

AL SR. ÁRBITRO DON MANUEL PIMENTEL SILES

ARBITRAJE: A/006/2019/N

D. CARLOS VILA QUINTANA, con DNI nº 16796956X, actuando en nombre y representación de la Sección Sindical del Sindicato Independiente de la Energía (en adelante SIE) en el Grupo Endesa, ante el Sr. Árbitro D. Manuel Pimentel Siles comparezco y, como mejor proceda en Derecho, **DIGO:**

Que habiendo sido convocado por D. Manuel Pimentel Siles, Árbitro designado por las partes sometidas a arbitraje en el procedimiento de referencia, a fin de exponer la posición de SIE respecto al procedimiento arbitral referido, por medio del presente escrito venimos a consignar las siguientes

ALEGACIONES:

PRIMERO.- Legitimación.

Que el Sindicato Independiente de la Energía es un sindicato legalmente constituido cuya sección sindical en el Grupo Endesa tiene implantación suficiente y representación en la Comisión Negociadora de Materias Concretas (en adelante CNMC) y en la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo del Grupo Endesa.

SEGUNDO.- Antecedentes de hecho.

Que, a los efectos de situar correctamente nuestras alegaciones, son destacables los siguientes antecedentes de hecho:

- En fecha 31 de diciembre de 2017 finalizó la vigencia pactada del IV Convenio Colectivo del Grupo Endesa, iniciándose el periodo de ultraactividad previsto en el propio convenio colectivo, cuya duración se prolongó hasta el 31 de diciembre de 2018.

- En fecha 18 de octubre de 2017 se constituyó la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo del Grupo Endesa, que llevó a cabo 48 reuniones hasta el día 27 de diciembre de 2018, reunión en la que la empresa dio por finalizados los trabajos y por disuelta la citada Comisión Negociadora, conforme consta en el acta 48 de la misma.
- Que con motivo del vencimiento de la vigencia ultra-activa del IV Convenio Colectivo del Marco, la empresa comunicó la contractualización de su contenido para el personal en activo y la finalización de su aplicación para el personal pasivo, con un especial periodo de aplicación posterior en lo relativo al beneficio social de tarifa eléctrica.
- Que en febrero del 2018 vencieron los mandatos de todos los representantes unitarios del Grupo Endesa, debiéndose haber convocado elecciones sindicales, resultando que los mandatos de los representantes actuales han de entenderse EN FUNCIONES hasta que se celebren elecciones sindicales nuevamente.
- Que los sindicatos UGT, CCOO, SIE y CIG interpusimos Conflicto Colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional frente a la decisión de la empresa, habiéndose dictado la Sentencia desestimatoria 46/2019, de 26 de marzo de 2019, la cual fue recurrida ante el Tribunal Supremo por todos los sindicatos.
- Que el Recurso de Casación al que se refiere el punto anterior (1/137/2019) está vivo y pendiente de resolución por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, y ello pese al desistimiento de UGT del citado Recurso.
- Que pese a la disolución de la Comisión Negociadora en fecha 27 de diciembre de 2018, las partes han seguido manteniendo reuniones con

el fin de encontrar una solución que sirva para alcanzar el texto de V Convenio Colectivo Marco. Concretamente, se han celebrado 28 reuniones más, siendo la última el 27 de noviembre de 2019.

- Que en la reunión a la que se refiere el apartado anterior, la Sección Sindical de UGT y la empresa nos informaron de que habían alcanzado un acuerdo de compromiso arbitral, el cual dio lugar al procedimiento arbitral de referencia y que tiene el siguiente objeto:

Por lo tanto, **es objeto del presente procedimiento de arbitraje** la regulación y el contenido del articulado y de las disposiciones que puedan verse afectadas en virtud de la resolución arbitral que se dicte sobre las siguientes materias:

- Determinación del ámbito temporal del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.
- Incremento económico general del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.
- Posible incremento y recuperación de las tablas salariales fijas y posible adaptación, en su caso, de los niveles de entrada.
- Posible incremento de la paga de eficiencia y eventual establecimiento de una paga lineal.
- Procedencia de una revisión salarial y fórmula de cálculo.
- Determinación del número de nuevas incorporaciones de personal durante la vigencia del convenio.
- Posible establecimiento de una cláusula de jubilación obligatoria y afectación de dicha cláusula a los premios de fidelidad de los Convenios de origen.
- 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:
 - Ámbito temporal del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España.
 - 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.

- Que según consta en el compromiso arbitral, el Laudo debe dictarse en EQUIDAD.
- Que, conforme consta en las actas de las reuniones internas en la empresa, así como en las manifestaciones vertidas en el SIMA, la Sección Sindical de SIE se ha opuesto al sometimiento a arbitraje por las razones que a continuación exponemos.

TERCERO.- Sobre la no conveniencia del procedimiento arbitral.

Que, si bien el arbitraje puede ser una fórmula adecuada para la solución extrajudicial de determinados conflictos laborales, esta parte entiende que en el presente caso existen otras vías que deberían haberse explorado con carácter previo al sometimiento a arbitraje.

En efecto, tal como hemos tenido ocasión de manifestar en anteriores ocasiones tanto a las partes que han suscrito el compromiso arbitral como al propio Árbitro, SIE entiende que el V Convenio Colectivo debería negociarse internamente por los sindicatos legitimados, sin necesidad de someterlo a un tercero. Máxime cuando ni siquiera se ha intentado la vía de la Mediación, que habría permitido a las partes legitimadas acercar posturas sin necesidad de que un tercero -el Árbitro- emitiera la solución definitiva.

Lo anterior es especialmente grave en lo que respecta al Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España (en adelante, Acuerdo de Garantías) y el Acuerdo Colectivo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo (en adelante, Acuerdo AVS), ya que en esos casos no ha existido siquiera negociación, como después se expondrá.

CUARTO.- Respecto a los límites del presente proceso arbitral.

Que, con independencia de lo anterior, entendemos que el objeto que UGT y la empresa han sometido a arbitraje desborda los límites dispositivos de las partes y, por ende, del Árbitro, y ello por lo siguiente:

- **Respecto a las materias sometidas a arbitraje correspondientes al V Convenio Colectivo Marco.**

- Sometimiento a arbitraje emitido al margen de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo:

Como es sabido, el artículo 13,c) al que remite el 4,c) y 19, todos del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, prevé que tendrán legitimación para suscribir el compromiso arbitral "*quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general*".

En el presente caso, el compromiso arbitral ha sido suscrito conjuntamente por UGT y la empresa, y es cierto que UGT tiene mayoría absoluta en el ámbito del Convenio, razón por la cual podría suscribirlo -en situaciones normales-, dotándolo de eficacia general.

Sin embargo, lo cierto es que en el presente caso se produce una situación que ha de ser considerada, y es que UGT suscribe el compromiso arbitral con la empresa al margen de la Comisión Negociadora, ya que dicha Comisión había sido disuelta el 27/12/2018 y no volvió a ser constituida, y ello con independencia de la apariencia que se ha venido dando a las reuniones que se han celebrado desde entonces.

En base a lo anterior, resulta obvio que no es la mayoría de la Comisión Negociadora quien suscribe el compromiso arbitral con la empresa, pues la Comisión Negociadora no existía, sino que es UGT quien lo suscribe al margen de dicha Comisión, no disponiendo por tanto de legitimación conforme a los preceptos citados, pues para alcanzar un Convenio de eficacia general es preciso que se firme

por la mayoría de la Comisión Negociadora (art. 88 ET), no solo por la sección sindical mayoritaria, aunque el resultado fuera el mismo.

- o Sometimiento a arbitraje de equidad de cuestiones eminentemente jurídicas y pendientes de Recurso de Casación.

Resulta obvio, a juicio de esta parte, que el conflicto laboral que aqueja Endesa y sus trabajadores en este momento tiene dos dimensiones: por una parte, el **conflicto de intereses** que provoca que las partes negociadoras del V CCM no se pongan de acuerdo en sus pretensiones en relación con la subida salarial, la clasificación profesional, las pagas, etcétera y, por otra parte, el **conflicto jurídico** consistente en valorar la aplicación, interpretación y alcance Acuerdos de Reordenación Societaria (1999) y Garantías (2007 y 2013) en relación con los derechos del personal procedente de convenio marco (ya sean activos o pasivos), así como analizar y decidir cuál es el origen de los beneficios sociales (es o no es una Condición Más Beneficiosa).

Siendo esta la realidad, esta parte considera -a efectos dialécticos- que el ARBITRAJE DE EQUIDAD puede servir para resolver el conflicto de intereses, pero en ningún caso el conflicto jurídico.

En efecto, aunque entendemos que no es el momento ni las formas para la celebración de un arbitraje, puede ser razonable -insistimos, a efectos dialécticos- que un Árbitro decida qué porcentaje de subida salarial debe haber, cuántos y cuáles grupos profesionales regirán la estructura profesional, etcétera.

Sin embargo, no es razonable, ni ajustado a Derecho, que el Árbitro -en EQUIDAD- se pronuncie sobre cuál es el origen de los beneficios sociales, si está o no vigente el Acuerdo de Garantías, si es o no aplicable dicho acuerdo al personal pasivo, si -en virtud de esos acuerdos- pueden o no establecerse condiciones inferiores a las percibidas en el Convenio de Origen, etcétera.

Y mucho menos aún podrá el Árbitro asumir estos pronunciamientos si tenemos en cuenta que aún está pendiente de resolver un Recurso de Casación en el que el Tribunal Supremo se va a pronunciar, entre otros, sobre dichos extremos.

Es evidente, por tanto, que el contenido jurídico que el compromiso arbitral pacta ha de entenderse por no existente y, desde luego, no vinculante para el Árbitro, ya que lo que pretenden las partes que solicitan el arbitraje es que el Árbitro supla al Tribunal Supremo en la resolución del conflicto jurídico. Y lo que es aún peor, no con el propio criterio del Árbitro, sino con el que las partes que solicitan el arbitraje le dan con su remisión a los FD 6º y 7º de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

- o Sometimiento a arbitraje de materias indisponibles para la negociación colectiva y, por ende, para el Árbitro designado.

En línea con lo expuesto en el punto anterior, esta parte entiende que el Árbitro no puede en ningún caso pronunciarse tampoco sobre los puntos del V Convenio Marco protegidos para el personal procedente de los convenios de origen (activos y pasivos), ya que dichos aspectos están protegidos por los acuerdos de garantías -vigentes, conforme expondremos a continuación-.

Y esta limitación -asumida por UGT durante toda la negociación del Convenio- ha de durar, al menos, en tanto en cuanto permanezca viva y judicializada la controversia jurídica sobre la vigencia y aplicación de los citados acuerdos de garantías.

Como venimos exponiendo, el Acuerdo de Garantías tenía por objeto establecer un marco regulatorio que garantizase las mejores condiciones de los convenios de origen a aquellos empleados que las habían venido disfrutando, evitando así que la reorganización societaria iniciada en 1999, y la firma del ICCM, pudiera perjudicar alguna de dichas mejores condiciones.

Para garantizar dichas mejores condiciones, el artículo 14.2, f) del Acuerdo de Garantías establece lo siguiente:

*f) 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,** las cuales serán revalorizables, en los términos que el Convenio determine, y no absorbibles.*

Por su parte, el artículo 4 del Acuerdo de Garantías, que regula el ámbito temporal del mismo, establece que **“las garantías enunciadas en los artículos 14.2, apartados f) (...) tendrán carácter permanente”.**

Pues bien, como se desprende de ambos preceptos, el Acuerdo de Garantías, instrumento de negociación colectiva estatutaria vigente desde 1999 (hecho probado duodécimo de la Sentencia de la Sala de lo Social de la AN), estableció un sistema de garantías de las condiciones de trabajo para que los empleados a los que se les aplicaban condiciones más favorables de los convenios de origen -como el derecho al suministro eléctrico una vez pasan a situación de pasivos- mantuvieran dichas mejores condiciones con carácter permanente.

- **Respecto a las materias sometidas a arbitraje correspondientes al Acuerdo de Garantías y al AVS.**

El compromiso arbitral suscrito entre UGT y Endesa someten a arbitraje de EQUIDAD, entre otras materias, el “Ámbito temporal del Acuerdo Macro de Garantías para Endesa, SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España” y el “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”.

En primer lugar, llama la atención que las partes han cambiado el objeto de sometimiento a arbitraje, ya que, en el Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas de 27 de noviembre de 2019, lo que se acuerda someter a arbitraje de manera expresa es el *"Acuerdo Macro de Garantías para Endesa, SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España"* y el *"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"*, siendo la concreción del sometimiento al "ámbito temporal" algo novedoso en el compromiso arbitral final.

En cualquier caso, lo cierto es que dichos acuerdos son indisponibles para el Árbitro en su totalidad, y ello por lo siguiente:

- o Se trata de acuerdos plenamente vigentes.

Tal y como ha venido sosteniendo esta parte, ambos acuerdos están plenamente vigentes por cuanto que -siendo acuerdos colectivos suscritos al amparo de lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y publicados como tales ante la Autoridad Laboral-, resulta evidente que le son de aplicación las normas sobre vigencia de convenios previstas en el artículo 86 ET y, especialmente, lo preceptuado respecto de las prórrogas automáticas en caso de que no exista denuncia expresa de alguna de las partes legitimadas.

En este sentido, si bien la duración inicial pactada de los acuerdos finalizaba el 31 de diciembre de 2018, como quiera que no existe denuncia expresa en ninguno de los casos, debe entenderse que ambos acuerdos han sido prorrogados automáticamente.

Del mismo modo, si como afirma la empresa -y que negamos rotundamente- estuvieran sujetos a un régimen de "autodenuncia", lo cierto es que igualmente estarían plenamente vigentes en régimen de ultraactividad.

Prueba de lo anterior es precisamente la Sentencia de la Sala de lo Social de la AN que, pese a que entendió no aplicable el acuerdo para el personal pasivo -lo cual forma parte del Recurso de Casación, lo dio por íntegra y totalmente vigente.

A mayor abundamiento, para el colectivo sujeto al AVS, la aplicación y vigencia del acuerdo es aún más clara, por cuanto que su ACUERDAN 6 establece, de forma expresa, lo siguiente: "(...) *el presente Acuerdo y el Acuerdo Marco de Garantías prorrogaran su vigencia para aquellos trabajadores que continúen con el contrato suspendido, hasta que se produzca la extinción de dicha suspensión en virtud de algunas de las causas previstas*".

- o No existe bloqueo en la negociación porque no ha existido negociación suficiente al respecto.

En otro orden de cosas, aunque los acuerdos hubieran vencido, tampoco puede el Árbitro pronunciarse sobre ellos por cuanto que entendemos que su sometimiento a arbitraje no es ajustado a Derecho.

Como es sabido, el artículo 4,c) del ASAC prevé dentro de su ámbito de aplicación "*los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo **que conlleven su bloqueo***".

Pues bien, resulta evidente que no puede predicarse el bloqueo de una negociación -la del Acuerdo de Garantías y AVS- que nunca ha empezado, ni formal, ni materialmente, ya que, si bien ha habido conversaciones informales o meras remisiones a ambos acuerdos en la negociación del VCCM, no es menos cierto que nunca ha existido una negociación real respecto a los acuerdos a los que nos referimos.

Así las cosas, el sometimiento a arbitraje de estos no solo no está dentro de los ámbitos posibles del art. 4 ASAC, sino que además vulnera gravemente nuestro Derecho a la Libertad Sindical, en su vertiente de Negociación Colectiva, por cuanto que se hurta a este sindicato la posibilidad de negociar los acuerdos.

- o La Comisión de Materias Concretas que somete la negociación del Acuerdo de Garantías y del AVS a arbitraje se ha constituido con un número de miembros diferente al de su constitución original.

En efecto, originariamente la composición de la Comisión Negociadora de Materias Concretas (CNMC) era de 12 miembros por cada una de las partes (social y empresarial).

Sin embargo, lo cierto es que la composición actual es de 11 miembros por la parte social, sin que exista una convocatoria concreta de modificación de dicha composición, lo que plantea dudas de su validez.

QUINTO.- Posibles soluciones al conflicto.

Que como ya hemos expuesto anteriormente, esta parte considera que el presente conflicto debería resolverse a través de la negociación interna y, en el peor de los casos, con la ayuda de una mediación.

No obstante lo anterior, llegados al punto en el que actualmente nos encontramos y una vez puestos de manifiesto los problemas legales y laborales de los que -entendemos- adolece el compromiso arbitral suscrito por UGT y ENDESA, consideramos que el Árbitro tiene en su mano resolver el conflicto actual sin generar nuevos conflictos, para lo cual debería pronunciarse solamente respecto a los puntos relativos al conflicto de interés, y abstenerse de dictar cualquier pronunciamiento relacionado con el conflicto jurídico que persiste, y que debe ser resuelto por el Tribunal Supremo.

En este sentido, entendemos que hay dos vías para ello:

- Que el Laudo no regule nada respecto al Acuerdo de Garantía y AVS, ni sobre las materias protegidas por estos (beneficios sociales),
- O bien, que el Laudo no regule nada respecto al personal sujeto a convenios de origen -activos y pasivos-.

De este modo, el Árbitro podría cumplir su mandato sin dañar derechos de otras partes y sin generar nuevos conflictos a futuro, ya que desconocemos cuál será el resultado del Recurso de Casación interpuesto.

Y todo ello sin perjuicio de que, respecto a las otras cuestiones y/o colectivos afectados, continúe la negociación hasta que se resuelva el Recurso, sometiéndose en ese momento nuevamente a arbitraje si las partes no hubieran alcanzado un acuerdo antes, lo que permitiría al Árbitro actuar con seguridad jurídica y a todas las partes salvaguardar sus posibles derechos.

En Madrid, a 18 de diciembre de 2019.



Fdo: Carlos Vila Quintana.

Delegado Sindical General de SIE ENDESA