



Roj: **STS 5923/2025 - ECLI:ES:TS:2025:5923**

Id Cendoj: **28079140012025101195**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/12/2025**

Nº de Recurso: **4789/2024**

Nº de Resolución: **1267/2025**

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

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Castilla y León, 13-09-2024 (rec. 1729/2023),
STS 5923/2025**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: **4789/2024**

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1267/2025

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 16 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Compañía ENDESA GENERACIÓN, S.A., representada y asistida por el letrado D. Pablo Bernal De Pablo Blanco, contra la sentencia de fecha 13 de septiembre de 2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 1729/2023, formulado frente a la sentencia de fecha 29 de mayo de 2023, dictada en autos 129/2022 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Ponferrada, seguidos a instancia de Don Abilio , contra dicha recurrente, sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Don Abilio , representado y asistido por el letrado Don Carlos Manrique de Torres.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 29 de mayo de 2023, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Ponferrada, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: ESTIMO en parte la demanda presentada por don Abilio

, contra la empresa y "ENDESA GENERACIÓN", CONDENO a esta última a abonar a la parte actora la cantidad de 29.325,95 euros, con el interés del 10%».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- Don Abilio , nacido el NUM000 -1956, prestó servicios para la empresa ENDESA GENERACIÓN desde el 01-03-1984.

Era de aplicación el XVI Convenio Colectivo de ENDESA, publicado en el BOE el 7-8-2.1996, y en cuyos artículo 54 y 55 se contempla un premio de fidelidad al cumplir 40 años en la empresa antes de la jubilación ordinaria.

SEGUNDO.- Don Abilio suscribió, el 28-02-2018, y con efectos 01-03-2018, un pacto de suspensión de la relación laboral con la empresa, en el ámbito del Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el período 2013-2018, del Acuerdo marco de garantías para Endesa S.A, y sus filiales eléctricas, publicado en el BOE de 24-1-2014.

Se dan por reproducidos el pacto de suspensión, en especial la cláusula sexta, aportado en el acto de la vista por el actor, como documentos 1.

TERCERO.- El Instituto Nacional de la Seguridad Social dictó resolución por la que aprobó conceder a doña Abilio la jubilación con fecha de efectos 26-05-2021.

CUARTO.- El 23-01-2020 se suscribió el V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa el cual fue objeto de publicación en el BOE de 17-6-2020.

El premio de fidelidad fue objeto de regulación en la Disposición Transitoria 10ª.

QUINTO.- La estructura salarial del trabajador se integra de los siguientes conceptos:

Salario convenio, salario individual SIR1, complemento personal CM-, complemento especial dedicación CED, complemento personal dedicación CPD, sistema.gest.objetivos GEO.

Se dan por reproducidas las nóminas del trabajador aportada por ENDESA anticipadamente, acontecimiento 30 del expediente digital.

SEXTO.- La parte actora tiene una antigüedad de 37 años y 2 meses (01-03-1984 a 25-05-2021) y la parte proporcional del premio de fidelidad ascendería a 29.325,95 euros.

SÉPTIMO.- Se celebró acto de conciliación con el resultado, intentado sin avenencia».

SEGUNDO.-Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, dictó sentencia con fecha 13 de septiembre de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por ENDESA GENERACIÓN, S.A. contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. Dos de Ponferrada (autos 129/2022) de fecha veintinueve de mayo de dos mil veintitrés, dictada en virtud de demanda promovida por D. Abilio contra referida recurrente, sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD y, en consecuencia, confirmamos la resolución de instancia, con expresa condena en costas a la recurrente que abonará 500 euros mas IVA en concepto de honorarios de letrado del recurrido-impugnante. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y dese a las garantías el destino legal».

TERCERO.-Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la Compañía ENDESA GENERACIÓN, S.A., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 31 de mayo de 2024, rec. 1088/2023.

CUARTO.-Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.-Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.-Por Providencia de fecha 14 de octubre de 2025, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 16 de diciembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Cuestión planteada, la sentencia recurrida y el recurso de casación para la unificación de doctrina.

1.La cuestión que plantea el presente recurso consiste en si el actor -parte recurrida en el actual recurso-, acogido al «Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el periodo 2013-2018», tiene derecho a recibir la parte proporcional del premio de fidelidad, especialmente a la vista de que en la cláusula sexta de su pacto de suspensión del contrato de trabajo se acordó expresamente el mantenimiento de «los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo a todos los efectos.»

2.El actor prestaba servicios para la empresa desde el 1 de marzo de 1984, siendo de aplicación el XVI Convenio colectivo de la empresa Endesa, publicado en el BOE de 7 de agosto de 1996.

El actor suscribió, con efectos 1 de marzo de 2018, un pacto de suspensión de la relación laboral con la empresa en el ámbito del Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el periodo 2013 a 2018, del Acuerdo marco de garantías para Endesa y sus filiales eléctricas, publicado en el BOE de 24 de enero de 2014. En la cláusula sexta de su pacto de suspensión se acordó expresamente el mantenimiento de «los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo a todos los efectos.»

El 17 de junio de 2020 se publicó en el BOE el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa; el denominado «premio de fidelidad» fue regulado en la disposición transitoria décima.

Con efectos de 26 de mayo de 2021, el INSS reconoció al actor la jubilación.

3.El actor interpuso demanda contra Endesa Generación, solicitando que se le reconociera el premio de fidelidad en la cuantía de 36.219,70 euros.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Ponferrada 182/2023, de 29 de mayo (autos 129/2022), estimó parcialmente la demanda y condenó a la empresa a abonar al actor la cantidad de 29.325,95 euros.

4.La empresa interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social.

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León, sede de Valladolid, 1475/2024, de 13 de septiembre (rec. 1729/2023), desestimó el recurso y confirmó la sentencia del juzgado de lo social.

5.La empresa ha recurrido en casación para la unificación de doctrina la sentencia del TSJ.

El recurso invoca de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid 526/2024, de 31 de mayo (rec. 1088/2023), y denuncia la infracción de del artículo 9.5 del Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el periodo 2013 a 2018, así como la aplicación errónea de los artículos 54 y 55 del XVI Convenio colectivo de la empresa Endesa.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y la desestimación de la demanda del actor.

6.El actor ha impugnado el recurso y solicita la confirmación íntegra de la sentencia recurrida.

7.Partiendo de la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas, el Ministerio Fiscal interesa en su informe la estimación del recurso.

SEGUNDO. El examen de la contradicción.

1.En primer lugar, debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 LRJS.

Se invoca de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid 526/2024, de 31 de mayo (rec. 1088/2023).

2.Apreciamos, en coincidencia con el Ministerio Fiscal, la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas.

También en la sentencia referencial, el allí actor prestaba servicios para la misma empresa, en su caso desde el 22 de septiembre de 1982. Igualmente suscribió, en su caso con efectos 1 de noviembre de 2015, pacto de suspensión del contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el periodo 2013 a 2018, del Acuerdo marco de garantías para Endesa y sus filiales eléctricas, publicado en el BOE de 24 de enero de 2014, accediendo a la jubilación el 21 de diciembre de 2021; en la cláusula sexta de su pacto de suspensión se acordó asimismo el mantenimiento de los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo a todos los efectos. Igualmente, el actor de la sentencia de contraste demandó a la empresa, solicitando que fuera condenada a abonarle el premio de fidelidad. Y asimismo, en fin, la sentencia de instancia condenó a la empresa abonar al actor la parte proporcional del premio de fidelidad.

Y, con estas semejanzas, así como la sentencia recurrida confirmó la sentencia de instancia, entendiendo que el actor tiene derecho a la parte proporcional del premio de fidelidad, la sentencia de referencial revocó

la sentencia de contraste por entender que el actor no tenía derecho a la parte proporcional del premio de fidelidad.

3.En consecuencia, la doctrina debe ser unificada.

TERCERO. El mantenimiento de los beneficios sociales en caso de suspensión del contrato de trabajo como si se hubiera estado en activo.

1.Según hemos anticipado, lo que tenemos que resolver es si el actor, acogido al «Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el periodo 2013-2018», publicado en el BOE de 24 de enero de 2014 (en adelante, Acuerdo 2013-2018), tiene derecho a recibir la parte proporcional del premio de fidelidad.

2.El artículo 54 del XVI Convenio colectivo de la empresa Endesa (BOE 7 de agosto de 1996), regulaba el denominado «premio de fidelidad.»

El Acuerdo 2013-2018 hacía referencia al marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa en el período 2013-2018 (Anexo 1 al Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas de Endesa, de 3 de diciembre de 2013), y, dentro de ellas, a las medidas de carácter temporal: la suspensión de la relación laboral.

Pues bien, el apartado noveno («Régimen aplicable al trabajador durante la suspensión»), número 5, establecía lo siguiente: «Cuando se hayan cumplido los requisitos, se abonará el premio de fidelidad a la fecha de cumplimiento de dichos requisitos.»

Por su parte, el número 6 del mismo apartado noveno disponía que «la empresa continuará abonando a los trabajadores que hayan suscrito el pacto de suspensión del contrato de trabajo los beneficios sociales y realizará las correspondientes aportaciones al Plan de Pensiones en los mismos términos que a los trabajadores en activo, de conformidad con lo previsto en el Pacto Individual de Suspensión.»

Conforme al documento 2 o modelo de «pacto de suspensión de la relación laboral» del propio Acuerdo 2013-2018, en la cláusula sexta del pacto de suspensión del contrato de trabajo del actor se acordó expresamente el mantenimiento de «los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo a todos los efectos.» Por su parte, la cláusula cuarta, 2, del documento 2, preveía que «en el supuesto de causar derecho, durante la vigencia inicial o renovada del presente contrato(,) a un premio de fidelidad, el importe del mismo se abonará en el mes de su cumplimiento.»

El «Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el periodo 2019-2024», suscrito el 23 de enero de 2020 (BOE 17 de junio de 2020), reprodujo, exactamente en sus mismos términos, los números 5 y 6 del apartado noveno sobre el premio de fidelidad y los beneficios sociales del Acuerdo 2013-2018. Esta igualdad entre el Acuerdo 2013-2018 y el Acuerdo 2019-2024 ya fue puesta de manifiesto por nuestra STS 487/2024, de 20 de marzo (rec. 332/2021).

Finalmente, la disposición transitoria décima del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa, suscrito el mismo día 23 de enero de 2020 y publicado en el mismo BOE de 17 de junio de 2020, dispone que:

«Con carácter exclusivo para aquellos empleados en activo que, por aplicación de su Convenio de origen tienen derecho al cobro de algún premio de fidelidad o vinculación, se les abonará la parte proporcional del primero de los premios que hubiese cumplido de permanecer en activo en la empresa, según los años devengados hasta la fecha de su jubilación ordinaria, siempre y cuando su acceso a la citada jubilación se produzca una vez transcurridos 10 años ininterrumpidos de alta y en activo en la empresa.»

3.Aplicando las anteriores previsiones convencionales y contractuales, la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Ponferrada 182/2023, de 29 de mayo (autos 129/2022), reconoció al actor el derecho a percibir la parte proporcional del premio de fidelidad.

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León, sede de Valladolid, 1475/2024, de 13 de septiembre (rec. 1729/2023), que es la recurrida en casación unificadora, confirmó la sentencia del juzgado de lo social.

Es importante destacar que la sentencia de la sala de Valladolid recurrida hace referencia a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 179/2021, de 23 de julio (proc. 42/2021), dictada en procedimiento de conflicto colectivo y cuyo hecho probado quinto tiene el siguiente tenor literal: «Al personal que se acogió (al Acuerdo 2103-2018) se les reconoció la parte proporcional del premio de fidelidad que hubiesen devengado a la edad de su jubilación, de no haber alcanzado los 25 o los 40 años exigidos.-conforme-. Dicho criterio estuvo respaldado por el Dictamen que a solicitud de UGT emitió la Excm. Sra. Doña María Emilia Casas Baamonde.»

Esta sentencia de la Audiencia Nacional fue confirmada por nuestra ya citada STS 487/2024, de 20 de marzo (rec. 332/2021).

4. Las previsiones convencionales expuestas parten de la inequívoca premisa de que durante el periodo de suspensión del contrato se puede percibir el premio de fidelidad del artículo 54 del XVI Convenio colectivo de Endesa.

Es elocuente, en este sentido, en primer lugar, el mencionado apartado noveno 6 del Acuerdo 2013-2018, al disponer que «cuando se hayan cumplido los requisitos, se abonará el premio de fidelidad a la fecha de cumplimiento de dichos requisitos.» Mientras que, por su parte, y en segundo lugar, la cláusula cuarta, 2 que suscribían las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo se suspendía preveía que «en el supuesto de causar derecho, durante la vigencia inicial o renovada del presente contrato(,) a un premio de fidelidad, el importe del mismo se abonará en el mes de su cumplimiento.»

En tercer lugar, en la cláusula sexta del pacto de suspensión del contrato de trabajo del actor se acordó expresamente el mantenimiento de «los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo a todos los efectos.»

En cuarto lugar, la disposición transitoria décima del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa se refiere expresamente al abono de la parte «proporcional» del premio de «fidelidad», disponiendo que «con carácter exclusivo para aquellos empleados en activo que, por aplicación de su Convenio de origen tienen derecho al cobro de algún premio de fidelidad o vinculación, se les abonará la parte proporcional del primero de los premios que hubiese cumplido de permanecer en activo en la empresa, según los años devengados hasta la fecha de su jubilación ordinaria, siempre y cuando su acceso a la citada jubilación se produzca una vez transcurridos 10 años ininterrumpidos de alta y en activo en la empresa.»

Es cierto que la disposición transitoria décima del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa habla de empleados «en activo». Pero hay que recordar que en la cláusula sexta del pacto de suspensión del contrato de trabajo del actor se acordó expresamente el mantenimiento de «los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo a todos los efectos.» Y la STS 487/2024, de 20 de marzo (rec. 332/2021), ya ha dejado claro que «no se puede afirmar que (el premio de fidelidad) no sea un beneficio social». Esta sentencia dice lo anterior respecto de la regulación del Acuerdo 2019-2024; pero la propia STS 487/2024 señala que la regulación del premio de fidelidad del Acuerdo 2013-2018 es «igual.»

Finalmente, no se puede olvidar que en el hecho probado quinto de la sentencia de la Sala de la Audiencia Nacional que confirma la STS 487/2024, de 20 de marzo (rec. 332/2021), consta que «al personal que se acogió (al Acuerdo 2103-2018) se les reconoció la parte proporcional del premio de fidelidad.» Siendo ello así, no tiene justificación que al actor del presente supuesto la empresa le pretenda negar lo que sí ha reconocido con carácter general a quienes se encuentran en su misma situación.

El recurso pretende justificar el rechazo a conceder al actor la parte proporcional del premio de fidelidad en la diferencia que el Acuerdo de 2019-2024 tendría respecto del Acuerdo 2013-2018, en el sentido de que el primero lo vincularía con una jubilación obligatoria que no existía en el primero. Pero el argumento no es concluyente; en relación con este argumento, la propia STS 487/2024, de 20 de marzo (rec. 332/2021), recuerda que los acogidos a la «misma» cláusula del Acuerdo 2013-2018 «llegada la jubilación ... percibieron el citado premio de fidelidad en la parte proporcional.»

Las anteriores consideraciones nos llevan rechazar que la sentencia recurrida haya incurrido en la vulneración del artículo 9.5 del Acuerdo 2013-2018, así como en la aplicación errónea de los artículos 54 y 55 del XVI Convenio colectivo de Endesa, que el recurso denuncia.

El recurso insiste en que ha de estarse a lo pactado en el acuerdo de suspensión del contrato de trabajo suscrito por el actor. Pero debemos volver a señalar, de un lado, que en la cláusula sexta del pacto de suspensión del contrato de trabajo del actor se acordó expresamente el mantenimiento de «los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo a todos los efectos.». Y, de otro, que en la cláusula cuarta 2, del documento 2, del pacto de suspensión se preveía que se podía causar derecho al premio de fidelidad.

CUARTO. La desestimación del recurso de casación de unificación de doctrina.

1. De acuerdo con lo razonado, y oído el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

2. Procede imponer las costas a la empresa recurrente en la cuantía de 1.500 euros (artículo 235.1 LRJS).



FALLO

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

- 1.Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Endesa Generación, SA.
- 2.Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, 1475/2024, de 13 de septiembre (rec. 1729/2023).
- 3.Imponer las costas a Endesa Generación, SA, en la cuantía de 1.500 euros.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ