



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL  
MADRID**

SENTENCIA: 00029/2018

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia  
D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 29/2018**

**Fecha de Juicio:** 14/2/2018 a las 11:00

**Fecha Sentencia:** 16/02/2018

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000374 /2017

**Materia:** CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente:** RICARDO BODAS MARTÍN

**Demandante:** FEDERACIÓN INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA)

**Demandados:** EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, COMITÉ INTERCENTROS TRAGSA

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** *Pretendiéndose 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 y que 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, se estima dicha pretensión, puesto que se desprende así de la literalidad del convenio, sin que se haya acreditado que fuera otra la intención de los contratantes. – Se descarta, por otro lado, que la indemnización por cese estuviera cubierta por póliza de seguro y se descarta también que se trate de un gasto de acción social, tratándose, por el contrario, de una mejora voluntaria de la Seguridad Social, que no forma parte de la masa salarial. En todo caso, al tratarse de una indemnización por cese, no forma parte de la masa salarial.*



## AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

Equipo/usuario: MMM

**NIG:** 28079 24 4 2017 0000394

Modelo: ANS105 SENTENCIA

### CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000374 /2017

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente Ilmo. Sr:** RICARDO BODAS MARTÍN

### SENTENCIA 29/2018

#### **ILMO. SR. PRESIDENTE:**

**D. RICARDO BODAS MARTÍN**

#### **ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:**

**D<sup>a</sup>. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

**D. RAMÓN GALLO LLANOS**

En MADRID, a dieciséis de febrero de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

#### **EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

#### **SENTENCIA**

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000374/2017 seguido por demanda de FEDERACIÓN INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (con representación SATURNINO GIL SERRANO) contra EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA) (Abogado del Estado D. Gonzalo Mairata), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) (Letrado D. Alberto López Fernández), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (Letrado D. Lluc Sánchez Bercedo), COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS (Letrado D. Juan José Montoya), COMITÉ INTERCENTROS TRAGSA sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 15 de Diciembre de 2017 se presentó demanda por FEDERACIÓN INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA) contra EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, COMITÉ INTERCENTROS TRAGSA sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 14/2/2018 a las 11:00 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Cuarto.** - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende 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.

Mantuvo, a estos efectos, que el art. 56 del convenio lleva necesariamente a esa interpretación, el cual dispone que caso de jubilación parcial el trabajador podrá percibir las cantidades proporcionales equivalentes al porcentaje de jubilación, no siendo admisible, por tanto, que la empresa le abone únicamente la cantidad prevista para los 65 años de edad. – Consiguientemente, debe aplicarse el citado precepto en sus propios términos, tal y como ha mantenido hasta ahora la doctrina judicial de modo uniforme y pacífico.

CCOO, CGT y CSIF se adhirieron a la demanda.

La empresa de TRANSFORMACIÓN AGRARIA, SA (TRAGSA desde ahora) se opuso a la demanda, aunque admitió los cinco primeros hechos de la misma, no así el hecho sexto, puesto que la fórmula utilizada por la empresa, consistente en abonar únicamente a los trabajadores, que se jubilan parcialmente, la cantidad correspondiente a los 65 años, se ha venido aplicando pacíficamente hasta 2014. – Apuntó, a estos efectos, que don José María Cueto Mármol, representante de UGT en la comisión negociadora del convenio, se jubiló parcialmente el 17-01-2012, se le pagó esa indemnización y se aquietó a la misma.

Admitió el hecho séptimo, no así los hechos octavo y noveno, porque nunca pagó otra cantidad a los jubilados parcialmente. – Destacó, por otro lado, que el Juzgado de lo Social nº 32 de Madrid dictó sentencia desestimatoria, con base a las limitaciones presupuestarias.

Defendió la postura empresarial con base a la literalidad del precepto, que retribuye los ceses en la empresa, lo que no se produce con los jubilados parciales, a diferencia de los jubilados anticipadamente. – Sostuvo que se introdujo en el convenio la jubilación parcial

con la finalidad de asegurar que aquellos trabajadores, que fallecieran antes de cumplir los 65 años, percibieran anticipadamente las cantidades pactadas.

Destacó, que la empresa tiene suscrita una póliza de seguros con la CIA DE SEGUROS GENERALI, en la que se cubren únicamente las jubilaciones a los 65 años.– Consiguientemente, si se estimara la demanda, habría que incrementar dicha póliza, lo que está prohibido por las leyes de presupuestos generales del Estado.

Caso de inadmitirse que estemos ante una póliza de seguros, que incluya la jubilación, estaríamos ante un supuesto claro de acción social, que no está contemplado en las autorizaciones de masa salarial, las cuales cubren únicamente el fondo de asistencia social, los cheques restaurante, las pólizas de accidente, el fondo de ayuda y las becas, por lo que no podría estimarse la demanda, al no constar autorizadas dichas cantidades, que incrementarían la masa salarial autorizada a la empresa.

**Quinto.** – De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

**Hechos Controvertidos:**

- Sólo las sentencias de Castilla-León, Aragón y Galicia son firmes, el resto que dan la razón a la parte actora están recurridas.
- Hasta 2014 la fórmula aplicada por la empresa de indemnización por cese ha sido la misma y era pacífica.
- El 17 de Enero de 2012 se jubiló parcialmente un miembro de UGT de la comisión negociadora, José Manuel Cueto Mármol, quien no pide indemnización superior a la de los 65 años.
- La empresa nunca ha pagado indemnización por cese que no sea esa.
- La introducción al art. 56 del convenio de la clausula de jubilación parcial tuvo por objeto asegurar que el trabajador que se jubilara parcialmente cobrara la cantidad correspondiente que no sucedía antes en caso de fallecimiento.
- La póliza que cubre Generaliti se incluye las indemnizaciones correspondientes a 65 años exclusivamente.
- En ella la jubilación parcial se contempla únicamente la indemnización de 65 años.
- De estimar la demanda se produciría un incremento retributivo.

**Hechos Pacíficos:**

- En supuesto de jubilación anticipada que produce cese se abona la cantidad prevista en el art. 56 del Convenio.
- La empresa tiene autorizada como acción social para cubrir fondos, asistencia social, cheque restaurante, primas de seguro de accidentes, ayudas a viviendas, becas de estudio.

Resultando y así se declaran, los siguientes

**HECHOS PROBADOS**

**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 sindicato 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.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO.**- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. – Los hechos primero a cuarto inclusive no fueron controvertidos.
- b. – El quinto se tiene por probado en los términos expuestos, porque así se recogió como hecho probado tercero de sentencia del Juzgado de lo Social de Huesca de 29-01-2015, proced. 67/2014, confirmada por STSJ Aragón de 30-03-2015, rec. 183/15, aportada por UGT (descripción 28 de autos), que fue reconocida de contrario.
- c. – El sexto es también pacífico, en lo que se refiere a la práctica empresarial. – TRAGSA intentó acreditar que esa práctica fue siempre pacífica y fue voluntad de los negociadores asegurar, que los trabajadores, que acceden a la jubilación parcial, cobren anticipadamente la indemnización por cese, porque se habían dado casos de trabajadores, que habían fallecido antes de los 65 años y sus familiares habían perdido la indemnización por cese, para lo cual practicó únicamente la prueba testifical de doña María de la Ce Meitin Fernández, gerente de recursos humanos de Galicia, Asturias y Cantabria, cuya declaración no nos pareció convincente, porque tiene un interés manifiesto en el resultado del juicio y no consideramos razonable que esa supuesta intención, que contradice, como veremos, la literalidad de lo pactado, no haya dejado la más mínima huella documental. – El reconocimiento, en alguna ocasión, a jubilados parciales, de la indemnización por cese con arreglo a su tramo de edad, se tiene por probado,



porque así se refleja en el hecho probado cuarto de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Valladolid de 19-09-2016, proced. 387/16, confirmada por STSJ Valladolid de 9-01-2017, rec. 2293/16, aportada por UGT (descripción 27 de autos), que fue reconocida de contrario.

- d. - El séptimo de los documentos aportados por UGT (descripciones 4 y 37 a 42 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- e. - El octavo de la póliza mencionada, que obra como documento 1 de TRAGSA (descripción 47 de autos), que fue reconocida de contrario, sin que se haya probado, de ningún modo, que se haya suscrito otra póliza para la cobertura de convenios posteriores, ya que esa es la única póliza aportada por la empresa.
- f. - El noveno de las autorizaciones mencionadas, que obran como anexo al documento 4 de TRAGSA, que fueron aportadas en papel en el acto del juicio y reconocidas de contrario.
- g. - El décimo de las sentencias citadas, aportadas por UGT (descripciones 27 a 36 de autos), que fueron reconocidas de contrario.
- h. - El undécimo del acta de mediación citada, que obra como documento 5 de UGT (descripción 5 de autos), que fue reconocido de contrario.

**TERCERO.**– Los demandantes reclaman, que se abone a los jubilados parciales la indemnización por cese que corresponda proporcionalmente a la edad en la que acceden a la jubilación parcial. – Recusan, por tanto, la práctica empresarial, consistente en anticipar a estos trabajadores la indemnización, que les hubiera correspondido al cumplir los 65 años de edad.

TRAGSA se opone a dicha pretensión, con base a la literalidad del art. 56 del convenio, que regula la indemnización por cese, puesto que estos trabajadores, a diferencia de los jubilados a la edad reglamentaria o los que se jubilan anticipadamente, no extinguen sus contratos de trabajo, por lo que no les corresponde esa indemnización hasta que no cesan totalmente.

Se opone también por razones sistemáticas, puesto que la práctica de la empresa deriva de la intención de los negociadores y ha sido absolutamente pacífica desde su implantación hasta la fecha.

Se opuso también, porque las indemnizaciones por cese, pactadas en el convenio, están cubiertas por una póliza de seguro, que no puede ampliarse, por cuanto lo impiden las leyes de presupuestos.

Se opuso finalmente, porque la naturaleza jurídica de la indemnización por cese corresponde propiamente a la acción social, sin que se haya autorizado en la masa salarial la cobertura del derecho aquí reclamado, que comporta, en última instancia, un incremento de la masa salarial, que está prohibida por las Leyes de Presupuestos.

La resolución de la controversia requiere, a nuestro juicio, reproducir los arts. 55 y 56 del XVII Convenio de TRAGSA, que dicen lo siguiente:

*Artículo 55. Jubilación.*

*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.*

*Esta medida se enmarca en la política de empleo de la empresa encaminada a mejorar la estabilidad y calidad del mismo, mediante medidas a adoptar como son la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad de empleo en la empresa.*



*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.*

*Si el trabajador jubilado falleciese anticipadamente antes de que hubiese cumplido 65 años, a sus beneficiarios se les continuaría pagando el complemento de pensión hasta que el trabajador causante hubiese cumplido la citada edad.*

*En el supuesto de que durante la vigencia del convenio se produzcan modificaciones en las disposiciones legales relativas a la jubilación forzosa, se procederá a la convocatoria de la comisión negociadora para el estudio de las mismas y su posible integración en el presente texto.*

*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.*

#### *Artículo 56. 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:*

<i>Año 2010</i>	<i>Euros</i>
<i>Jubilación a los 60 años</i>	<i>543,65</i>
<i>Jubilación a los 61 años</i>	<i>453,09</i>
<i>Jubilación a los 62 años</i>	<i>362,43</i>
<i>Jubilación a los 63 años</i>	<i>271,82</i>
<i>Jubilación a los 64 años</i>	<i>181,26</i>
<i>Jubilación a los 65 años</i>	<i>135,91</i>
<i>Cese por incapacidad</i>	<i>362,43</i>

*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.*

*Aquel trabajador que tenga una antigüedad de 25 años en el momento de su baja por jubilación, incapacidad permanente, absoluta o total para la profesión habitual, y no se volviera a incorporar a la plantilla de la empresa para realizar las funciones de otro puesto, percibirá un premio de vinculación, fidelidad y constancia en una cuantía equivalente a una paga extraordinaria.*

Conviene reproducir también el art. 54 del XIV Convenio de TRAGSA, que decía lo siguiente:

*Artículo 54. 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:*

*Jubilación a los sesenta y dos años: 44.873 pesetas.*

*Jubilación a los sesenta y tres años: 33.654 pesetas.*

*Jubilación a los sesenta y cuatro años: 22.442 pesetas.*

*Jubilación a los sesenta y cinco años: 16.827 pesetas.*

*Cese por incapacidad: 44.873 pesetas.*

*La fecha tope desde la que habrá de considerarse como fecha de admisión a efectos de cómputo de años de servicio no sobrepasará al 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.*

*Aquel trabajador que lleve más de 25 años de servicio ininterrumpido en el momento de su baja por jubilación, incapacidad permanente, absoluta o incapacidad total para la profesión habitual si no se volviera a incorporar a la plantilla de la empresa con otra categoría, percibirá un premio de vinculación, fidelidad y constancia en una cuantía equivalente a una paga extraordinaria.*

La simple lectura del art. 56 del convenio vigente y su comparación con el art. 54 del XIV, que se reprodujo en los convenios siguientes, con las lógicas variaciones en las cuantías, nos permite concluir que es en el XVII Convenio, donde se conviene por primera vez que los trabajadores, jubilados parcialmente, cobren la indemnización por cese y se hizo de manera muy precisa, de modo que, en caso de jubilación parcial el trabajador podrá percibir las cantidades proporcionales equivalentes al porcentaje de jubilación. – El precepto utiliza el plural, cuando se refiere a cantidades proporcionales equivalentes al porcentaje de jubilación, lo cual nos permite descartar desde ya la interpretación realizada por la empresa, puesto que, si los negociadores del convenio, hubieran querido que estos trabajadores cobraran únicamente la indemnización por cese que les corresponda a los 65 años, lo habrían dicho así y sobraría la utilización del plural, habiéndose probado, además, que los jubilados parcialmente extinguen sus contratos precedentes y los novan mediante la suscripción de los correspondientes contratos de relevo. - Consiguientemente, si el contrato inicial se extingue por las partes y se nova mediante la suscripción del contrato de relevo, no hay razón alguna, para excluir a los jubilados parciales de la indemnización por cese, como admite la propia demandada con sus propios actos.

La Sala considera, que tampoco avala la interpretación empresarial la intencionalidad de los negociadores, aunque la empresa haya aplicado siempre, con alguna excepción, la misma práctica, puesto que se ha probado cumplidamente que no

fue pacífica, como revelan las actas de las comisiones paritarias y sobre todo las múltiples demandas promovidas por los jubilados parciales, que han reclamado sistemáticamente, que se les abonaran las indemnizaciones correspondientes al tramo de edad en el que acceden a la jubilación parcial. – Dichas pretensiones, además, han sido satisfechas judicialmente, salvo en una excepción.

Consiguientemente, debemos concluir que el art. 56 del XVII Convenio dispone rotundamente que los jubilados parciales tienen derecho a percibir las cantidades proporcionales equivalentes al porcentaje de jubilación, lo cual comporta necesariamente que se les debe abonar, al momento de la jubilación parcial, la parte proporcional que les corresponda a cada tramo de edad, porque así se deduce de la literalidad del precepto, que es la regla hermenéutica prioritaria, a tenor con lo dispuesto en el art. 1281 CC, sin que la empresa demandada haya acreditado, que fuera la otra la intención de los negociadores del convenio.

**CUARTO.**– TRAGSA mantuvo, en segundo lugar, que no podía admitirse la pretensión de la demanda, porque lo impedía el art. 18.3 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, puesto que la empresa tenía aseguradas las indemnizaciones por cese en póliza de seguro, en la que se cubría únicamente las indemnizaciones a los 65 años, por lo que no cabía, sin vulnerar dicho precepto, incrementar el aseguramiento.

El artículo citado dice textualmente lo siguiente:

*Tres. 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.*

Como vemos, el precepto examinado permite que las sociedades realicen contratos de seguro colectivo, siempre que incluyan contingencias distintas a la jubilación. – Esta opción está pensada lógicamente para aquellas sociedades, que hayan adquirido compromisos que deban cubrirse mediante seguros colectivos, si bien la norma impide la inclusión de contingencias de jubilación.

Tal y como apuntamos más arriba, TRAGSA suscribió el 8-11-2002 una póliza de seguro para cubrir la indemnización por cese, prevista en el art. 54 del XIV Convenio, precisando, en la misma que cubriría únicamente dicha prestación, que excluía, en todo caso, cualquier anticipo de prestaciones, así como prestaciones futuras. – La suscripción de esa póliza se decide unilateralmente por la empresa, puesto que la norma convencional no le obligaba a suscribirla y no se ha probado, ni se ha intentado probar, que se suscribiera otra para la cobertura de las indemnizaciones por cese, previstas en el XV y el XVI Convenio, ni tampoco para el XVII Convenio.

Se ha probado, sin embargo, que la empresa ha venido abonando las indemnizaciones previstas en el art. 56 del Convenio a los trabajadores, que se jubilaban ordinariamente, así como a quienes se jubilaban anticipadamente. – Se ha probado también, que anticipa la parte proporcional de la jubilación a los 65 años a los trabajadores que se jubilaban parcialmente tras la entrada en vigor del XVII Convenio.

Consiguientemente, probado que TRAGSA ha venido satisfaciendo las indemnizaciones por cese, reguladas en los Convenios XV, XVI y XVII, sin que se haya

acreditado, que la empresa tuviera cubierta esas indemnizaciones por ninguna póliza de seguro, cuya suscripción no deriva, en todo caso, de compromiso alguno, que le obligara a suscribirla, debemos concluir necesariamente que el art. 18.3 LPGE 2017 no impide en absoluto el reconocimiento del derecho reclamado.

**QUINTO.**– TRAGSA defendió, por otro lado, que la naturaleza jurídica de la indemnización por cese era propiamente un gasto de acción social. – Destacó, a continuación, que la acción social, que tenía autorizada, afectaba únicamente al Fondo de Asistencia Social, cheques restaurante, primas de seguros de accidentes, fondo de ayuda a la vivienda y becas de estudio, por lo que no cabía admitir la demanda, puesto que no había autorización para realizar dicho gasto, que incrementaría necesariamente la masa salarial. – Aportó, al efecto, un documento, en el que el Subdirector de Organización y Administración de Recursos Humanos de la empresa certifica dichos extremos, sin que podamos dar valor a dicho documento, porque no se ha reconocido de contrario y no consta acreditado que el citado señor ostente la condición de funcionario público con autorización para certificar, como exige el art. 317.5 LEC.

Queremos resaltar, no obstante que, si admitiéramos a efectos dialécticos, que la indemnización por cese constituyera un gasto de acción social, como defiende paladinamente la empresa demandada, resultaría que está pagando las indemnizaciones por cese a los jubilados ordinarios y a los jubilados anticipados y anticipando la parte proporcional de la indemnización por cese a los jubilados a tiempo parcial, sin autorización alguna para ello.

La Sala no comparte la tesis empresarial, según la cual las indemnizaciones por cese son propiamente gastos de acción social. – Pensamos, por el contrario, al igual que la STSJ de Aragón de 5-07-2017, rec. 344/2017, que se trata de una mejora voluntaria de Seguridad Social, que persigue incentivar las jubilaciones totales, ordinarias y anticipadas y también las jubilaciones parciales, por lo que no forma parte de la masa salarial, a tenor con lo dispuesto en el art. 18.4.a LPGE 17, al igual que en las Leyes precedentes, debiendo descartarse, en todo caso, su naturaleza salarial, puesto que indemniza precisamente el cese de la relación laboral, de manera que no vemos limitación legal, que impida el cumplimiento de la obligación empresarial en esta materia, razón por la cual vamos a estimar la demanda en sus propios términos.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### **FALLAMOS**

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.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala



de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de los Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0374 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0374 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.