



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

SENTENCIA: 00242/2021

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA Nº 242/2021

Fecha de Juicio: 4/11/2021

Fecha Sentencia: 15/11/2021

Tipo y núm. Procedimiento: IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000514 /2020

Materia: IMPUG.CONVENIOS

Ponente: JOSÉ PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ

Demandante/s: FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA (SIE), SINDICATO CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIGA)

Demandado/s: GRUPO ENDESA: ENDESA S.A, ENDESA GENERACION S.A, UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U., GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN S.A.U., ENDESA GENERACIÓN NUCLEAR S.A., ENDESA RED S.A., ENDESA DISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L., ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES S.L., ENDESA ENERGIA S.A.U., ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS S.L., CARBOEX S.A., ENDESA X SERVICIOS S.L.; FEDERACIÓN FICA DE U.G.T., SECCION SINDICAL DE UGT EN ENDESA.

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA (VOTO PARTICULAR)



Breve Resumen de la Sentencia: *Los principios dispositivo y de modernidad de los convenios colectivos establecidos por el legislador para el ejercicio del derecho de libertad de negociación colectiva, justifican que el V convenio colectivo de ENDESA haya derogado o modificado los beneficios sociales que los trabajadores disfrutaban en aplicación de precedentes convenios o acuerdos de cualquier tipo.*

Analizando las diferencias existentes en la negociación de un convenio y las negociaciones del periodo de consultas para despidos o MSCT colectivas no se aprecia que el V convenio haya sido negociado fuera del principio de buena fe, ni que el redactado de las cláusulas cuya derogación se pretende atente contra la legalidad vigente.

Voto particular formulado por Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:
Equipo/usuario: MAD
NIG: 28079 24 4 2020 0000522
Modelo: ANS105 SENTENCIA

IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000514 /2020

Procedimiento de origen: /
Sobre: IMPUG.CONVENIOS

Ponente Ilmo. Sr: JOSÉ PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ

SENTENCIA 242/2021

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO

En MADRID, a quince de noviembre de dos mil veintiuno.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 514/2020 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) (Letrado D. Enrique Lillo Pérez), SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA (SIE) (Letrado D. Carlos Manrique), SINDICATO CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIGA) (Letrado D. Carlos Sevilla Alonso) contra GRUPO ENDESA: ENDESA S.A, ENDESA GENERACION S.A, UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U., GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN S.A.U., ENDESA GENERACIÓN NUCLEAR S.A., ENDESA RED S.A., ENDESA



DISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L., ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES S.L., ENDESA ENERGIA S.A.U., ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS S.L., CARBOEX S.A., ENDESA X SERVICIOS S.L. (Letrado D. Rubén Agote Eguizábal); FEDERACIÓN FICA DE U.G.T. (Letrada D^a Elena Comín Hernández), SECCION SINDICAL DE UGT EN ENDESA (Letrado D. Manuel Jaramillo), con participación del MINISTERIO FISCAL sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 18.12.2020 se presentó demanda por FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), SINDICATO CIGA, SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA (SIE), SINDICATO CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIGA) sobre IMPUG.CONVENIOS.

Segundo. - La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 4.11.2021 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

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. - Se ratifica el sindicato CCOO en su demanda con las precisiones referidas al suplico contenidas en el escrito de subsanación al D 267. La base de su pretensión radica en que en las DD 1^a y 2^a del convenio colectivo no se identifican los beneficios sociales que quedan suprimidos, lo que provoca una clara indefensión jurídica al tratarse de una cláusula carente de objeto. Tampoco se indican las fuentes de los que dichos beneficios sociales provienen. Por otra parte, en el proceso de negociación del convenio no se identificaron tampoco qué beneficios sociales quedaban suprimidos, de modo que no se negoció de buena fe al hurtarse información relevante. Añade a lo dicho en demanda que la supresión de los beneficios sociales constituye un atentado al derecho de propiedad que no encontraría encaje legal.

Los sindicatos codemandantes SIE y CIGA ratifican lo expresado por CCOO.

ENDESA se opone a la demanda alega cosa juzgada con relación a la STS de 7-7-2021 que confirma la SAN 46/19 por la que se validó la decisión empresarial de suprimir beneficios sociales para los pasivos una vez finalizada la vigencia del IV convenio. Indica que durante el proceso negociador se trató sobre los diversos beneficios sociales tal como revelan las actas aportadas, cuestiones que fueron negociadas con los sindicatos llegándose finalmente al cuerdo de supresión de todos los beneficios no recogidos en el V convenio.

UGT como demandada se adhiere a la alegaciones empresariales y reitera que la supresión de los beneficios sociales fue objeto de negociación expresa.

El Ministerio Fiscal considera que la demanda debe desestimarse ya que aparte de encontrarse al menos parcialmente la controversia afectada de cosa juzgada, las disposiciones derogatorias se remiten a los acuerdos y convenios que los regularon.

No se aprecia que el convenio vulnere la legalidad por este motivo sin perjuicio de las posibles reclamaciones individuales que pudieran formularse por los afectados en relación a su situación concreta. Considera que los beneficios sociales si se han incorporado al patrimonio del trabajador y se suprimen podrá en su caso ser objeto de indemnización en proceso distinto.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero. - El día 13-12-2013 se suscribió el IV Convenio colectivo del Grupo Endesa publicado en el BOE de 13-2-2014, por Resolución de la Dirección General de Empleo de 27-1-2.014.

Segundo. - El 26-6-2017 por la dirección de las empresas que conforman el Grupo Endesa se comunica a las distintas secciones sindicales la denuncia del anterior Convenio y la promoción de un nuevo proceso de negociación colectiva en el grupo.

Tercero. - El 18-10-2017 se constituye la comisión negociadora. Su banco social se integra por los sindicatos UGT, CCOO y SIE. UGT cuenta con el 55,71% de representantes en el ámbito del grupo empresarial.

Cuarto. - Desde ese momento hasta el 23-1-2020 en que por la representación empresarial y UGT se suscribe el V convenio colectivo, la comisión negociadora se ha reunido en 84 ocasiones conforme las actas que obran unidas a las actuaciones y se dan por reproducidas.

Quinto. - En la reunión de la comisión de 27-12-17 ENDESA manifestó:

Que, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, deberá considerarse concluida la labor de la Comisión y por terminada totalmente la vigencia del IV Convenio Colectivo a partir de 31 de diciembre de 2018 en virtud de lo establecido en el art. 4 del IV Convenio en relación a lo contemplado en el art. 86.3 ET.

En consecuencia, con ese término de vigencia y de su eficacia normativa general, y la desaparición en cuanto tal de la presente unidad de negociación, se aplicarán a las materias reguladas en aquel Convenio los efectos jurídicos previstos legal y jurisprudencialmente.

Del mismo modo, esta parte empresarial quiere confirmar que , también con base en lo establecido en el art.86 del Estatuto de los Trabajadores , con fecha de 31 de diciembre de 2018 se considerará terminada la vigencia y consiguiente eficacia derivada del Título III del Estatuto de los Trabajadores tanto del Acuerdo Marco de Garantías (BOE de 6 de noviembre de 2007), cuya última prórroga rige hasta aquella fecha (BOE de 24 de enero de 2014, Acuerdo 1º), como del Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo en el periodo 2013 - 2018 (BOE de 24 de enero de 2014), cuya vigencia termina, en consonancia con el Acuerdo de Garantías cuyo art. 14. 2 desarrolla, también el 31 de diciembre.

En consonancia con lo anterior, y en relación a tales efectos jurídicos, esta parte empresarial considera necesario especificar algunos de ellos en estos términos:

Respecto a las condiciones de trabajo de los contratos individuales que unen al personal activo con la empresa, se seguirán aplicando las mismas, aunque ahora ya carentes de carácter normativo en su origen regulatorio. En todo caso, esta parte se reserva la facultad que le reconoce la legislación vigente para, en base a los procedimientos colectivos o individuales previstos en la normativa laboral, según corresponda, poder aplicar las modificaciones que se consideren necesarias, particularmente en orden a homogeneizar aquellas condiciones entre la plantilla en activo. (...).

Respecto a la regulación de los beneficios sociales propios del personal pasivo, en tanto que carentes de contrato de trabajo en vigor y respecto a los que no puede operar los efectos que la jurisprudencia aplica al término de la vigencia de los convenios colectivos estatutarios, se considerará que estos no continuarán en vigor.

Sexto. - Esta decisión empresarial determinó que los SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (CCOO - INDUSTRIA), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UGT (UGT-FICA) promovieran ante este Tribunal conflicto colectivo que se tramitó en autos 32/19.

En la demanda se impugna la decisión empresarial comunicada a la RLT en el seno de la Comisión negociadora del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Endesa documentada en el Acta de 27-12-2018, de dejar de reconocer los beneficios sociales que venían disfrutando, al personal pasivo, así como a los viudos/as, huérfano/as, tanto de trabajadores activos como pasivos, una vez pierda la vigencia del Convenio, y (...), que además implican para el resto de personal una futura pérdida de tales beneficios, una vez se extingan los vínculos contractuales (contrato de trabajo, acuerdo de extinción o suspensión de contrato de trabajo, acuerdo de prejubilación o de jubilación anticipada) que mantienen con las empresas demandadas.

Por este Tribunal se dicta sentencia desestimatoria el 26-3-2019 que es confirmada por la que el Tribunal Supremo dicta el 7-7-21 rec. 137/19.

Séptimo. - En el proceso negociador del V convenio, D60, en el acta que se levanta los días 26 y 27-11-19, se acuerda por ENDESA y UGT someter a arbitraje diversas materias entre ellas las referidas a suministro de energía eléctrica y los beneficios sociales.

Se indica además que la resolución arbitral será de obligado cumplimiento para las partes y será trasladada al texto del V convenio colectivo.

El 21-1-2020 se dicta el laudo arbitral acordado y su contenido al D75 se da por reproducido.

Octavo. - En la reunión 84 de la comisión negociadora del V convenio se alcanza definitivamente un acuerdo sobre el mismo entre ENDESA y UGT.

Noveno. - El 17-6-2020 el BOE publica el V convenio colectivo marco del grupo Endesa. Su contenido se da por reproducido.

Décimo. - La reestructuración del sector eléctrico determinó la necesidad de acometer una reordenación del grupo ENDESA cuyas consecuencias en materia de relaciones laborales se trataron y acordaron con los sindicatos en el Acuerdo sobre la Regularización de los procesos de Reordenación Societaria y Reorganización empresarial del grupo ENDESA de 27-4-1999 y I Acuerdo Complementario de 29-12-1999 que obran a los D 36 y 37 y se dan por reproducidos.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Los hechos se declaran probados atendiendo a los siguientes elementos de convicción:

- hechos 1º, 2º y 6º: no resultan controvertidos y son conformes con las SAN y STS unidas a las actuaciones.

- hecho 3º: por D48

- hecho 4º: conforme las actas de las diversas reuniones que obran en autos

- hecho 5º: D49

- hecho 7º: D 50 y 75

- hecho 8º: D80

- hecho 9º: no controvertido

- hecho 10º: D 36 y 37

SEGUNDO. - Por el cauce procesal de impugnación de convenios, los sindicatos demandantes conforme escrito de subsanación al D 267, lo que solicitan es:

- La nulidad de la Disposición Derogatoria Primera del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa

- La nulidad, dentro de la Disposición Derogatoria Segunda del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, de la materia añadida de: “Beneficios sociales (incluye, entre otros, ayuda de estudios y suministro de energía eléctrica)”

- La nulidad del párrafo 9 del art. 78 del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, así como de las modificaciones introducidas en dicho artículo respecto del art. 78 del IV Convenio Colectivo Marco referidas a la limitación de potencia, el tope de consumo de kW a horas valle y horas punta, así como las limitaciones de uso en la segunda vivienda del trabajador

- La nulidad de la Disposición Transitoria Décima del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa

TERCERO. - El texto concreto de las disposiciones normativas cuya nulidad pretenden es el siguiente:

Disposición derogatoria primera. Beneficios Sociales.

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.

Disposición derogatoria segunda. 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. 2 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.

Art. 78.9.

La presente regulación de suministro de energía eléctrica deroga expresamente la totalidad de las disposiciones que, sobre esta materia, puedan existir en los distintos Convenios de origen y en los pactos y/o acuerdos que los desarrollan, así como en los usos y costumbres o decisiones unilaterales de la empresa de carácter colectivo o, en su caso, individual

Disposición transitoria décima. Premios de fidelidad.

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

CUARTO. - En primer lugar, debemos pronunciarnos en relación a la cosa juzgada que formula la demandada alegando para ello que la controversia ya ha sido resuelta por las SAN y STS referidas en el HP 6º.

Como puede apreciarse analizando el desarrollo histórico de la controversia, HP 6º a 9º, el anterior proceso judicial en el que participó este Tribunal finalizó validando la decisión empresarial de suprimir determinados beneficios sociales al personal jubilado de ENDESA con causa en la pérdida de vigencia de IV convenio colectivo.

Posteriormente, reanudada la negociación del V convenio se sigue tratando la problemática de dichos beneficios para todo el personal de la empresa y sobre ello se pronuncia el laudo arbitral y sus decisiones se trasladan al V convenio.

Es este V convenio el objeto de impugnación en este procedimiento por lo que no concurre la identidad objetual precisa para que pueda apreciarse cosa juzgada, aun cuando resulte indudable que la precedente solución judicial no puede ser ignorada para dar salida a este litigio

QUINTO. - Para resolver la controversia debemos a la vista de su contenido hacer referencia a las serie disposiciones legales y principios básicos que conforman la dinámica negocial colectiva.

El art. 37.1 CE garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios y la fuerza vinculante de los convenios.

El art. 82.1 ET define los convenios colectivos como el resultado de dicha negociación constituyendo la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Confiere de este modo el legislador a los representantes de los trabajadores y los empresarios la capacidad de, ejercitando la potestad negocial que se les reconoce, intervenir en la conformación de las condiciones de trabajo por las que se desarrollan y regulan en el ámbito correspondiente las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores.

Su consecuencia, art. 82.3 ET, es que los acuerdos alcanzados en la negociación *obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.*

El principio de libertad de negociación legitima para que el contenido de lo negociado sea abierto.

Así el art. 85.1 ET nos indica que *los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales,*

incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51

Y únicamente el legislador se permite en ese mismo art. 85.3 requerir de los negociadores, sin afectar a su libertad negocial, que su acuerdo presente un contenido mínimo necesario para la correcta aplicación y administración de lo acordado.

Sólo les impone, art. 85.1 2º párrafo, *el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.*

Se trata en este caso de una exigencia específica que se justifica como una norma de acción positiva para alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres conforme art. 11 LO 3/2007.

La libertad de negociación colectiva arrastra de suyo el principio dispositivo que se establece el art. 82.4 cuando indica que *El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel*, y el principio de modernidad cuando esta misma disposición señala a continuación que *En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio* y refrenda el art. 86.4 al señalar que *El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan*

En este contexto de libertad negocial el único límite, en consonancia con el art. 3 ET, se encuentra en el respeto a las leyes que nos recuerda el art. 85.1, respeto que cuando no se observa puede dar lugar, y este es su genuino sentido, a la impugnación del convenio colectivo por ilegalidad, tal como prevé el art. 163.1 LRJS y tal como la actual pretensión contenida en la demanda se ha articulado.

SEXO.- Llegados a este punto debemos concluir en que las concretas disposiciones del V convenio cuya nulidad se invoca hacen referencia a condiciones de trabajo y derechos hasta ese momento reconocidos por precedentes convenios o acuerdos, que por el nuevo convenio se modifican en su contenido y amplitud o directamente se dejan sin efecto, decisiones adoptadas por el empresario y el sindicato UGT, dotado a estos efectos de representatividad no cuestionada para alcanzar acuerdos de eficacia general.

La normativa que se acaba de referir en el FJ precedente y los principios dispositivo y de modernidad que de ella se infieren, legitiman las decisiones adoptadas por los signatarios del V convenio colectivo del grupo ENDESA sin que se aprecie, desde esta perspectiva ningún atisbo de ilegalidad.

SÉPTIMO. - Tres argumentos nucleares contiene en la demanda para justificar su pretensión:

- que se derogan y modifican derechos que no provenían del IV convenio precedente sino de otros productos negociales. En concreto el Acuerdo de Garantías de 1999 al que se refiere el hecho 3º de la demanda.

- que en el proceso negociador los beneficios sociales derogados no han formado parte del proceso negociador. Se indica en el hecho 4º que se ha producido una simulación en la negociación ya que el empresario realiza una propuesta confusa e inconcreta al no efectuarse una relación expresa de los beneficios sociales a negociar, no se particularizan los colectivos afectados y no se valora su coste económico

- que por todo ello no figura en la negociación ninguna lista concreta de los beneficios sociales derogados y del mismo modo, generando inseguridad jurídica, se redacta una disposición derogatoria sobre dichos beneficios sociales absolutamente genérica e imprecisa.

OCTAVO. - Con relación a la derogación de los beneficios sociales, no precisados, contenidos en el Acuerdo de Garantías de 1999 debe reiterarse en primer lugar que no existe impedimento para que dichos acuerdos de empresa puedan ser objeto de modificación e incluso supresión por los negociadores del V convenio. Esta decisión, aplicando los referidos principios dispositivo y de modernidad, no contraviene la legalidad.

Cuestión distinta es si alguno o algunos de los derechos reconocidos en citados Acuerdos referidos en el hecho 10º probado, deben considerarse vigentes pese a las DD 1ª y 2ª del V convenio, pero esta controversia, que se basaría en un posible blindaje de derechos frente a ulteriores modificaciones convencionales, no es problema de legalidad sino interpretativo y la parte actora podrá en su caso suscitarla vía conflicto colectivo.

NOVENO. – Se alega también que no figura en la negociación ninguna lista concreta de los beneficios sociales derogados y del mismo modo, generando inseguridad jurídica, se redacta una disposición derogatoria sobre dichos beneficios sociales absolutamente genérica e imprecisa que no permitiría a juicio de los demandantes conocer qué beneficios han sido derogados.

La lectura de las actas de la negociación del convenio de modo reiterado hace referencia a los citados beneficios y a las posiciones encontradas de las partes acerca de su supresión o su mantenimiento, al punto de que una de las razones principales por las que, ante el estancamiento del proceso se acude al laudo arbitral, es precisamente para que un tercero resuelva dicha controversia en equidad.

Basta leer el laudo arbitral para apreciar que se contienen propuestas en torno a la homogeneización y modificación de diversos beneficios sociales, solución que luego se traslada al texto del V convenio en su capítulo XIII.

Alegar que los sindicatos desconocían de qué se hablaba cuando en la negociación las partes se referían a los beneficios sociales carece de toda

credibilidad. Su presencia en la empresa como representantes de los trabajadores con acceso a este tipo de información y su mera condición de trabajadores les hacía plenos concededores de los beneficios sociales de que disponían.

Además, este pleno conocimiento queda patente en la misma demanda cuando en su hecho 9º los sindicatos han sido capaces de identificar de forma pormenorizada un listado de hasta 76 beneficios sociales de los que dicen disponer los trabajadores hasta el V convenio.

DECIMO. - El art. 89 ET recoge el principio básico de que la negociación del convenio debe llevarse a cabo de buena fe por ambas partes.

Pero esta norma, que regula la tramitación del proceso negociador de los convenios colectivos en consonancia con la libertad de negociación colectiva de las partes, no impone, más allá de las previsiones antes indicadas contempladas en el art 85.1. 2º párrafo y 3, ningún contenido expreso a la actuación de las partes distinto de la observancia de la buena fe.

Con las exigencias que la parte actora invoca, referidas a que se ha producido una simulación en la negociación ya que el empresario realiza una propuesta confusa e inconcreta al no efectuarse una relación expresa de los beneficios sociales a negociar, no se particularizan los colectivos afectados y no se valora su coste económico, está confundiendo la negociación de un convenio colectivo con las negociaciones que se abren en los periodos de consultas para proceder a realizar despidos o MSCT de carácter colectivo.

En estos casos el proceso negociador, que se inicia a instancias del empresario y por su propio interés, le exige la acreditación de las causas ETOP invocadas y su vinculación con las medidas adoptadas, al tiempo que el objetivo de este proceso negociador pasa por encontrar fórmulas consensuadas para evitar o atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Pero en la negociación de un convenio colectivo no se exige a ninguna de las partes la justificación de sus intereses y no existe inconveniente alguno de que la parte empresarial o la parte social, vuelquen sus propuestas en ese ámbito.

En otras palabras, nada impedía a los sindicatos formular el debate sobre beneficios sociales del modo y con la pormenorización que consideraran oportuno, por lo que de existir algún defecto en la negociación no puede atribuirse al empresario ni tampoco a UGT, sino que también habría sido responsabilidad de los hoy demandantes.

El éxito de la negociación de un convenio colectivo dependerá de que las partes alcancen un equilibrio de contraprestaciones que para ambas resulte satisfactorio. Y en este proceso es totalmente lícito que unos derechos se intercambien por otros. Lo relevante es que se alcance en su conjunto un acuerdo que a ambas partes negociadoras convenza.

En este contexto cobra plena lógica que por el banco social se haya aceptado la desaparición o rebaja de determinados beneficios sociales si a cambio otros derechos les reconoce el convenio.

No era preciso para ello que ninguna de las partes en la negociación justificara ni sus puntos de partida ni su decisión final.

Dado que en el banco social así lo ha considerado en este caso el sindicato mayoritario UGT dotado de representatividad suficiente para alcanzar un acuerdo de eficacia general, el convenio cobra plena eficacia sin atentar la legalidad vigente.

UNDÉCIMO. - Se introduce en el acto de juicio, no en la demanda, un argumento adicional, que también vamos a responder.

Alega la defensa de CCOO que la privación de beneficios sociales constituye una privación parcial del derecho de propiedad.

Ese argumento genérico podría compartirse si dicha privación se lleva a cabo con efectos retroactivos, de modo que se obligara al trabajador que hubiera dispuesto de un determinado beneficio al reintegro de su coste (vgr. abono de la factura de energía eléctrica en las mismas condiciones que cualquier cliente con efectos previos a la fecha de entrada en vigor del convenio).

Pero el art. 4 del V convenio es claro y preciso: su entrada en vigor, salvo para las condiciones económicas, tiene lugar con su publicación, por lo que no puede considerarse que se hubiera afectado al derecho de propiedad de los trabajadores, tan sólo se han alterado las condiciones para el disfrute de determinados de derechos desde la vigencia del nuevo convenio, lo que es perfectamente válido conforme el art. 82.4 ET.

DUODÉCIMO. - Se interesa también en la demanda la nulidad del art. 78.9 y DT 10ª cuyo texto hemos volcado en el FJ 3º.

Los mismos razonamientos expresados hasta este momento en esta resolución sirven para rechazar la nulidad de ambas normas convencionales. A ellos nos remitimos.

DÉCIMO TERCERO. - Contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación ordinaria conforme el art. 206.1 LRJS

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

FALLAMOS

Previo rechazo de la existencia de cosa juzgada, desestimamos la demanda formulada por los sindicatos FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA (SIE), SINDICATO CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIGA) y absolvemos a los demandados GRUPO ENDESA: ENDESA S.A, ENDESA GENERACION S.A, UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U., GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN S.A.U., ENDESA GENERACIÓN NUCLEAR S.A., ENDESA RED S.A., ENDESA DISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L., ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES S.L., ENDESA ENERGIA S.A.U., ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS S.L., CARBOEX S.A., ENDESA X SERVICIOS S.L. y FEDERACIÓN FICA DE U.G.T., SECCION SINDICAL DE UGT EN ENDESA de las pretensiones en su contra.

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 lo 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 0514 20 (IBAN ES55); si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0514 20 (IBAN ES55), 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.

VOTO PARTICULAR.

Que formula la Magistrada Ilma. Sra. D^a EMILIA RUIZ- JARABO QUEMADA de conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial a la sentencia dictada en el procedimiento número 514/2020 para sostener la posición que mantuvo en la deliberación.

Con la mayor consideración y respeto discrepo de los razonamientos y el fallo de la mayoría de la Sala y entiendo que, la sentencia mayoritaria incurre en incongruencia omisiva al no haber dado la oportuna respuesta al planteamiento formulado por la parte demandante en relación con las pretensiones de la demanda.

Se ha resuelto el objeto de la litis partiendo de unas premisas que no se ajustan a los términos de que se ha planteado el debate.

Además, incurre en incongruencia interna.

La postura que sostengo se fundamenta en mi discrepancia con la solución alcanzada por la Sala en atención a las siguientes consideraciones jurídicas:

1.- El objeto del proceso, se contrae a la consideración de si los preceptos del V convenio colectivo marco del grupo Endesa cuya legalidad se cuestiona, conculcan o no la legalidad vigente.

En la demanda se afirma que:

Las condiciones laborales del personal afectado por el presente conflicto están reguladas en la normativa general, los Acuerdos de garantías del Grupo Endesa de 1999,2000, 2002 y 2020 y en el V convenio colectivo del Grupo Endesa firmado el 23-01-2020 por la empresa y UGT (BOE 17 de junio de 2020)

Asimismo, existe una tercera unidad de negociación para el mismo hábito de la totalidad del grupo Endesa, que se ha ido negociando también como acuerdo marco del grupo Endesa y que afecta a los trabajadores que se incorporan a las denominadas medidas de salida voluntaria, por las cuales suspende sus contratos de trabajo hasta la jubilación en unas condiciones económicas y sociales que están previstas en el acuerdo marco denominado AVS.

Asimismo, existen condiciones laborales y beneficios sociales cuyo origen son la diversidad de pactos colectivos o decisiones colectivas de empresa que afectan a una diversidad de colectivos que ahora se integran como trabajadores o extrabajadores o causahabientes del Convenio colectivo del Grupo Endesa y cuyo alcance y contenido variable para cada colectivo ha sido respetado hasta la supresión total decidida en el V convenio colectivo del Grupo Endesa.

Se formula la impugnación en el presente proceso porque el V Convenio colectivo del Grupo Endesa con el pretexto de incorporar el laudo arbitral, ha establecido artículos y cláusulas derogatoria en que suprimen la práctica totalidad de los beneficios sociales y otros derechos históricos existentes desde tiempo inmemorable, dándose las circunstancias siguientes:

Se derogan y modifican derechos que no provenían del IV Convenio Marco del Grupo Endesa, entre otros los Acuerdos de Garantías que se firmaron al constituir el Grupo Endesa en el año 1999, dando a estos acuerdos carácter “ad persona “a las condiciones más beneficiosas de los convenios de origen, pactos o acuerdos existentes de los trabajadores afectados, que en ese momento eran todos los trabajadores y pasivos de las empresas que conformaban el Grupo Endesa.

Por otra parte, esos derechos y beneficios sociales que se han derogado, no han formado parte real del proceso negociador y explícitamente tampoco está contemplado como derogación en el compromiso arbitral suscrito por UGT con Endesa, puesto que el objeto del laudo arbitral era sustituir el IV convenio colectivo por el V, pero no derogar beneficios y condiciones existentes en pactos y convenios preexistentes y cuya validez jurídica ha sido plenamente reconocida por los tres convenios marcos aplicables simultáneamente vigentes,(el convenio de grupo, el convenio o acuerdo de materias concretas y el acuerdo de salidas voluntarias).

Producto de esa ausencia de negociación es que, a día de hoy, se desconoce las materias y beneficios que realmente se han derogado, aunque teóricamente todos se han eliminado.

No sólo no se negoció de “buena fe “, la modificación o supresión de los beneficios sociales, sino que, además se hurtó en la mesa y a los afectados datos relevantes, el alcance de las medidas y de los datos económicos que dichas medidas suponían, sustrayendo a una parte importantísima de la mesa de negociación la capacidad de negociar y acordar, hechos que se puede constatar en las actas de las 83 reuniones del convenio.

2.-La sentencia mayoritaria de la Sala, desestima la demanda razonando:

” 6.- Llegados a este punto debemos concluir en que las concretas disposiciones del V convenio cuya nulidad se invoca hacen referencia a condiciones de trabajo y derechos hasta ese momento reconocidos por precedentes convenios o acuerdos, que por el nuevo convenio se modifican en su contenido y amplitud o directamente se dejan sin efecto, decisiones adoptadas por el empresario y el sindicato UGT, dotado a estos efectos de representatividad no cuestionada para alcanzar acuerdos de eficacia general.

La normativa que se acaba de referir en el FJ precedente y los principios dispositivos y de modernidad que de ella se infieren, legitiman las decisiones adoptadas por los signatarios del V convenio colectivo del grupo ENDESA sin que se aprecie, desde esta perspectiva ningún atisbo de ilegalidad.

7.- Tres argumentos nucleares contiene en la demanda para justificar su pretensión:
- que se derogan y modifican derechos que no provenían del IV convenio precedente sino de otros productos negociales. En concreto el Acuerdo de Garantías de 1999 al que se refiere el hecho 3º de la demanda.

- que en el proceso negociador los beneficios sociales derogados no han formado parte del proceso negociador. Se indica en el hecho 4º que se ha producido una simulación en la negociación ya que el empresario realiza una propuesta confusa e

inconcreta al no efectuarse una relación expresa de los beneficios sociales a negociar, no se particularizan los colectivos afectados y no se valora su coste económico

- que por todo ello no figura en la negociación ninguna lista concreta de los beneficios sociales derogados y del mismo modo, generando inseguridad jurídica, se redacta una disposición derogatoria sobre dichos beneficios sociales absolutamente genérica e imprecisa.

8.- Con relación a la derogación de los beneficios sociales, no precisados, contenidos en el Acuerdo de Garantías de 1999 debe reiterarse en primer lugar que no existe impedimento para que dichos acuerdos de empresa puedan ser objeto de modificación e incluso supresión por los negociadores del V convenio. Esta decisión, aplicando los referidos principios dispositivo y de modernidad, no contraviene la legalidad.

Cuestión distinta es si alguno o algunos de los derechos reconocidos en citados Acuerdos referidos en el hecho 10º probado, deben considerarse vigentes pese a las DD 1ª y 2ª del V convenio, pero esta controversia, que se basaría en un posible blindaje de derechos frente a ulteriores modificaciones convencionales, no es problema de legalidad sino interpretativo y la parte actora podrá en su caso suscitarla vía conflicto colectivo.

9. – Se alega también que no figura en la negociación ninguna lista concreta de los beneficios sociales derogados y del mismo modo, generando inseguridad jurídica, se redacta una disposición derogatoria sobre dichos beneficios sociales absolutamente genérica e imprecisa que no permitiría a juicio de los demandantes conocer qué beneficios han sido derogados.

La lectura de las actas de la negociación del convenio de modo reiterado hace referencia a los citados beneficios y a las posiciones encontradas de las partes acerca de su supresión o su mantenimiento, al punto de que una de las razones principales por las que, ante el estancamiento del proceso se acude al laudo arbitral, es precisamente para que un tercero resuelva dicha controversia en equidad.

Basta leer el laudo arbitral para apreciar que se contienen propuestas en torno a la homogeneización y modificación de diversos beneficios sociales, solución que luego se traslada al texto del V convenio en su capítulo XIII.”

Alegar que los sindicatos desconocían de qué se hablaba cuando en la negociación las partes se referían a los beneficios sociales carece de toda credibilidad. Su presencia en la empresa como representantes de los trabajadores con acceso a este tipo de información y su mera condición de trabajadores les hacía plenos conocedores de los beneficios sociales de que disponían.

Además, este pleno conocimiento queda patente en la misma demanda cuando en su hecho 9º los sindicatos han sido capaces de identificar de forma pormenorizada un listado de hasta 76 beneficios sociales de los que dicen disponer los trabajadores hasta el V convenio.

9.- *El art. 89 ET recoge el principio básico de que la negociación del convenio debe llevarse a cabo de buena fe por ambas partes.*

Pero esta norma, que regula la tramitación del proceso negociador de los convenios colectivos en consonancia con la libertad de negociación colectiva de las partes, no impone, más allá de las previsiones antes indicadas contempladas en el art 85.1. 2º párrafo y 3, ningún contenido expreso a la actuación de las partes distinto de la observancia de la buena fe.

Con las exigencias que la parte actora invoca, referidas a que se ha producido una simulación en la negociación ya que el empresario realiza una propuesta confusa e inconcreta al no efectuarse una relación expresa de los beneficios sociales a negociar, no se particularizan los colectivos afectados y no se valora su coste económico, está confundiendo la negociación de un convenio colectivo con las negociaciones que se abren en los periodos de consultas para proceder a realizar despidos o MSCT de carácter colectivo.

En estos casos el proceso negociador, que se inicia a instancias del empresario y por su propio interés, le exige la acreditación de las causas ETOP invocadas y su vinculación con las medidas adoptadas, al tiempo que el objetivo de este proceso negociador pasa por encontrar fórmulas consensuadas para evitar o atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Pero en la negociación de un convenio colectivo no se exige a ninguna de las partes la justificación de sus intereses y no existe inconveniente alguno de que la parte empresarial o la parte social, vuelquen sus propuestas en ese ámbito.

En otras palabras, nada impedía a los sindicatos formular el debate sobre beneficios sociales del modo y con la pormenorización que consideraran oportuno, por lo que de existir algún defecto en la negociación no puede atribuirse al empresario ni tampoco a UGT, sino que también habría sido responsabilidad de los hoy demandantes.

El éxito de la negociación de un convenio colectivo dependerá de que las partes alcancen un equilibrio de contraprestaciones que para ambas resulte satisfactorio. Y en este proceso es totalmente lícito que unos derechos se intercambien por otros. Lo relevante es que se alcance en su conjunto un acuerdo que a ambas partes negociadoras convenza.

En este contexto cobra plena lógica que por el banco social se haya aceptado la desaparición o rebaja de determinados beneficios sociales si a cambio otros derechos les reconoce el convenio.

No era preciso para ello que ninguna de las partes en la negociación justificara ni sus puntos de partida ni su decisión final.

Dado que en el banco social así lo ha considerado en este caso el sindicato mayoritario UGT dotado de representatividad suficiente para alcanzar un acuerdo de eficacia general, el convenio cobra plena eficacia sin atentar la legalidad vigente.”

En síntesis, concluye que los principios dispositivos y de modernidad de los convenios colectivos establecidos por el legislador para el ejercicio del derecho de

libertad de negociación colectiva, justifican que el V convenio colectivo de ENDESA haya derogado o modificado los beneficios sociales que los trabajadores disfrutaban en aplicación de precedentes convenios o acuerdos de cualquier tipo.

Analizando las diferencias existentes en la negociación de un convenio y las negociaciones del periodo de consultas para despidos o MSCT colectivas no se aprecia que el V convenio haya sido negociado fuera del principio de buena fe, ni que el rectado de las cláusulas cuya derogación se pretende atente contra la legalidad vigente.

3.-El artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, el artículo 218.1 LEC y el artículo 24 CE establecen los requisitos que deben cumplir las sentencias.

4.-Considero que la sentencia mayoritaria incurre en incongruencia omisiva al no responder a las razones fácticas y jurídicas planteadas por el sindicato demandante, acerca de que el Convenio Colectivo no puede penetrar en esas condiciones más beneficiosas de carácter plural (en terminología del TS, sentencia de 25 de octubre de 1999, recurso 4937/98) , entre otros, los Acuerdos de Garantías que se firmaron al constituir al Grupo Endesa en el año 1999, dando estos acuerdos carácter “ ad personam “ a las condiciones más beneficiosas de los convenios de origen, pactos o acuerdos existentes de los trabajadores afectados, que en este momento eran todos los trabajadores y pasivos de las empresas que conformaban el Grupo Endesa. Así como dispone también de derechos y beneficios sociales contenidos en otros pactos y acuerdos colectivos, que afectan a colectivos específicos múltiples y diferenciados de las diversas empresas existentes antes de su configuración como grupo mercantil o grupo de empresas, tras las reestructuraciones societarias que se produjeron.

De la literalidad de los preceptos convencionales cuya nulidad se postula disposición derogatoria primera. Beneficios sociales. *“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.”

Se infiere con absoluta claridad que su contenido supone una alteración de las condiciones individuales de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados, o condiciones colectivas -condiciones más beneficiosas de carácter individual o plural-dejándolas sin efecto, lo que determina su ilegalidad, pues el Convenio Colectivo no puede penetrar en esas condiciones más beneficiosas de carácter plural .No se trata, entonces, en puridad del mantenimiento de una voluntad empresarial preexistente de otorgar un beneficio por encima de las exigencias legales o convencionales reguladoras de la materia, sino del mantenimiento de las

condiciones originariamente pactadas .Situación contractual a que se refiere el artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, y sobre la que no se resuelven nada en la sentencia, siendo reiterada la jurisprudencia que declara que el Convenio no es el cauce idóneo para dejar sin efecto determinados aspectos del contenido individual o colectivo de uno o varios contratos de trabajo. El Convenio en consecuencia, como señala reiterada jurisprudencia (STS 27-01- 2004 (rec. 65/2002), para que fuera lícita su previsión, tendría que haber previsto la posibilidad de tal modificación de las referidas condiciones más beneficiosas, se llevase a cabo a través de la norma de derecho necesario que contempla esa posibilidad: el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Al no hacerlo así y dejar sin efecto cualquier tipo de pactos, acuerdos, decisiones unilaterales colectivas o, en su caso, individuales, o usos y costumbres que los pudieran haber desarrollado, lo procedente hubiera sido previo análisis de la existencia o no de condiciones más beneficiosas, declarar, en su caso, la nulidad de la Disposición Derogatoria Primera del convenio y lo mismo sucede con la Disposición Derogatoria Segunda, “Materias derogadas por el presente Convenio.”

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha puesto de manifiesto en varias ocasiones que la incongruencia omisiva tiene relevancia constitucional cuando el órgano judicial omite toda consideración sobre una alegación fundamental planteada oportunamente por las partes, siendo obligatorio no omitir la consideración de las alegaciones concretas que resulten sustanciales para el caso y decisivas para el fallo.

5.-Se han dejado sin responder cuestiones relevantes para la resolución del procedimiento, como son:

En los hechos probados no se recoge el contenido íntegro del hecho primero de la demanda.

No se hace ninguna referencia al arbitraje como antecedente del V convenio colectivo.

No se analizan los Acuerdos de garantías ni de los acuerdos del hecho tercero de la demanda (Se deberían incluir en hechos probados) y en fundamentos jurídicos porque la demanda dice que los acuerdos son “ad personam “y condiciones más beneficiosas. Sobre esto hay una doctrina consolidada del TS.

En el hecho octavo de la demanda se alega que permanecen vigentes las unidades de negociación del acuerdo marco sobre garantías habiéndose firmado el día posterior al laudo, un nuevo acuerdo marco de garantías que reconoce los derechos reconocidos en los acuerdos marco de garantías anteriores y el actual 2020, así como en el acuerdo marco de salidas voluntarias, con lo cual las disposiciones impugnadas derogan derechos y beneficios incorporados a estos convenios simultáneamente vigentes.

En el hecho noveno se contiene el listado de los derechos económicos y sociales que provienen de los convenios de origen, pactos o acuerdos de las antiguas empresas.

En el hecho 11º se alega que existen beneficios sociales y económicos que proviene del propio contrato de trabajo que nunca han estado regulados en convenio y que son acuerdos al margen del convenio que revalidaron su vigencia a través de los Acuerdos de Garantías de año 1999.

En el hecho 12 de la demanda se alega que entre los derechos económicos y sociales derogados hay derechos que se mantienen en base a sentencias ganadas en diferentes Tribunales.

Respecto de los hechos 13, 14, 15 y 16 nada se recoge en la sentencia.

Tampoco resuelve la contradicción alegada en el hecho 17 de la Disposición Transitoria Quinta del convenio y las Disposiciones Derogatorias.

En el hecho 18 la parte demandante reitera que el convenio intenta derogar materias que no provienen del IV convenio colectivo sino de múltiples acuerdos, pactos colectivos o individuales, usos y costumbres. Pretende derogar los derechos “ad personam” de los trabajadores, que continúan siendo vigentes a través de los Acuerdos de Garantías del Grupo Endesa firmados el 1999, infringiendo el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico laboral al prever que la regulación de las materias del convenio sustituye en su integridad a cuantas otras estuviesen reguladas con independencia de su fuente de regulación.

No resuelve la sentencia sobre los premios de fidelidad y premios de vinculación a los que se refiere la Disposición Transitoria Decima y la incidencia del Acuerdo Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa en el periodo 2019-2024 que regula expresamente el derecho de los trabajadores que accedan al AVS a percibir el premio de finalidad en su artículo noveno, apartado 5, a los que se refiere el escrito de ampliación de la demanda presentado el 20 de mayo de 2021 (descriptor 15)

De todo ello se colige que la sentencia ha dejado sin respuesta alguna de las cuestiones planteadas por la parte demandante.

En la medida en que el enfoque dado para resolver el objeto de la controversia omite consideraciones relevantes alejándose, en parte, de aquello que fue defendido por la parte demandante y discurriendo la fundamentación jurídica, en parte, por unos derroteros distintos de los pretendidos, es por lo que procedería la nulidad de la resolución judicial toda vez que del conjunto de los hechos y de los razonamientos de la sentencia no se infiere una respuesta a todas las cuestiones planteadas por la parte demandante.

Por otro lado, la sentencia incurre en una incongruencia interna, entre los fundamentos jurídicos y el fallo, porque no cabe entender que a la vista del

contenido de las disposiciones derogatoria,...*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.

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. 2 de este Convenio, quedará derogada y sustituida, en su integridad, por la contenida en este Convenio, que la sentencia mayoritaria ratifica confirma y las considera ajustadas a derecho, afirmar que, Cuestión distinta es si alguno o algunos de los derechos reconocidos en citados Acuerdos referidos en el hecho 10º probado, deben considerarse vigentes pese a las DD 1ª y 2ª del V convenio, pero esta controversia, que se basaría en un posible blindaje de derechos frente a ulteriores modificaciones convencionales, no es problema de legalidad sino interpretativo y la parte actora podrá en su caso suscitarla vía conflicto colectivo, porque es desconocer el efecto de la cosa juzgada del artículo 222.4 de la LEC que regula el efecto positivo o prejudicial de la cosa juzgada en el sentido de que "Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en este aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal".

Madrid 15 de noviembre de 2021

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.