad, habitualmente el 75%. Posteriormente, en el momento de acceso a la

jubilación total -generalmente a los 65 años- la empresa realiza un nuevo cálculo tomando como parámetro el importe correspondiente a esa edad del trabajador -135´91 €- multiplicado por el número de años de permanencia del trabajador hasta ese momento, abonando el porcentaje restante, habitualmente el 25%.

Sexto: La empresa suscribió una póliza de seguros el 8 de noviembre de 2002 con La Estrella SA de Seguros y Reaseguros, que cubre únicamente la indemnización por cese pactada en el artículo 54 del Convenio Colectivo de TRAGSA, publicado en el BOE de 13 de junio de 2000.

Séptimo: Las autorizaciones de la masa salarial de TRAGSA se refieren a los siguientes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, complemento personal, pluses de convenio, complemento de puesto de trabajo, dirección por objetivos, productividad e incentivos, horas extraordinarias y otros conceptos retributivos.

Octavo: Se han promovido múltiples demandas por jubilados parciales, en las que reclamaron la indemnización por cese, que correspondiera a su edad al momento de la jubilación parcial.

Noveno: La empresa ha venido abonando las indemnizaciones previstas en el artículo 56 del Convenio a los trabajadores que se jubilaban ordinariamente, a los que se jubilaban anticipadamente y a los que accedían a la jubilación parcial, tras la entrada en vigor del XVII Convenio Colectivo.

Décimo: El artículo 55 del XVII Convenio Colectivo de TRAGSA establece:

«Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad de aquellos trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan con los requisitos que, a tales efectos, contempla la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva....

Se establece la jubilación voluntaria a los 64 años, siempre y cuando se sustituya al trabajador jubilado por otro mediante la modalidad de contrato de sustitución, en los términos legalmente vigentes. Jubilación a 60, 61, 62 y 63 años.—Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores que hayan cumplido 60 años y no tengan aún los 64 cumplidos, podrán solicitar su jubilación a la dirección, siempre que el solicitante cumpla los requisitos exigidos por la

legislación vigente y su puesto de trabajo pueda ser amortizado. La empresa, aceptada la jubilación garantizará el abono de unas pensiones diferenciales en las que tomando como base 100 la pensión correspondiente a los 65 años, las pensiones diferenciales a abonar por la empresa, sumadas a las que el trabajador perciba por el INSS garanticen al momento de la concesión para la edad de 63 años el 91 por 100 de la base reguladora, para los 62 años el 94 por 100 de la citada base y para los 60 y 61 años el 100 por 100 de dicha base.

Estas cantidades complementarias serán abonadas el mismo número de veces al año que lo haga el INSS y durante el mismo periodo de tiempo que el trabajador causante tenga derecho a su percibo. Las cantidades de referencia podrán ser sustituidas por mutuo acuerdo trabajador-empresa por una cantidad a tanto alzado en la cuantía que ambas partes acuerden, con un mínimo de cálculo de siete años....

Jubilación parcial.—La empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores, a partir de 61 años, que la soliciten y que reúnan las condiciones legales exigidas legalmente. En caso de jubilación parcial deberá acordarse con el trabajador las condiciones en las que se desarrollará la prestación laboral.»

Por su parte el artículo 56 dispone:

«*Indemnización por cese.*

El personal de la empresa tendrá derecho al cesar en la misma como consecuencia de jubilación o incapacidad declarada por el organismo competente a las cantidades que se reflejan en la siguiente tabla por años de servicio:

AÑO 2010	EUROS
Jubilación a los 60 años	543,65
Jubilación a los 61 años	453,09
Jubilación a los 62 años	362,43
Jubilación a los 63 años	271,82
Jubilación a los 64 años	181,26
Jubilación a los 65 años	135,91
Cese por incapacidad	362,43

La fecha tope desde la que habrá de considerarse como fecha de admisión a efectos de cómputo de años de servicio es el 1 de diciembre de 1953. Para establecer el número de años completos, las fracciones de años se computarán como años completos caso de que superen los seis meses, no teniéndose en cuenta esta fracción caso de no alcanzar este periodo.

En caso de jubilación parcial el trabajador podrá percibir las cantidades proporcionales equivalentes al porcentaje de jubilación.»

QUINTO.-1.- Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia la parte recurrente, en el único motivo del recurso, infracción de los artículos 3.1 y 1281, 1283, 1284 y 1285 del Código Civil respecto al artículo 56 del Convenio en presencia (BOE de 11 de marzo de 2011); los artículos 18, 23 y 32 de la

Ley 3/2007, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y los restantes preceptos legales y la jurisprudencia que cita.

Alega, en primer lugar, que la indemnización discutida no tiene su origen meramente en el texto del Convenio Colectivo sino en una práctica de la empresa que no había sido discutida hasta ahora.

2.- La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. A este respecto hay que señalar que el artículo 56 del XVII Convenio Colectivo de TRAGSA, bajo el epígrafe “indemnización por cese”, tras establecer el importe de la indemnización por año de servicio, atendida si la jubilación se produce a los 60, 61, 62, 63 o 64 años, dispone que en caso de jubilación parcial el trabajador podrá percibir las cantidades proporcionales equivalentes al porcentaje de jubilación.

Por lo tanto, es el Convenio Colectivo y no la práctica de la empresa la determinante para que el trabajador devengue una indemnización cuando la jubilación se produce en la franja de edad de 60 a 65 años, ambos inclusive, percibiendo dicha indemnización en el porcentaje equivalente al de la jubilación parcial, en el supuesto de jubilación parcial.

En el supuesto de jubilación parcial, la empresa, cualquiera que sea la edad a la que se jubile el trabajador -61, 62, 63 o 64 años-, calcula la indemnización tomando como módulo el importe fijado para la jubilación a los 65 años, es decir 135,91 €, práctica que, en contra de lo que afirma la empresa, ha sido cuestionada por los trabajadores jubilados parciales, tal y como consta en el hecho probado décimo de la sentencia impugnada, que consigna que se han promovido múltiples demandas por jubilados parciales.

SEXTO.-1.- En segundo lugar, aduce el recurrente que la interpretación realizada por la sentencia de instancia vulnera decididamente el propio texto del Convenio ya que este no recoge con carácter imperativo el resultado al que llega la sentencia recurrida, sino que establece una mera posibilidad -“podrá”- de percepción proporcional.

2.- La sentencia de esta Sala de 17 de septiembre de 2013, recurso 92/2012, reiterando doctrina anterior ha establecido:

«... planteada conviene recordar la doctrina de esta Sala sobre la interpretación de los Convenios Colectivos y otros acuerdos, doctrina reproducida, entre otras, en nuestras sentencias de 23 de septiembre y 11 de noviembre de 2010 (Rec. 206/2009 y 23/2010) y 22 de enero de 2013 (Rec. 60/2012) diciendo: "Recordábamos en la STS de 15 de abril de 2010 (rec. 52/09) que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas- (arts. 3.1 y 1281 del Código Civil).- No obstante, "la interpretación de la normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes" (así, STS de 27 de enero de 2009 -rec. 2407/2007- que cita sentencias anteriores)".

"A su vez, en la Sentencia de 18 de Mayo de 2010 (rec. 171/09) argumentábamos: <<.....como reiteradamente ha señalado esta Sala del Tribunal Supremo -entre otras, STS de 27 de abril de 2001 (rec. 3538/2000), es doctrina constante de este Tribunal (sentencias de 12 de noviembre de 1993, 3 de febrero y 21 de julio de 2000, con cita de igual doctrina de la Sala Primera) "que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de Instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". A ello añade la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 1997 (recurso 3588/96), matiza "que en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes».

3.- El texto literal del precepto cuestionado, artículo 56 del Convenio Colectivo, dispone: «En caso de jubilación parcial el trabajador podrá percibir las cantidades proporcionales equivalentes al porcentaje de jubilación».

El precepto no establece, como parece argüir el recurrente, que se reserve a la empresa la decisión de abonar o no al trabajador la indemnización señalada, pues el vocablo "podrá" no se refiere a la empresa -la empresa podrá abonar...- sino al trabajador -el trabajador podrá percibir...- lo que conduce a entender

que la interpretación del precepto realizada por la sentencia de instancia no vulnera el tenor literal del mismo.

A mayor abundamiento hay que señalar que la interpretación sistemática del precepto conduce a la misma conclusión.

El primer párrafo del artículo dispone categóricamente: “El personal de la empresa tendrá derecho al cesar en la misma como consecuencia de jubilación...a las cantidades que se reflejan en la siguiente tabla...” La indemnización está fijada, con carácter imperativo, para todos los trabajadores que cesen en la empresa por jubilación, existiendo una particularidad, que es que si los trabajadores acceden a la jubilación parcial el importe de dichas indemnizaciones será proporcional al porcentaje de jubilación. Sería contrario a la toda lógica entender que si el trabajador accede a la jubilación ordinaria tiene derecho a la indemnización consignada en el precepto pero si accede a la jubilación parcial queda al arbitrio de la empresa el abonar o no dicha indemnización.

Por último, hay que poner de relieve que, a tenor de lo establecido en el artículo 1256 del Código Civil, el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, cual sucedería si se dejase a la libre voluntad de la empresa el abono de la indemnización cuestionada.

SÉPTIMO.-1.- En tercer lugar, alega que la sentencia no ha respetado las limitaciones establecidas en la LPGE para 2017, artículos 18, 23 y 32, que en las autorizaciones de la masa salarial no incluyen la partida que aquí se discute. Añade que las limitaciones establecidas en la LPGE tienen su precedente inmediato en las correlativas previsiones de normas anteriores, normas que en los ejercicios correspondientes se han aplicado igualmente a la sociedad estatal TRAGSA.

2.- La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, en su artículo 18.1 f) establece que constituyen sector público las sociedades mercantiles públicas, por la que la recurrente TRAGSA forma parte del sector público.

En cuanto a las retribuciones del personal al servicio de dichas sociedades el artículo 32 establece:

«Requisitos para la determinación o modificación de retribuciones del personal laboral y no funcionario.

Uno. Será preciso informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública para proceder a determinar o modificar las condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario al servicio de:

- a) La Administración General del Estado y sus Organismos autónomos.
- b) Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.
- c) Las Agencias estatales, de conformidad con su normativa específica.
- d) Las restantes entidades públicas empresariales y el resto de los organismos y entes públicos, en las condiciones y por los procedimientos que al efecto se establezcan por la Comisión Interministerial de Retribuciones, atendiendo a las características específicas de aquéllas.

Dos. Se entenderá por determinación o modificación de condiciones retributivas del personal no funcionario, las siguientes actuaciones:

- a) Determinación de las retribuciones de puestos de nueva creación.
- b) Firma de Convenios colectivos, acuerdos o instrumentos similares suscritos por los organismos citados en el apartado uno anterior, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones a los mismos.
- c) Aplicación del Convenio Único para el personal laboral de la Administración del Estado y de los Convenios colectivos de ámbito sectorial, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones a los mismos.
- d) Fijación de retribuciones mediante contrato individual, ya se trate de personal fijo o contratado por tiempo determinado, cuando no vengán reguladas en todo o en parte mediante convenio colectivo, con excepción del personal temporal sujeto a la relación laboral de carácter especial regulada en el artículo 2, apartado 1, letra e), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. No obstante, se deberá facilitar información de las retribuciones de este último personal al Ministerio de Hacienda y Función Pública. Se exceptúa, igualmente, la fijación de las retribuciones del personal al que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que se atenderá a lo dispuesto en dicha norma.
- e) Otorgamiento de cualquier clase de mejoras salariales de tipo unilateral, con carácter individual o colectivo, aunque se deriven de la aplicación extensiva del régimen retributivo de los funcionarios públicos.
- f) Determinación de las retribuciones correspondientes al personal contratado en el exterior.

Tres. El informe citado en el apartado uno de este artículo afectará a todos los Organismos, Entidades y Agencias señalados en las letras a), b), c) y, para los del apartado d) en los términos en que se determine por la Comisión Interministerial de Retribuciones, y será emitido por el procedimiento y con el alcance previsto en los puntos siguientes:

1. Los organismos afectados remitirán al Ministerio de Hacienda y Función Pública el correspondiente proyecto, con carácter previo a su acuerdo o firma en el caso de los convenios colectivos o contratos individuales, acompañando la valoración de todos sus aspectos económicos.

2. El informe, que en el supuesto de proyectos de convenios colectivos, acuerdos o instrumentos similares, será evacuado en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de recepción del proyecto y de su valoración, versará sobre todos aquellos extremos de los que se deriven consecuencias directas o indirectas en materia de gasto público, tanto para el año corriente como para ejercicios futuros y, especialmente, en lo que se refiere a la determinación de la masa salarial correspondiente y al control de su crecimiento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 de esta Ley.

Cuatro. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, determinará y, en su caso, actualizará las retribuciones del personal laboral en el exterior de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país.

Cinco. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia con omisión del trámite de informe o en contra de un informe desfavorable, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos contrarios a los que determinen las futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

No podrán autorizarse gastos derivados de la aplicación de las retribuciones sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo.

Seis. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, en el caso de las sociedades mercantiles estatales, las entidades públicas empresariales, las fundaciones del sector público estatal, los consorcios que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 120 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se encuentran adscritos al sector público estatal, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, y otras entidades estatales de derecho público, será preceptivo informe de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, presidida por el titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, de conformidad con lo que establezca la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia con omisión del trámite de informe o en contra del informe de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

Igualmente, el Banco de España informará a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, con carácter previo, tanto del inicio de la negociación de un convenio o acuerdo colectivo, como de cualquier propuesta de acuerdo que vaya a ser

remitida a la representación de los trabajadores, así como de los convenios o acuerdos alcanzados».

3.- Tal y como ha quedado probado, las autorizaciones de la masa salarial de la empresa TRAGSA son: «el salario base, pagas extraordinarias, complemento personal, pluses de convenio, complemento de puesto de trabajo, dirección por objetivos, productividad e incentivos, horas extraordinarias y otros conceptos retributivos». En las mismas no aparece diferenciado el concepto correspondiente a “indemnización por cese”, sin embargo ha quedado probado -Fundamento de Derecho cuarto con indudable valor de hecho probado- que TRAGSA ha venido satisfaciendo las indemnizaciones por cese regulada en los Convenios XV, XVI y XVII a los trabajadores que se jubilaban ordinariamente, así como a los que se jubilaban parcialmente -hasta la fecha se han jubilado parcialmente 150 trabajadores, hecho probado segundo-, por lo que es indudable que el concepto “indemnización por cese” no se encuentra comprendido dentro de las condiciones retributivas, no siendo preciso, por tanto, autorización del Ministerio de Hacienda para proceder al cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo. Tales razonamientos conducen a la desestimación de este apartado del recurso.

OCTAVO.-1.- La recurrente aduce, en cuarto lugar, que no cabe que una sociedad estatal -TRAGSA- haga aportación alguna a una póliza de contrato de seguro colectivo que incluya la cobertura de la contingencia de jubilación y que solo sería posible esta aportación si se cumplieran cumulativamente dos requisitos, que no se incremente la masa salarial y que el contrato de seguro se hubiera suscrito con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, tal y como establecen los artículos 18, 23 y 32 de la LPGE 2017.

2.- La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, en su artículo 18.3 establece:

«Las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado uno de este artículo no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial, en los términos que establece la presente Ley, las citadas Administraciones, entidades y sociedades podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación. Asimismo, y siempre que no se produzca

incremento de la masa salarial, en los términos que establece la presente Ley, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que los citados planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011».

3.- El cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 56 del Convenio Colectivo no exige la suscripción de ninguna póliza de aseguramiento, ni en modo alguno la sentencia afirma, como parece alegar el recurrente, que TRAGSA puede hacer aportaciones a una póliza de contrato de seguro colectivo que incluya la cobertura de la contingencia de jubilación.

En efecto, el artículo 56 del Convenio se limita a establecer el derecho del personal de la empresa, al cesar en la misma como consecuencia de jubilación o de jubilación parcial, a percibir una indemnización, en la cuantía que aparece reflejada en dicho precepto, pero no establece la obligación de la empresa de articular dicho derecho a través de un contrato de seguro colectivo, por lo que ha de ser desestimado este apartado del recurso.

NOVENO.-1.- Aduce, en quinto lugar, el recurrente que las indemnizaciones por cese pertenecen a la masa salarial porque se trata de medidas de acción social y no de mejoras voluntarias de la Seguridad Social, como ha interpretado la sentencia recurrida, por lo que no pueden experimentar ningún crecimiento, salvo autorización administrativa expresa.

2.- La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, en su artículo 18:

«Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya

finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores.

Estos gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2017 respecto a los del año 2016.»

3.- Para determinar la naturaleza de la indemnización prevista en el artículo 56 del Convenio de aplicación hemos de señalar que, tal y como ha puesto de relieve la sentencia de esta Sala de 7 de marzo de 2019, recurso 4298/17, aunque el origen del beneficio está en el convenio colectivo, ello no es argumento decisivo para identificar su ontología. El artículo 85.1 ET admite la heterogeneidad de contenidos de los convenios colectivos pues "podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo". Es decir, el convenio colectivo puede contemplar remuneraciones (salariales o extrasalariales) pero también mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social (art. 238 ss LGS).

La naturaleza de la indemnización litigiosa es la de una mejora de la Seguridad Social por los siguientes motivos:

Primero: Se concede en el momento en el que el trabajador cesa en el trabajo porque accede a la jubilación y también en los supuestos de jubilación parcial, es decir, su concesión no es una contraprestación a los servicios laborales del trabajador sino que es un incentivo para que los trabajadores accedan a la jubilación.

Segundo: su concesión no está supeditada a la prestación laboral de un determinado número de años a la empresa, sino que el único requisito es acceder a la jubilación, sea ordinaria, sea parcial.

Tercero: Su importe no se fija en función del salario que viniera percibiendo el trabajador, sino que el módulo para calcularlo se establece en una cuantía igual para todos los trabajadores, que se fija en función de la edad a la que el trabajador accede a la jubilación, de tal manera que cuanto más temprana es la edad de acceso a la jubilación, mayor es el módulo para fijar la indemnización.

Cuarto: La indemnización por jubilación parcial se completa cuando el trabajador accede a la jubilación ordinaria, momento en el que se tiene en cuenta lo que le corresponde por esta jubilación y se descuenta lo ya percibido por jubilación parcial.

Quinto: No tiene naturaleza de acción social ya que, tal y como aparece definido dicho concepto en el artículo 18, cuatro del Convenio Colectivo, son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores y la indemnización por jubilación o, en su caso, jubilación parcial, no satisface ninguna necesidad consecuencia de situaciones especiales de los trabajadores, sino que es una suerte de incentivo o complemento a la jubilación.

Sexto: Tal y como consta en el Fundamento de Derecho séptimo de esta resolución, ha quedado probado -Fundamento de Derecho cuarto con indudable valor de hecho probado- que TRAGSA ha venido satisfaciendo las indemnizaciones por cese regulada en los Convenios XV, XVI y XVII a los trabajadores que se jubilaban ordinariamente, así como a los que se jubilaban parcialmente -hasta la fecha se han jubilado parcialmente 150 trabajadores, hecho probado segundo- no habiendo quedado acreditado que le haya sido concedida la pertinente autorización para abonar tales indemnizaciones.

Las anteriores consideraciones suponen la desestimación de este apartado del recurso.

DÉCIMO.-1.- En sexto lugar alega el recurrente que no es posible aceptar la conclusión a la que llega la sentencia impugnada porque implica dejar de aplicar una norma con rango de Ley, que prohíbe los incrementos retributivos y exige el previo informe favorable del Ministerio de Hacienda, sin que para ello sea pretexto suficiente la existencia de unos determinados pactos o compromisos de las empresas.

2.- La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. A este respecto hay que señalar que no se ha inaplicado una norma con rango legal, como alega el recurrente, ya que tal y como se ha venido razonando a lo largo de esta sentencia, la norma en cuestión, Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, en modo alguno prohíbe el abono de las indemnizaciones por jubilación ordinaria y, en su caso, por jubilación parcial, ni exige autorización previa del Ministerio de Hacienda, indemnizaciones que han venido siendo abonadas por la empresa en aplicación de los Convenios XV, XVI y XVII.

DÉCIMO PRIMERO.- Por todo lo razonado procede la desestimación del recurso de casación formulado por el Abogado del Estado, en la representación que ostenta de EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA -TRAGSA-, contra la sentencia dictada el 16 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento número 374/2017, sin que proceda la imposición de costas, a tenor de lo establecido en el artículo 235.2 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

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por el Abogado del Estado, en la representación que ostenta de EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA -TRAGSA-, contra la sentencia dictada el 16 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento número 374/2017, seguido a instancia del Letrado D. Saturnino Gil Serrano, en representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - UGT-FICA- ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA -TRAGSA-, solicitando

sean llamados al procedimiento como interesados COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSI-F-, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT- y COMITÉ INTERCENTROS DE TRAGSA, habiéndose adherido a la demanda en el acto del juicio los tres primeros citados como interesados, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Confirmamos la sentencia recurrida.

No procede la imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

