

EL TRIBUNAL SUPREMO DESESTIMA LOS RECURSOS A LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL SOBRE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS CONVENIOS DE ORIGEN

El pasado día 22, tuvimos conocimiento del pronunciamiento del Tribunal Supremo (TS) sobre los recursos interpuestos por UGT (aunque luego desistimos) y otras organizaciones sindicales frente a la sentencia de la Audiencia Nacional (AN) de 26 de marzo de 2019, que desestimó la demanda que solicitaba la declaración de mantenimiento de los Beneficios Sociales establecidos en los convenios de origen del grupo Endesa. **Lamentablemente, el TS ha confirmado la sentencia de la AN**, rechazando TODAS y cada una de las alegaciones efectuadas en los distintos recursos.

Esta sentencia del TS nº 761/2021 de 07.07.2021, ha puesto de manifiesto varias realidades:

- Su resultado coincide plenamente con el **dictamen de la Fiscalía sobre los recursos** que interpusimos, informe que solicitaba su íntegra desestimación y que ya conocíamos todas las organizaciones sindicales desde hacía tiempo.
- La contundencia del veredicto, **ratificado por la unanimidad de los cinco Magistrados**, se corresponde con las previsiones de los distintos asesores jurídicos consultados sobre las **escasas probabilidades de que prosperaran los recursos** planteados.
- El IV Convenio del Grupo Endesa **perdió su vigencia el día 31/12/2018**, por así establecerlo el propio Convenio y el art. 86.3 del ET (ultraactividad limitada a un año desde la Reforma Laboral, que sigue sin derogarse). La sentencia declara de forma contundente que esa pérdida de vigencia implica que la **“desaparición” del Convenio del ordenamiento jurídico es absoluta y afecta tanto a los trabajadores en activo como a los pasivos y beneficiarios** de las cláusulas que regularan derechos o beneficios en su favor, porque, como también afirma la sentencia, “no puede pretenderse que el convenio pierda vigencia para unos (activos) y se mantenga vigente para otros (pasivos)”. Por tanto, la desaparición para todos del convenio, **sin ser sustituido por otro**, implica también la **plena desaparición de los derechos contenidos en los convenios de origen** que, según precisa el TS, no mantenían su vigencia por sí mismos, sino por haberse así establecido en los sucesivos Convenios Marco que los sustituyeron.
- Otra consecuencia del decaimiento del Convenio, es decir, de su desaparición del ordenamiento laboral, es que **sólo se contractualicen, y solo para el personal en activo** (porque son los únicos con contrato de trabajo en vigor), los **derechos básicos de la regulación laboral**. La “contractualización” no afecta por ello a todos los derechos, sino únicamente a los derechos fundamentales (negociación colectiva, huelga, representación, etc.) y a los directamente relacionados del objeto del contrato de trabajo y remuneración (jornada, horarios, descansos, salario, complementos salariales...). La contractualización de los denominados “beneficios sociales” no es por ello obligatoria para la empresa ni exige tampoco, en el caso de incluirse en el proceso de contractualización, mantener su contenido precedente, **porque parte de “cero” beneficios, es decir, de beneficios que se han perdido en su totalidad**. Y esto es así para el TS, por duro que resulte de entender y de aceptar, y así será **mientras no se derogue la legislación** que impuso tan tremendas consecuencias.
- Sin embargo, si el convenio decaído **es sustituido por uno nuevo, tales derechos y beneficios tendrán el contenido que el nuevo convenio establezca**, en cuanto el Estatuto de los Trabajadores permite su ampliación, su restricción e incluso su eliminación.

En la sentencia del TS, y desmintiendo alguna nota inculpatoria de otro sindicato, sólo se hace alusión a **UGT** para indicar que ha desistido del recurso, (al ser requisito indispensable para someternos al arbitraje y cuando nuestros asesores nos indicaron la poca probabilidad de la estimación de los recursos). **En ningún punto de la sentencia se menciona el contenido del V Convenio, ni vincula la desaparición de los derechos y beneficios sociales al V Convenio “ni a la UGT”,** como promulgan algunos, sino que confirma su decaimiento por la pérdida de vigencia del anterior Convenio, que es lo que enjuicia y a lo que se atiende.

Para contextualizar esta sentencia, se hace necesario **recordar los efectos nefastos de la Reforma laboral de 2012** sobre la negociación colectiva y los intereses de los trabajadores. La **limitación de la ultraactividad de los convenios**, favoreció que la empresa planteara el proceso negociador del V Convenio de modo que fuese imposible alcanzar un acuerdo antes de la finalización de vigencia del anterior IV Convenio, dado que su única pretensión era la eliminación de los beneficios sociales de los convenios de origen del personal pasivo, así como el drástico recorte de derechos para el personal en activo.

Pero para la plantilla de Endesa, mantenerse sin normativa laboral hasta que se dictara esta sentencia, era insostenible, aún más con las inminentes reorganizaciones y cierre de centros previstos. Solicitamos asesoramiento e incluso la intervención de la Dirección de Trabajo y del Ministerio para tratar de modificar la postura de la dirección y en último recurso, acordar un arbitraje para resolver con equidad los puntos más conflictivos. **Tras la retirada del resto de la Representación social, rindiéndose a los intereses electorales de sus organizaciones**, desde **UGT, asumimos la responsabilidad** de solicitar un arbitraje que nos permitiera firmar un Convenio y un nuevo Acuerdo de Garantías y AVS, así como la prórroga del plan de aportaciones conjuntas al Plan de Pensiones.

De no haber actuado así, y ahora lo confirma el TS con la máxima contundencia, **hoy estaríamos sin Convenio y sin Garantías, y obligados a negociar “desde cero”; desde un cero absoluto para activos y pasivos, en vez de contar, al menos, con lo establecido en el laudo.**

Desde nuestra **Organización de UGT tanto Federal como Confederal**, se siguen manteniendo activamente las conversaciones con el Ministerio de Trabajo para tratar la **derogación de esta reforma del Estatuto de los Trabajadores** que está causando tanto perjuicio a los trabajadores, y que ha quedado plenamente plasmado en la reciente negociación colectiva y en la jurisprudencia.

Esta sentencia, finalmente respalda lo que veníamos señalando bien asesorados por nuestros servicios jurídicos, y reafirma la posición adoptada por esta Sección Sindical de UGT para garantizar una normativa laboral que diera estabilidad a los trabajadores de ENDESA.

Madrid, 30 de julio de 2021