

Arbitraje y pasivos

1. Estado de situación

El objeto de este escrito es hacerle llegar nuestra visión, como Coordinadora representativa de las Asociaciones y Colectivos que a continuación enumeramos y que agrupan a cerca de 10.000 extrabajadores/as de Endesa (jubilados/as, viudos/as, prejubilados/as y personal AVS) en todo el territorio estatal, sobre la decisión de la empresa y el sindicato UGT de **someter a su arbitraje en equidad determinadas cuestiones del convenio colectivo, y en particular los beneficios sociales** que de forma inveterada ha venido percibiendo el personal pasivo de las empresas eléctricas y, al día de hoy y en lo que a nosotros se refiere, hemos venido percibiendo alrededor de 26.000 trabajadores pasivos de Endesa.

- **PLATAFORMA ENDESA de Andalucía y Extremadura.**
- **AJUNPRENCASUR de Puertollano.**
- **SOL DE PORTOCARRERO de Almería.**
- **AAEE de Cataluña.**
- **APEZP de Ponferrada.**
- **ASOCIACIÓN SENIORS ENDESA de Canarias.**
- **LA CANDELARIA de Granada.**
- **AMEPEA de Andorra.**
- **EL OLIVO de Jaén.**
- **AAEEJPA de Aragón.**
- **AECOEC de Cataluña.**
- **APREM de As Pontes.**
- **PREJUBILADOS Y JUBILADOS de Cádiz.**
- **COLECTIVO DE PENSIONISTAS CIG de As Pontes.**

Ante el anuncio por parte del sindicato UGT y ENDESA de someterse a un arbitraje de equidad, con la finalidad de desbloquear la negociación del convenio colectivo, utilizando como moneda de cambio la merma de los derechos y beneficios sociales que como derechos *ad personam* y permanentes tienen reconocidos el colectivo de pasivos (jubilados, viudas, huérfanos, prejubilados y AVS), entendemos que Ud. debe tener toda la información posible para evitar la vulneración derechos de los colectivos a los que representamos

Bajo nuestro punto de vista, la situación actual es la **constatación de un fracaso sin precedentes** en la historia de las relaciones laborales de Endesa. Expresándole nuestro mayor respeto personal y profesional, **no creemos que el arbitraje sea una solución adecuada, y mucho menos en los términos en que se plantea**. Pero partiendo de este desacuerdo de raíz, queremos razonar nuestras discrepancias y hacer alguna aportación a la complicada tarea que ha decidido acometer, trasladándole las consideraciones siguientes.

2. Beneficios permanentes y consolidados

Estos beneficios sociales han sido históricamente percibidos por el personal pasivo de Endesa, al encontrarse **consolidados de forma permanente y nunca fueron cuestionados hasta la sentencia de la AN de 26 de marzo de 2019**. La citada sentencia, que cuenta con un voto particular discrepante, no es firme y sobre ella pende un recurso de casación ante el TS que los sindicatos CCOO, SIE y CIG siguen sosteniendo y terminará por aclarar el verdadero alcance y contenido de misma y, en su caso, su revocación. A su vez, no es de menor importancia **la gran cantidad de reclamaciones individuales** que contra la empresa se están formulado por ex trabajadores/as de Endesa en los juzgados de lo social.

En este sentido, es menester recordar que tanto los convenios de origen, como los sucesivos acuerdos de naturaleza colectiva suscritos por Endesa constituyen un marco normativo consolidado, seguro, eficaz y permanente. A nuestro juicio, **el objeto del arbitraje y la solución que se dé al conflicto mediante laudo no puede hacer tabla rasa de esos derechos inveterados, anteriores y superiores al futuro V Convenio Marco**, que es el ámbito material y temporal estricto sobre el que debería versar su arbitraje, al dimanar de una encomienda de su comisión negociadora. En este sentido, debemos resaltar, además, que el personal pasivo, entendido este concepto en su más amplia acepción, no entra dentro del ámbito subjetivo de aplicación de los Convenios marco, como acertadamente expuso el voto particular de la repetida sentencia de la AN.

3. Imposibilidad de modificar el marco normativo consolidado

En apoyo de la anterior conclusión debemos destacar dos acuerdos colectivos estatutarios de aplicación general y un tercero de aplicación más restringida, que impiden todos ellos y por separado cualquier alteración a la baja el régimen económico, de seguridad social y de previsión social de los trabajadores de Endesa contratados antes de la entrada en vigor de dichos acuerdos:

- El **«Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa» de 27/04/1999 (BOE 22/06/1999)**. Su ámbito personal se extiende a todo el personal (en activo o pasivo) que, al momento de su firma (27/04/1999), prestase o hubiese prestado servicios para Endesa, S.A. o cualquier de sus filiales en España. En cuanto a la garantía de los derechos consolidados del convenio de origen y al ámbito temporal de tal garantía, se establece expresamente en los artículos 4.b, 14.2.f y 16.1, que tendrá **carácter *ad personam* y permanente**.
- El **«Acuerdo marco de garantías sobre las condiciones que han de regir las operaciones de reordenación societaria y reorganización empresarial en Endesa, S.A., y sus filiales» de 12/09/2007 (BOE 06/11/2007)**. En su disposición segunda, se reconocen como **garantías *ad personam* y con carácter permanente**, la conservación de los derechos de los trabajadores transferidos en los procesos de reordenación de 1999 que tuvieran carácter permanente.
- El **Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajos en el período 2013-2018, de fecha 03/12/2013 (BOE 24/01/2014)**. Este tercer Acuerdo fue firmado en desarrollo y ejecución del Acuerdo Marco de Garantías de 2007, para que durante el período 2013-18 la empresa ofreciera a los trabajadores afectados por los procesos de reorganización previstos en el artículo 6 del mencionado Acuerdo Marco de Garantías, la suspensión de su contrato de trabajo en los términos, condiciones y con el alcance permanente que en el mismo se concretan.

Es importante recordar que la Comisión Negociadora del V Convenio Marco, comitente de su arbitraje, **nunca ha tenido legitimación para modificar o extinguir estos Acuerdos, anteriores y superiores a cualquier convenio marco**. Ni siquiera en el caso de que los Acuerdos se modificasen a través de la Comisión Negociadora de Materias Concretas o en ella se ratificase un laudo arbitral que los modificase a la baja, tampoco tendría efectos por estar **incorporados al patrimonio jurídico individual de las personas afectadas** hasta que se consumen todos sus efectos.

Así se recoge expresamente en dichos acuerdos (art. 14.2.f) de los Acuerdos de 1999 y 15 de los del 2007):

«En el supuesto de que los *Convenios Colectivos sucesivos establecieran condiciones que resultaren menos favorables para algunos colectivos de los trabajadores transferidos, la empresa vendrá obligada a respetar, como garantía «ad personam» todas y cada una de las condiciones económicas, de Seguridad Social y previsión*

social complementaria que resultaren más favorables del Convenio Colectivo de origen...»

Precisando al respecto el Acuerdo de 2013 (Estipulación Tercera. 4 del Pacto de suspensión):

«Ambas partes acuerdan que los únicos derechos y obligaciones existentes entre las mismas son los previstos en el presente Pacto, sin que unos y otras puedan ser objeto de novación modificatoria alguna en el futuro, ni de reclamaciones que tengan por objeto la incorporación al Pacto de condiciones, derechos u obligaciones adicionales o distintas de las expresamente pactadas.»

Por todo ello, insistimos, la negociación colectiva (o el arbitraje que la sustituya) no tiene capacidad para minorar, modificar o eliminar las condiciones que han sido reconocidas a título individual como derecho o condición más beneficiosa, ni la empresa, una vez aceptadas estas condiciones por el trabajador, tiene capacidad para modificarlas, minorarlas o eliminarlas unilateralmente.

4. La falta de equidad y de justicia en la que se coloca a los pasivos por el sometimiento a arbitraje

Al margen de las consideraciones anteriores y subsidiariamente a ellas, el solo sometimiento a arbitraje de nuestros derechos consolidados y permanentes que han sido otorgados de manera individualizada por la empresa supone que nosotros renunciaríamos a la estabilidad y seguridad de nuestra relación y de nuestro derecho de propiedad sobre el suministro eléctrico a tarifa de empleado y otros beneficios sociales, y sustituirlos por la temporalidad propia de un futuro e incierto V Convenio. Esto es, ante el mero hecho del arbitraje nosotros ya perdemos. La dialéctica que se deriva de un arbitraje, en el que existe una tesis a la que se enfrenta una antítesis y da como resultado la síntesis que supondría el laudo arbitral, está viciada de principio. En consecuencia, no podemos aceptarla o admitirla, sea cual sea el resultado. La justicia y la equidad que bajo cuyas reglas ha de celebrarse este arbitraje implican una restricción a los intereses de las partes iniciadoras del arbitraje. Ello se traduce en que las partes no pueden disponer de derechos que les son ajenos, pues si lo hicieran colocarían a sus legítimos poseedores en una situación de indefensión.

5. Otras consideraciones.

Al margen de todo lo anterior, creemos necesario hacer las siguientes consideraciones:

- La supresión de los distintos convenios de origen de las empresas que conformaban el Grupo Endesa y sustituirlos por el I y sucesivos Convenios Marco, solo fue posible mediante el establecimiento de condiciones *ad personam* para el personal que venía percibiendo los beneficios sociales antes del I Convenio Marco. Esa fue la moneda de cambio que permitió la firma del I y sucesivos Convenios Marcos, puesto que de otra forma nunca se hubiera facilitado su negociación.
- El proceso arbitral tampoco puede contemplar o establecer cláusulas limitativas de los derechos de reclamación judicial o extrajudicial de los pasivos, pues supondría un atentado a los derechos subjetivos de éstos, contraria al artículo 24 de la Constitución.
- Delimitado el ámbito que no puede ser sometido a arbitraje, éste en nuestra opinión debe ceñirse exclusivamente, las cuestiones que han sido objeto de negociación en la mesa de negociación. Los temas que no han sido objeto de negociación previa no deben ser arbitrados. Adicionalmente, el ámbito personal de aplicación del Laudo no puede sobrepasar ni ir más allá de lo que iría el Convenio Colectivo y éste no es otro que el ámbito de aplicación recogido en el IV Convenio Marco.
- Por su especial singularidad, adjuntamos la casuística de los Convenios Mineros (Andora y Encasur), donde también queda meridianamente claro, el derecho a los beneficios sociales (salario en especie) en la situación de pasivos.

6. Conclusiones

1. Todos los Convenios Colectivos de origen, como los Acuerdos de Reordenación Societaria, el Acuerdo Marco de Garantías y el Acuerdo Voluntario de Salidas (AVS) constituyen un marco normativo consolidado, seguro, eficaz y permanente.
2. Ello implica el carácter indisponible de los derechos adquiridos por los pasivos y su imposibilidad de someterlos a arbitraje. Además, los pasivos no entran dentro del ámbito subjetivo de aplicación de los Convenios marco, como acertadamente expuso el voto particular de la sentencia de la AN de 26 de marzo de 2019.
3. La naturaleza temporal del futuro V Convenio Marco, que se pueda alcanzar por medio del arbitraje, implicaría sustituir la seguridad y permanencia de los Convenios de origen y demás Acuerdos normativos antes referidos por la incertidumbre y la temporalidad, con quiebra del equilibrio contractual, de los derechos adquiridos por los extrabajadores y de la más sencilla y esencial idea de justicia y equidad.

ANEXO

EL CUPO DE ENERGIA ELÉCTRICA EN EL CENTRO MINERO DE ANDORRA Y ENCASUR

* En primer lugar, el personal de minería de Endesa de Andorra y Encasur no reconoce que la negociación que se está llevando a cabo en torno al V Convenio Marco de Endesa pueda afectar a nuestros representados, y ello es así porque **NUNCA** los **mineros de Andorra y Encasur** han sido afectados por los distintos Convenios Colectivos de Endesa que, a nivel global, se firmaban para el personal de “Ordenanza Eléctrica” de toda España.

* Tanto en Andorra como en Encasur, los trabajadores de minería, regidos por la Ordenanza de la Minería del Carbón y adscritos al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, han negociado sus propios Convenios Colectivos Sindicales Mineros con efectos exclusivos sobre los trabajadores de los respectivos Centros Mineros de Andorra, Puertollano y Peñarroya.

* Los trabajadores del Centro Minero de Andorra negocian sus convenios a través de SU Comité de Empresa, elegido por y entre los trabajadores del Centro Minero y distinto del Comité de la Central Térmica; así, a lo largo de la historia del Centro Minero de Andorra, se han firmado XIII Convenios Colectivos Sindicales Mineros hasta que el Centro Minero cesó su actividad en 2017.

* Lo mismo ocurre en Encasur, donde todavía quedan 5 trabajadores en activo.

* La Orden de 29 de Enero de 1973 (Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón) ordena y regula en sus artículos 128 y 129 la obligatoriedad para las empresas mineras de una dotación de carbón para usos energéticos en el hogar del empleado. Asimismo reconoce ese derecho a los jubilados y viudas de las empresas mineras.

* El II Convenio Minero de Endesa para su centro minero de Andorra regula en su art. 14 esa dotación de carbón para el personal activo y, por primera vez, da la posibilidad de canjear el derecho al “vale de carbón” por el derecho al suministro de energía eléctrica, a opción del trabajador a razón de 11.000 kw/año de consumo bonificado al precio de 0,15 ptas/kw.

* El Art. 56 de dicho II Convenio Marco establece las condiciones del suministro de carbón o energía eléctrica para el personal jubilado, si bien para este personal que opte por el cupo de energía eléctrica, dicho cupo será el 50% del personal en activo, es decir, 5.500 kw; si optan por continuar con el carbón, el cupo será igual al personal en activo. Si el jubilado reside en una localidad donde Endesa no tenga concierto con la compañía distribuidora, se le abonará el cupo que le corresponde a razón de 2 ptas/kw.

* Los sucesivos Convenios Colectivos Sindicales Mineros de Endesa para su centro minero de Andorra (Teruel) fueron incrementando el cupo de kw anuales bonificados desde los 11.000 del II Convenio, posteriormente 15.000 y finalmente, en el XI Convenio Colectivo Sindical Minero se llegó a los 19.000 Kw de cupo anual bonificado. NINGUNO de los mineros jubilados a partir del II Convenio Colectivo Sindical Minero se benefició de esos incrementos de cupo, y cada uno de ellos se quedó con los kw que le otorgaba el Convenio que le afectaba cuando accedió a la jubilación. De la misma forma que no se benefició de los aumentos de cupo de kw bonificados, no debe verse perjudicado por una eventual reducción de dicho cupo en convenios ulteriores, y menos aún, por la negociación de Convenios que nada tienen que ver con su persona.

* En todos los planes de reordenación minera habidos en España desde 1991, la Administración, a través del Instituto para la Reestructuración para la Minería del Carbón, ha abonado una compensación a los mineros de todo el Estado que renunciaban a percibir el cupo del “vale de carbón”. A los que no renunciaban a ello, les sigue abonando cada mes un importe por dicho concepto. En el caso de Andorra, la Administración no ha abonado compensación alguna ni tampoco paga ningún importe mensual a los prejubilados mineros de Endesa, ya que todos los mineros, tal como obligaba el II Convenio Minero de Andorra a partir de 1978 optaron por el cupo de energía eléctrica en lugar del cupo de carbón; por tanto, no se compensa la pérdida de un derecho que no se ha producido, pues se sigue disfrutando del cupo de energía eléctrica.

* Todos los Planes de Reordenación de la Minería del Carbón habidos en el Centro Minero de Andorra desde 1991 establecen las condiciones económicas y sociales en que los trabajadores se adhieren a los respectivos planes. Pues bien en TODOS ELLOS se establece que ***“se garantiza el derecho al disfrute de suministro de energía eléctrica, así como de la ayuda de estudios, Economato y Complemento de viudedad y orfandad en los términos establecidos en el vigente Convenio Colectivo, TANTO DURANTE EL PERIODO DE PREJUBILACION COMO POSTERIORMENTE A LA MISMA”***

Pues bien, ese vigente Convenio Colectivo no puede ser otro que el vigente en el momento en que pasa a la situación de prejubilación, ya que de lo contrario, se estaría firmando un contrato susceptible de ser modificado de forma unilateral por la empresa o a través de la negociación con un tercero, que es lo que se está pretendiendo en la actualidad negociando nuestras condiciones firmes cuando nos prejubilamos con terceros que ni nos representan ni tienen legitimidad para transformar un contrato firmado entre el trabajador y la empresa.

* La carta que han recibido los prejubilados les garantiza la percepción de estos beneficios sociales durante el periodo de prejubilación según lo estipulado en los acuerdos de prejubilación, pero dejará de percibirlos una vez pase a la situación de jubilación. Es evidente que quien redactó dicha carta **no se ha leído los acuerdos de prejubilación de los mineros de**

Andorra, pues en ellos se garantiza su disfrute DURANTE el periodo de prejubilación (como reconoce Endesa) como posteriormente a ese periodo y esa posterioridad sólo puede entenderse como el periodo de jubilación.

En ese sentido van a ir nuestras demandas individuales si finalmente se comete la tropelía que pretende Endesa y, por ello, conminamos al Sr. Árbitro designado para dictar laudo en la negociación del V Convenio Marco que se abstenga de arbitrar respecto a un derecho, el de los beneficios sociales del personal de minería de Andorra y Encasur, que es indisponible para la empresa de forma unilateral ni a través de la negociación con terceros que no tienen legitimidad para ello o de un laudo arbitral que excedería la competencia del árbitro en esta materia.

Asimismo comunicamos que nos reservamos el derecho de llevar a cabo las acciones legales necesarias contra cualquier persona, entidad, organización o institución que pretenda modificar las condiciones que se establecieron cuando voluntariamente, y en base a ellas pasamos a la situación de prejubilados y, posteriormente, jubilados.

Madrid, 12 de diciembre de 2019