

## DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

D. Enrique Lillo Pérez, letrado representante de la Federación de Industria de Comisiones Obreras en el recurso de casación contra la decisión de Endesa de supresión de suministro de energía eléctrica y otros beneficios sociales a los pasivos, y con correo electrónico [cvaldes@ccoo.es](mailto:cvaldes@ccoo.es); D. Pablo Urbanos Canorea, representante procesal del Sindicato Independiente en el mismo asunto, con correo electrónico [purbanos@cnrabogados.com](mailto:purbanos@cnrabogados.com); y D. Héctor López de Castro Ruiz, representante procesal en el citado recurso del sindicato CIG, con correo electrónico [hector@galizacig.gal](mailto:hector@galizacig.gal); ante esa Dirección General de Trabajo comparecen y como mejor proceda

### EXPONEN

Que por medio del presente escrito y al amparo del artículo 90.2 y concordantes del ET, venimos a solicitar que no se registre ni se publique en el boletín oficial el denominado V convenio colectivo de Endesa, suscrito exclusivamente entre UGT y Endesa porque el mismo de conformidad con el 90.5 del texto legal antes citado conculca la legalidad vigente y lesiona gravemente el interés de terceros.

Se fundamente esta solicitud en los siguientes motivos

**PRIMERO.-** Que exclusivamente por la sección sindical de UGT, como sección sindical mayoritaria en ENDESA y por la propia empresa se acordó someter a arbitraje una serie de puntos que afectaban a la negociación colectiva. Concretamente según consta en acta que suscribieron exclusivamente ellos el 26 y 27 de noviembre de 2019 acordaron someter a arbitraje de equidad los siguientes extremos:

- Ámbito temporal del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.
- Incremento económico del V Convenio Colectivo Marco de Endesa, tablas salariales fijas, más recuperación tablas IV Convenio Colectivo, tramos de entrada, paga de eficiencia y paga lineal y revisión salarial.
- Compromiso de creación de empleo, jubilación obligatoria y afectación a premios de fidelidad de los Convenios de Origen
- Plan de Fomento Conjunto
- Suministro de energía eléctrica.

- Clasificación Profesional.
- Beneficios sociales.

Asimismo en el acta de sometimiento a arbitraje y compromiso de aceptación de la decisión arbitral suscrito ante el SIMA, señalaron estos interlocutores sociales lo siguiente: “Es objeto del procedimiento de arbitraje la regulación y contenido del articulado...

- Vigencia del Plan de Fomento Conjunto.
- Contenido y regulación del suministro de energía eléctrica a activos y pasivos.
- Modificación, en su caso, de la clasificación profesional.
- Determinación de los beneficios sociales excepto del suministro de energía eléctrica contemplado anteriormente.
- Otras materias:
  - o Ámbito temporal del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España.
  - o Ámbito temporal del Acuerdo colectivo marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo. Conceptos a incluir en la garantía salarial de la suspensión del contrato. Afectación de la jubilación anticipada a los premios de fidelidad de los Convenios de origen.

Aunque estas dos últimas materias no forman parte del cuerpo normativo del convenio, han de tratarse como un todo conjunto en la resolución del resto de materias sometidas al presente arbitraje.”

Hay que tener en cuenta que en relación con el compromiso arbitral suscrito el 26 y 27 de noviembre ante descrito, el compromiso arbitral que se suscribe ante el SIMA es distinto en su contenido puesto que introduce más materias que las que habían sido objeto ya de sometimiento al arbitraje y fundamentalmente introduce como nuevas materias el ámbito temporal del acuerdo marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España.

Asimismo introduce como materia novedosa no señalada en el acuerdo de compromiso arbitral el denominado ámbito temporal del acuerdo colectivo marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo. Conceptos a incluir en la garantía salarial de la suspensión del contrato. Aceptación de la jubilación anticipada a los premios de fidelidad de los convenios de origen.

También se introduce como novedad que aunque estas dos últimas materias no forma parte del cuerpo normativo del convenio, han de tratarse con un todo conjunto en la resolución del resto de materias sometidas al presente arbitraje.

**SEGUNDO.-** A pesar del carácter equivoco ambiguo e indeterminado del contenido de materias que se someten a arbitraje por parte unilateral de UGT y de Endesa y contra la voluntad expresa de los restantes miembros sindicales de la comisión negociadora, debe señalarse que el laudo arbitral que se comprometieron a incorporar al convenio excede por completo las materias que han sido sometidas a arbitraje y se introduce por parte del árbitro D. Manuel Pimentel una clausula que no estaba contemplada en estas materias de remisión.

En efecto el laudo arbitral en su disposición derogatoria establece lo siguiente

“Disposición Derogatoria \_.

A partir de la firma del V Convenio Colectivo, y en virtud de lo establecido en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, quedan expresamente derogadas en su integridad la totalidad de las disposiciones de los Convenios de origen, referidos a beneficios sociales, atenciones sociales o cualquier otra denominación que pudiera recogerse en los Convenios de origen reguladores de cuestiones sobre esta materia, así como cualquier tipo de pactos, acuerdos, decisiones unilaterales colectivas o, en su caso, individuales, o usos y costumbres que los pudieran haber desarrollado.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación al personal en activo, al personal en situación de suspensión de contrato y al personal acogido a alguno de los EREs vigentes en la Compañía y al personal pasivo”.

Asimismo en su disposición derogatoria siguiente del laudo se establece literalmente lo siguiente:

“Disposición derogatoria \_ . Materias derogadas por el presente Convenio.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la regulación de las materias mencionadas en la presente Disposición, contenidas en los Convenios Colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos o cualquier otra fuente de regulación que estuvieren aun en vigor en las empresas mencionadas en el art. \_ de este Convenio, quedará derogada y sustituida, en su integridad, por la contenida en este Convenio.

A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, las materias sometidas en su integridad a la disciplina del presente Convenio son las siguientes:

- Estructura profesional.
- Movilidad funcional.
- Promoción profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos.
- Formación profesional.

- Anualización de la jornada de trabajo.
- Licencias retribuidas.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Movilidad geográfica.
- Beneficios sociales (incluye, entre otros, ayuda de estudios y suministro de energía eléctrica).
- Fondo de anticipos y créditos para vivienda.
- Acción sindical.
- Prevención de riesgos laborales.
- Régimen disciplinario.

Por lo tanto el laudo arbitral resuelve puntos y materias no sometidas a arbitraje y el mismo, por tanto, es expresamente rechazado por las organizaciones sindicales que representamos y por lo tanto expresamente impugnado de conformidad con el artículo 91.2 párrafo 2º ET que establece literalmente que “estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabra recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiese observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.”

**TERCERO.-** Por lo tanto este laudo arbitral viciado jurídicamente y en consecuencia con un motivo sólido de ilegalidad transmite y contamina esta ilegalidad al denominado V Convenio colectivo marco del grupo Endesa, suscrito exclusivamente por la sección sindical de UGT y la representación empresarial de todas las empresas del grupo que se enumeran en el denominado artículo 2º sobre ámbito funcional.

**CUARTO.-** Pero es que además la ilegalidad del denominado V Convenio colectivo marco del grupo Endesa se refuerza todavía más si se tiene en cuenta que el laudo tiene fecha de 21 de enero de 2020 y se dictó en el SIMA, y con posterioridad la empresa convocó a la comisión negociadora de materias concretas del grupo Endesa, con fecha 23 de enero de 2020 donde se manifestó explícitamente que este acuerdo alcanzado en la comisión negociadora con presencia sindical de UGT, CCOO y SIE tiene naturaleza de acuerdo para materias concretas, siendo de aplicación inmediata y la vigencia del acuerdo marco de garantías lo será desde el 01-01-2019 hasta el 31-12-2024. Y sin embargo, las disposiciones derogatorias del laudo arbitral, sorprendentemente derogan estos acuerdos que se reconoce expresamente como vigente en el acta firmado por los 3 sindicatos y donde se afirma que se reconoce expresamente la vigencia de los acuerdos de garantías de 1999 y

2002 que no hubieran consumado sus efectos jurídicos o tuvieran carácter permanente, por lo tanto no es posible derogar por un laudo arbitral cronológicamente anterior materias que vienen recogidas con validez permanente en los acuerdos de 1999 y a la vez considerar vigente dichos acuerdos en todo lo que tenga validez permanente.

La inseguridad jurídica dimanante de esta situación es obvia porque el laudo arbitral no está armonizado con la negociación desarrollada en fecha posterior de 23-01-2020, y además de incurrir en ultravires o exceso.

**QUINTO.-** Pero además los motivos de ilegalidad se refuerzan si se tiene en cuenta que en el compromiso arbitral lo que se solicita al árbitro es la determinación de beneficios sociales, no su derogación o supresión, lo cual constituye un motivo de ilegalidad.

**SEXTO.-** Además el contenido del denominado V Convenio suscrito con carácter inmediato al laudo arbitral exclusivamente por UGT y sin que se haya producido una nueva negociación o reanudación del procedimiento de negociación colectiva por parte de los sindicatos legitimados, CCOO y SIE, y en vulneración por tanto del artículo 87, 88 del ET y del propio derecho fundamental de negociación colectiva incurre en otro motivo de ilegalidad que a continuación se señala.

En efecto, en el texto articulado del denominado V Convenio se establece en su disposición adicional 5ª lo siguiente : Ambas partes acuerdan que la interpretación sobre contenido y alcance de los beneficios sociales regulados en la normativa de Endesa es la que dimana de los fundamentos de derecho 6º y 7º que se contiene en la sentencia de la Sala de la Audiencia Nacional de 26 de marzo de 2019 (nº 46/2019), cuya doctrina será de aplicación en la resolución de los conflictos que pudieran producirse.

Precisamente esta sentencia fue recurrida por UGT y por los 3 sindicatos y por lo tanto esta disposición adicional solo genera confusión e inseguridad jurídica porque además esta sentencia no es definitiva ni firme, y por lo tanto no se puede establecer que la misma sea un instrumento jurídico para la regulación de las relaciones laborales.

Además se establece en la disposición transitoria 5ª del Convenio colectivo suscrito por UGT y Endesa, literalmente lo siguiente: “Vigencia ad personam de los convenios colectivos de origen. Sin perjuicio en lo dispuesto en la disposición adicional 5ª y en las disposiciones derogatoria 1ª y 2ª y de conformidad con lo previsto en el acuerdo de reordenación societaria y reorganización empresarial de 27 de abril de 1999 los convenios colectivos de

las empresas de origen mantendrán su vigencia ad personam respecto del personal incluido en su ámbito de aplicación a la fecha de la firma del I Convenio colectivo marco (25-10-2000). Ellos sin perjuicio de la regulación futura que en convenios colectivos posteriores pudieran establecer.

Sin embargo, incurriendo en una antinomia o contradicción normativa el convenio colectivo suscrito por empresa y UGT establece una disposición derogatoria que contradice a estas disposiciones y al acuerdo posterior al laudo donde se declara vigente el acuerdo en materias concretas de 1999 y de 2002.

En efecto, la disposición derogatoria 1ª establece: Beneficios sociales. A partir de la firma del V convenio colectivo y en virtud de lo establecido en el artículo 86.4 ET, quedan expresamente derogadas en su integridad la totalidad de las disposiciones de los convenios de origen referidos a beneficios sociales, atenciones sociales o cualquier otra denominación que pudiera recogerse en los convenios de origen reguladores de cuestión de estas materias así como cualquier otro tipo de pactos, acuerdos, decisiones unilaterales colectivas o en su caso, individuales, o usos y costumbres que los pudieran haber desarrollado.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación al personal en activo, al personal en situación de suspensión de contrato y al personal acogido a alguno de los ERES vigente en la compañía y al personal pasivo.

La importancia de esta cláusula exige que debió de ser objeto de negociación en todo caso con participación de la totalidad de la comisión negociadora puesto que ya se ha señalado con anterioridad que en el compromiso arbitral no figuraba un compromiso de derogación y ahora se pretende derogar instrumentos que afectan a personal excluido de convenio o que han venido rigiéndose por otros instrumentos normativos que no han sido derogados ni finalizados salvo por esta disposición ilegal.

Por la misma razón debe entenderse como ilícita la denominada disposición derogatoria 2ª sobre materias derogados en el presente convenio que incurre en los mismos vicios jurídicos que se han señalado con anterioridad.

En efecto esta disposición literalmente señala: “A partir de la firma del presente convenio colectivo la regulación de las materias mencionadas en la presente disposición, contenidas en los convenios colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos o cualquier otra fuente de regulación que estuviera aun en vigor en las empresas mencionadas en el artículo 2 de este convenio, quedara derogada y sustituida en su integridad por la contenida en este convenio.

A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, las materias sometidas en su integridad a la disciplina del presente convenio son las siguientes:

“Estructura profesional, movilidad funcional, promoción profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos.

Formación profesional

Anualización de la jornada de trabajo.

Licencias retribuidas.

Conciliación de la vida laboral y familiar.

Movilidad geográfica.

Beneficios sociales (incluye entre otros ayuda de estudios y suministro de energía eléctrica)

Fondo de anticipo y crédito para viviendas

Acción sindical.

Prevención de riesgos laborales

Por lo tanto el laudo arbitral que pretende sustituir al convenio incurre en indicios de ilegalidad y asimismo el V Convenio firmado exclusivamente por UGT inmediatamente después de la emisión del laudo incurre también en motivos de ilegalidad mas allá de los vicios jurídicos que el laudo tiene, en cuanto a su carácter ultravires, por eso debe rechazarse inmediatamente su registro y publicación del denominado V Convenio colectivo marco del grupo Endesa.

Y por lo expuesto,

**SUPPLICAMOS** a la Dirección General de trabajo que habiendo por presentado este escrito se sirva admitirlo y en su virtud tenga por solicitada que no se registre ni se publique el denominado V Convenio Colectivo marco del grupo Endesa.

Es Justicia en Madrid a 14 de febrero de 2020.