

A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL

ENRIQUE AGUADO PASTOR, letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, con D.N.I. nº 70.158.823, en nombre de la **FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT - FICA)**, con domicilio a efectos de notificación en Avenida de América, nº 25, segunda planta, 28002, Madrid, con el teléfono 915 89 73 66, y correo electrónico enriqueaguado@infonegocio.com)

ENRIQUE LILLO PÉREZ, en nombre de **COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (CCOO- Industria)**, con domicilio a efectos de notificaciones en C/Ramírez de Arellano nº 19, 6ª, Planta 28043 MADRID, e-mail: cvaldes@gabinter.ccoo.es, telf. 629 81 94 11, según escrituras de poder que constan acreditada en la secretaría de la Sala

PABLO URBANOS CANOREA, en nombre de **SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA**, con domicilio a efectos de notificaciones en la Calle Covarrubias, 22, 4º Derecha. 28010 Madrid, e-mail: purbanos@cnrabogados.com y teléfono 913 99 46 59, según consta en la escritura de poder notarial anexa.

HÉCTOR LÓPEZ DE CASTRO RUIZ, abogado (col. 1.763 ICA Santiago), en representación de la **CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG)**, según consta en la copia de escritura de poder notarial anexa, con domicilio a efectos de notificaciones en Rúa Miguel Ferro Caaveiro, 10 - 15703 Santiago de Compostela,

Todos ellos comparecen mediante el presente escrito ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y, como mejor proceda en derecho,

DICEN

Por medio del presente escrito formula demanda de **conflicto colectivo** contra las empresas siguientes:

- **ENEL IBERIA S. R. L.** (nueva de nominación de ENEL ENERGY EUROPE a ENEL IBEROAMERICA SRL inscrita con nº registro 11326 en Boletín Oficial de Registro Mercantil el 14/01/20 y subsiguiente cambio de denominación de ENEL IBEROAMERICA SRL a ENEL IBERIA SRL, según escritura de fecha 12 de mayo de 2017).
- **ENDESA, S. A.**
- **ENDESA GENERACIÓN, S. A.**, empresa que ha absorbido a la extinguida CARBOEX S. A.
- **UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN, S. A. U.**

- **GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN, S. A. U.**
- **ENDESA GENERACIÓN NUCLEAR, S. A.**
- **ENDESA RED, S. A.**
- **ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S. L.**
- **ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES, S. L.**
- **ENDESA ENERGÍA, S. A. U.**
- **EMPRESA CARBONIFERA DEL SUR ENCASUR S. A. (ENCASUR)**, incluido en ámbito del presente Convenio en los términos dispuestos en la Disposición Adicional Primera y en el Anexo 1.
- **ENEL IBEROAMERICA, S. A.** (nueva denominación de ENDESA LATINOAMERICA, S. A.)
- **ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS S. L.** (nueva denominación de ENDESA SERVICIOS, incluida en ámbito de convenio según acta de la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO ENDESA, de fecha 22/12/2015, registrada y publicada por Resolución de 27/01/2016 de la Dirección General de Empleo, BOE 10/02/2016)
- **ENEL GREEN POWER, S. L.** (nueva denominación de ENDESA COGENERACIÓN Y RENOVABLES (ECYR), incluida en Acuerdo sobre materias concretas de Endesa relativo a la aprobación y ratificación del acuerdo sobre el proceso de reordenación societaria y reorganización empresarial de la empresa ENEL GREEN POWER ESPAÑA, S. L., publicado por Resolución de 20 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo.

Todas ellas pueden ser demandadas en el domicilio de la empresa matriz, ENEL IBERIA S. R. L., ubicado en la calle Ribera del Loira, 60, 28042 Madrid, Madrid.

Se dirige también la demanda, en tanto en cuanto es parte afectada por el presente asunto debido a su implantación en la empresa, a la **SECCIÓN SINDICAL DE USO**, sindicato que puede ser citado en el domicilio de la empresa matriz demandada.

Se apoya la presente demanda de conflicto colectivo en los siguientes hechos y fundamentos de derecho:

HECHOS

PRIMERO.- Las Centrales Sindicales comparecientes instan la presente demanda con el fin de que se dé solución al conflicto colectivo suscitado en la empresa, haciéndolo en nombre de los trabajadores, dada su

implantación sindical entre los afectados y su ámbito de actuación, más amplio incluso que el del conflicto.

SEGUNDO.- Las condiciones laborales del personal afectado por el presente conflicto están reguladas en la normativa general y en el IV CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO ENDESA, suscrito el 13 de diciembre de 2013 se suscribió publicado por Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo (BOE» núm. 38, de 13 de febrero de 2014, páginas 13260 a 13371 (112 páginas).

TERCERO.- La presente demanda interesa a quienes son y han sido empleados de las empresas demandadas y prestan o han prestado servicios en centros de trabajo ubicados en todas las Comunidades Autónomas del territorio nacional, así como a sus viudas/os e hijas/os huérfanas/os que pudieran disfrutar a título de causahabientes los beneficios sociales reclamados en la presente demanda. Todos ellos están afectados por la cuestión suscitada en el presente conflicto: todos ellos disfrutaban de los beneficios sociales que se han visto reducidos por la decisión empresarial comunicada a los representantes de los trabajadores el día 27 de diciembre de 2018, algunos de ellos recogidos en el capítulo en el capítulo XIII del IV CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO ENDESA.

CUARTO.- ENEL IBERIA S. R. L., es una empresa italiana productora y distribuidora de energía eléctrica y de gas. Ostenta la mayoría de las acciones de las empresas del grupo ENDESA, a través de su participación mayoritaria en la empresa ENDESA, S. A., empresa española que, asimismo, opera en los sectores eléctrico y gasístico. ENEL IBERIA S. R. L, es propietaria en un 70% de ENDESA, S. A., estando el resto en manos de inversores y accionistas privados. ENDESA, S. A., fue fundada por el extinto Instituto Nacional de Industria el 18 de noviembre de 1944, bajo el nombre de EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, SA, con el objetivo de controlar un sector considerado estratégico como el energético, mediante una empresa pública. El resto de empresas demandadas son participadas en la totalidad o en la mayoría del accionariado por ENHEL directamente o a través de ENDESA, S. A.

El total de empleados de las empresas del grupo afectadas por el conflicto es de 36.000, aproximadamente, computados los trabajadores activos y pasivos y sus sucesores (viudas y huérfanos), vinculados al grupo y a las empresas demandadas; todos ellos están afectados o llegarán a estarlo por la decisión empresarial que ha dado lugar a la presente demanda.

De manera inmediata el presente conflicto colectivo afecta a todos los jubilados o pasivos y sus sucesores vinculados del Grupo Endesa, es decir, a algunas de las empresas demandadas integrantes del mismo, que han venido disfrutando de los derechos económicos y sociales que se reclaman en el presente conflicto.

De manera diferida en el tiempo el conflicto afecta a todos los empleados activos vinculados a las empresas demandadas integradas en el Grupo Empresarial y sobre los cuales la Dirección del Grupo ha anunciado la supresión de estos derechos en el momento en que pasen a ser jubilados o pasivos. Igualmente afecta a los trabajadores en situación especial de suspensión de contrato con derecho a las percepciones económicas denominadas AVS (acuerdo voluntario de salida).

Los derechos económicos y sociales a que se refiere la presente reclamación son los que recoge el acta de 27 de diciembre de 2018 y están referidos a todo el personal en el momento en que alcanzan la situación de pasivo: (a) de forma específica se suprimen en el comunicado la denominada tarifa de empleado o derecho al suministro de energía eléctrica bonificado, es decir, a precio muy inferior al de mercado, y las modalidades de ayuda escolar del personal pasivo existentes hasta la finalización del presente curso 2018/2019; (b) de forma genérica, no continuarán en vigor los beneficios sociales propios del personal pasivo, en tanto que, según la empresa, carecen 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 trata de derechos económicos y sociales recogidos en convenios y acuerdos colectivos de origen de las empresas que formaban parte del ámbito funcional de los acuerdos de reordenación societaria del Grupo Endesa de fecha 27 de abril de 1999, y que ahora son suprimidos en virtud de la decisión empresarial colectiva de la que trae causa el presente conflicto, que fue adoptada el día 27 de diciembre de 2018 y notificada a los trabajadores afectados en fechas posteriores.

QUINTO.- En fecha de 13 de diciembre de 2013 se suscribió el IV CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO ENDESA, publicado por Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo. Como consecuencia de la denuncia del convenio y de la aplicación de lo dispuesto en su artículo 4, éste venció el 31 de diciembre de 2017 y extendió su vigencia por un periodo adicional de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido, habiendo finalizado el 31 de diciembre de 2018, al no haberse alcanzado acuerdo durante el período de ultraactividad finalizado en esa última fecha.

SEXTO.- El día 27 de diciembre de 2018 tuvo lugar la última reunión de las habidas durante el período de negociación del convenio. El contenido de dicha reunión se recogió en el acta suscrita ese mismo día 27 de diciembre de 2018 en los siguientes términos, de los que se subrayan los más significativos:

“ACTA N° 48 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA: CIERRE PROCESO NEGOCIADOR V CONVENIO COLECTIVO DE ENDESA YDISOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.”

(...)

En Madrid a 27 de diciembre de 2018, reunidas las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de Endesa (V CME), al objeto de celebrar la 48a reunión de negociación del mismo para cierre del proceso negociador y disolución de la Comisión Negociadora, y en la representación que ostentan

EXPONEN

Primero.- *Que el 3 de diciembre de 2013, se procedió a la firma del IV Convenio Colectivo de Endesa (BOE núm. 38 de 13 de febrero de 2014).*

Segundo.- *Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º (ámbito temporal) del citado Convenio, la vigencia ordinaria del mismo se extiende hasta el 31 de diciembre de 2017.*

Tercero.- *Que en fecha de 26 de junio de 2017 la Dirección de la Empresa procedió a denunciar formalmente el IV Convenio Colectivo de Endesa.*

Cuarto.- *Que mediante escritos de 26 de junio de 2017 la Representación de la Dirección comunicó a las Secciones Sindicales Estatales de UGT, CCOO y SIE, la denuncia del IV Convenio Colectivo de Endesa promoviendo simultáneamente, el proceso de negociación conducente a la aprobación del V Convenio Colectivo de Endesa.*

Quinto.- *Que de los referidos escritos se ha dado traslado, a efectos de su conocimiento y registro, a la Autoridad Laboral competente en fecha de 26 de junio de 2017.*

Sexto.- *Que en fecha de 18 de octubre de 2017 se acordó entre las partes la constitución de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo, estando compuesta dicha Comisión Negociadora por once miembros de la Representación de la Dirección y once miembros de la Representación Social.*

Séptimo.- *Que en fecha de 26 de octubre se iniciaron las reuniones de la Comisión Negociadora de conformidad con el calendario de reuniones acordado en las reuniones 18 de octubre de 2017, 14 de marzo y 25 de julio de 2018.*

Octavo.- *Que en virtud de lo anterior ambas partes*

MANIFIESTAN

PRIMERO.- *La RS manifiesta que es obligación continuar con el proceso negociador en aras alcanzar un acuerdo, dado que el hecho que finalice la ultraactividad del convenio no significa que no se pueda seguir negociando, de hecho recuerda que hay 6 reuniones que están pendientes de celebrar.*

De igual modo, la RS reitera la propuesta presentada en la Comisión Negociadora el pasado 5 de diciembre en materia de tarifa eléctrica.

La RO reitera la contestación a esa propuesta recogida en anteriores actas.

SEGUNDO.- Llegados a este punto, la RD quiere dejar constancia que, como ya se puso de manifiesto a la representación social de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa con fecha de 19 de diciembre de 2018, tras un extenso periodo de negociaciones y 48 reuniones de dicha Comisión, y 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 (BOE de 13 de febrero de 2014) en relación a lo contemplado en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. 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 1°), 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 de el Acuerdo de Garantías cuyo art. 14. 2 desarrolla, también el 31 de diciembre de 2018. A la regulación contenida en ambos Acuerdos se le aplicará igualmente los efectos jurídicos contemplados legal y jurisprudencialmente.

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. Lo anterior también es de aplicación respecto al personal en situación de suspensión de su contrato de trabajo, y muy especialmente respecto a los incluidos dentro del Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de los contratos de trabajo, que se regirá por lo contemplado en los Pactos individuales y en los que toda relación o referencia respecto al convenio o a los acuerdos colectivos arriba mencionados ha de entenderse en los términos de pérdida de eficacia normativa indicada.

Respecto al personal de nuevo ingreso, se le aplicará las mismas condiciones de trabajo que al personal referido en el apartado anterior, sin perjuicio de los mencionados procesos de homogeneización de condiciones que deberán realizarse según los procedimientos establecidos en la legislación laboral vigente y referidos en el apartado anterior.

Respecto a la regulación de relaciones colectivas referentes a los representantes legales, tanto unitarios como sindicales, la misma seguirá en vigor, aunque igualmente carentes ya de su carácter de ordenación convencional estatutaria y, en cuanto tal, también susceptible de la aplicación del procedimiento modificativo referido con anterioridad.

Respecto a aquellas materias esenciales para el desarrollo organizativo de la empresa, tales como la clasificación profesional o el régimen disciplinario, las mismas continuarán en vigor en tanto no se vean alteradas por las vías legalmente previstas para ello.

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.

No obstante lo anterior, en relación con el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 del IV Convenio Colectivo, al objeto de que el personal pasivo pueda adoptar razonablemente una decisión en relación con la empresa comercializadora que libremente elija acorde con sus intereses, la empresa no aplicará hasta el día 30 de junio de 2019 cambio respecto del citado beneficio. Igualmente con la finalidad de que puedan realizarse adecuadamente los trámites procedentes con la Aseguradora en relación con la cobertura médica que se disfrute, se mantendrá, hasta el 30 de junio de 2.019, la póliza médica que viene abonando la Compañía.

Del mismo modo, para el personal pasivo que fuese beneficiario de alguna modalidad de ayuda escolar y dado que dicho beneficio se extiende por curso académico, el mismo se mantendrá exclusivamente hasta la finalización del presente curso 2018/2019.

Respecto al personal en situación de la denominada "prejubilación" según los distintos expedientes de regulación de empleo que continúen ordenando tal situación, se seguirán rigiendo por las condiciones acordadas en los pactos individuales efectuados en base a tales expedientes hasta que alcancen la situación de personal pasivo. Respecto a tales pactos individuales, toda referencia al convenio o a los acuerdos colectivos arriba mencionados ha de entenderse en los términos de pérdida de eficacia normativa indicada.

Respecto al art. 77. Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

Esta parte también quiere igualmente hacer constar que, sin perjuicio del derecho de información que pertenece a esa representación respecto a sus representados, el contenido de este comunicado anexo al Acta se transmitirá a los afectados, dada su trascendencia colectiva e individual (se acompañan los distintos modelos de comunicación individual, como Documento 1).

TERCERO.- La RS procede hacer lectura de un documento que se adjunta al acta como Documento 2, en el que quiere poner de manifiesto su postura sobre el proceso negociador. En dicho Manifiesto, la RS expone cómo ha transcurrido todo el proceso de negociación, que se inició con la exposición de objetivos y las propuestas de la RD para este Convenio que en todos los casos suponen reducción de derechos para los trabajadores, a pesar de que paralelamente se haya informado de los excelentes resultados obtenidos por la empresa, tanto a cierre de ejercicio 2017 como en los 9

primeros meses de 2018. Asimismo la RS manifiesta, que tal como se detalla en las actas de las reuniones, la RD ha planteado sus propuestas bajo la única justificación global de tratarse de medidas para modernizar la gestión de recursos humanos, ganar flexibilidad, productividad y competitividad, sin que en ningún momento de la negociación, la RD haya ofrecido argumentos concretos y precisos sobre las supuestas mejoras que efectivamente supondrían para la empresa o los trabajadores cada una de sus propuestas. Por otro lado no ha valorado ninguna de las propuestas argumentadas y justificadas que ha presentado la RS. Hacemos hincapié en que la RD ha basado toda la negociación en la propuesta de práctica eliminación del derecho de la tarifa de empleado, aun reconociendo que es parte de la retribución salarial. Lo que ha impedido, a pesar de nuestros esfuerzos, profundizar en el resto de materias, y ha bloqueado completamente la negociación. Así, la no aceptación por parte de la RS en las condiciones que ofrecía la empresa, y el rechazo de las propuestas presentadas por la RS en relación a la tarifa, reduciendo el derecho a un elevado porcentaje de beneficiarios, ha supuesto que la Dirección no haya tenido en ningún momento de llegar a un acuerdo para el Convenio, sino la pretensión final de hacer decaer el Convenio, para poder, de forma unilateral, eliminar este derecho, en especial a los beneficiarios que no están en activo con la pretensión de liberar los más de 700 millones de euros provisionados para dar cobertura a la Tarifa de empleado del personal pasivo.

La RS solicita que a partir de enero próximo se cumpla con el acuerdo mutuo de realizar las seis reuniones que se aplazaron, para negociar con buena fe y sentido de la responsabilidad por ambas partes y que, tal como dispone el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, suscrito entre UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, se conserve la vigencia del IV Convenio Marco durante la negociación y hasta alcanzar un acuerdo entre las partes negociado bajo el principio de la buena fe negocial.

CUARTO.- *En relación a las reuniones pendientes y tras la lectura del manifiesto de la RS, la RD recuerda que fue ella en la reunión del 24 de octubre la que propuso que se debía concretar el calendario de esas 6 reuniones que teníamos pendientes y hasta el 28 de noviembre no se dio respuesta por parte de la RS, por lo que no comparte la estrategia de la RS de querer llevar esas reuniones más allá del calendario acordado. No obstante, manifiesta que si la dinámica de negociación fuera distinta y en pro de un acuerdo no habría problema en celebrar las reuniones que fueran necesarias.*

Por otro lado, manifiesta su rechazo contundente y claro en cuanto a la acusación de prácticas antisindicales y de mala fe negocial puesto que, el contenido de las 48 reuniones son el reflejo de lo ocurrido durante la negociación.

En cuanto al resto de la manifestación se remite al contenido de las actas de la Comisión Negociadora.

Asimismo, la RD manifiesta que Endesa tiene vocación de disponer de convenio colectivo de empresa tal y como ha venido acreditando a lo largo de todos estos años.

En cuanto a la velada acusación en relación al cambio de los componentes del banco social, recuerda que éstos se eligen por parte de la RS no por parte de la empresa, por lo que no se admite esa apreciación.

La RS pregunta si la manifestación de la RD conlleva la disolución de la Comisión Negociadora y la RD manifiesta que sí dado que, tras 48 reuniones de la Comisión Negociadora (incluida la celebrada en el día de hoy), ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, da por cerrado el proceso negociador del V Convenio Colectivo iniciado el 26 de octubre de 2017 y por consiguiente da por concluida la labor de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo procediendo a su disolución en el día de hoy.

QUINTO.- *Ante la manifestación de la RD de disolución de la Comisión Negociadora la RS manifiesta que por responsabilidad sindical nuestra voluntad es que haya convenio cuanto antes, ya que tal como es voluntad del ordenamiento jurídico, la contractualización de las condiciones laborales debe ser por el menor tiempo posible, pues la empresa podría modificar las condiciones laborales de forma individual, en aplicación a la actual regulación del artículo 41 del ET. Y esto va en contra de la negociación colectiva y de la buena fe negocial. Por tanto, adjunta al acta un documento que presentará ante la Dirección General de Trabajo en el que al amparo del artículo 89 del ET comunica el mantenimiento de la Comisión Negociadora con el fin de lograr un acuerdo para la firma del V Convenio. (Documento 3).*

SEXTO.- *En relación al contenido de dicho documento la RD reitera que ha cumplido con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en relación a la negociación colectiva y a su duración y reitera su disposición a negociar si las circunstancias cambiaran.*

SEPTIMO.- *Que de la presente acta dará traslado a la Autoridad Laboral a efectos de su registro y en su caso publicación.”*

SÉPTIMO.- A partir del día siguiente a la reunión de 27 de diciembre de 2018, la empresa ha venido remitiendo a los trabajadores de los distintos colectivos las cartas individuales a las que aludía en la manifestación contenida en el último párrafo del apartado segundo, cuyos modelos de comunicación se acompañaban al acta como Documento 1. Dichas cartas se han dirigido a los siguientes colectivos afectados y se transcriben a continuación, subrayando el contenido de las mismas que suprime los derechos de los trabajadores afectados pertenecientes a los distintos colectivos:

Modelo 1.1 Personal activo de Convenio:

“Como se comunicó a toda la plantilla con fecha de __ de diciembre de 2018, tras un extenso periodo de negociaciones y más de 40 reuniones, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo con la representación social en la Comisión Negociadora, la empresa quiere manifestar que debe considerarse concluida la labor de esa Comisión y terminada totalmente la vigencia del IV Convenio Colectivo a partir del 31 diciembre de 2018 en virtud de lo establecido en la normativa laboral. En consecuencia, con ese término de vigencia y de su eficacia normativa general, y desaparición en cuanto tal de la 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 normativa tanto del Acuerdo Marco de Garantías como del Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo en el periodo 2013-2018. A la regulación contenida en ambos Acuerdos se le aplicará igualmente los efectos jurídicos contemplados legal y jurisprudencialmente.

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

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

En el momento en que, en un futuro, pase a integrarse en el colectivo del personal pasivo no le serán más de aplicación, aquellos beneficios sociales que le pudieran corresponder por tenerlos reconocidos, tales como entre otros, el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78, o los que traen consecuencia de lo regulado en la Disposición Transitoria V, ambos del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Respecto a la regulación de relaciones colectivas referentes a los representantes legales, tanto unitarios como sindicales, la misma seguirá en vigor, aunque igualmente carente ya de su carácter de ordenación convencional estatutaria y, en cuanto tal, también susceptible de la aplicación del procedimiento modificativo referido con anterioridad.

Respecto a aquellas materias esenciales para el desarrollo organizativo de la empresas tales como la clasificación profesional o el régimen disciplinario, las mismas continuarán en vigor en tanto no se vean alteradas por las vías legalmente previstas para ello.

Respecto al art. 77. Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa le seguirá informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto de lo aquí informado.”

Modelo 2.1- Personal activo excluido de Convenio.

Como conoces por los comunicados realizados por la empresa a la representación de los trabajadores y a la plantilla, a pesar de los esfuerzos realizados durante el proceso de negociación colectiva que ha durado catorce meses, el 31 de diciembre de 2018 concluirán respectivamente, el "IV Convenio Colectivo Marco de Endesa", el "Acuerdo Marco de Garantías" y el "Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo", quedando, por tanto, sin efectos legales tanto el Convenio como los Acuerdos Colectivos Estatutarios referidos.

En tanto que perteneces al colectivo de personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo la finalización del mismo no tendrá consecuencias ni en tus

condiciones de trabajo, ni en los beneficios sociales que actualmente te son de aplicación en base a los pactos que te unen con la empresa.

Por otra parte, te informamos que en aquellas condiciones de tu contrato que se remitan al convenio o acuerdo colectivo en vigor, se contractualizarán y, por tanto, continuarás con la actual regulación hasta que ésta sea modificada por suscripción de un nuevo convenio, acuerdo colectivo o por aplicación de la legislación vigente.

En el momento en que, en un futuro, pases a integrarte en el colectivo del personal pasivo, sin embargo, no te podrán ser de aplicación los beneficios sociales que pudieras tener reconocidos, entre otros, el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78, o los que traen consecuencia de lo regulado en la Disposición Transitoria V, ambos del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Respecto al art. 77. Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa continuará informándote de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.”

Modelo 3.2.- Personal en AVS.

Como ha sido comunicado por la empresa a la representación de los trabajadores y a la plantilla a pesar de los esfuerzos realizados por esta parte empresarial durante un proceso de negociación que ha durado catorce meses, el 31 de diciembre de 2018 concluirá la vigencia el IV Convenio Colectivo del Grupo, así como del Acuerdo Marco de Garantías y el Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo, quedando sin efectos legales como convenio o acuerdos colectivos estatutarios.

uel término de vigencia producirá los efectos jurídicos contemplados legal y jurisprudencialmente, que se refieren esencialmente, respecto a aquellas materias relacionadas con las condiciones de trabajo y beneficios sociales, al fin del carácter normativo de aquella regulación en favor de su consideración como cláusulas contractuales individuales, y ello sólo respecto a aquél personal que tenga en vigor contrato de trabajo con la empresa en ese momento.

Lo anterior significa que, respecto al colectivo del personal acogido al Plan Voluntario de Suspensión al que usted pertenece, sus condiciones seguirán rigiéndose por lo establecido en el Pacto de Suspensión de la Relación Laboral suscrito. Cualquier referencia que se haga en dicho Pacto al Convenio Colectivo, se entiende hecha al cambio regulatorio operado en el mismo antes reseñado y con los efectos jurídicos que sean pertinentes.

En caso de reincorporación conforme lo indicado en aquel Pacto de Suspensión, sus condiciones de trabajo pasarían a regirse por las que les fuera de aplicación al personal en activo. Lo anterior también se entenderá en relación a los beneficios sociales que su Pacto prevé que serán los mismos disfrutados por este último personal.

En el momento en que, en un futuro, pase a integrarse en el colectivo del personal pasivo, sin embargo no le serán más de aplicación, aquellos beneficios sociales que le pudieran corresponder por tenerlos reconocidos como tales como son, entre otros, el suministro

eléctrico al que se refiere el artículo 78 o los que traen consecuencia de lo regulado en la Disposición Transitoria V, ambos del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Respecto al art. 77. Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa le continuará informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.”

Modelo 3.2.- Personal en AVS jubilable antes 30 junio 2019.

Como ha sido comunicado por la empresa a la representación de los trabajadores y a la plantilla, a pesar de los esfuerzos realizados por esta parte empresarial durante un proceso de negociación que ha durado catorce meses, el 31 de diciembre de 2018 concluirá la vigencia el IV Convenio Colectivo del Grupo, así como del Acuerdo Marco de Garantías y el Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo, quedando sin efectos legales como convenio o acuerdos colectivos estatutarios.

Aquel término de vigencia producirá los efectos jurídicos contemplados legal y jurisprudencialmente, que se refieren esencialmente, respecto a aquellas materias relacionadas con las condiciones de trabajo y beneficios sociales, al fin del carácter normativo de aquella regulación en favor de su consideración como cláusulas contractuales individuales, y ello sólo respecto a aquél personal que tenga en vigor contrato de trabajo con la empresa en ese momento.

Lo anterior significa que, respecto al colectivo del personal acogido al Plan Voluntario de Suspensión al que usted pertenece, sus condiciones seguirán rigiéndose por lo establecido en el Pacto de Suspensión de la Relación Laboral suscrito. Cualquier referencia que se haga en dicho Pacto al Convenio Colectivo, se entiende hecha al cambio regulatorio operado en el mismo antes reseñado y con los efectos jurídicos que sean pertinentes.

En caso de reincorporación conforme lo indicado en aquel Pacto de Suspensión, sus condiciones de trabajo pasarían a regirse por las que les fuera de aplicación al personal en activo. Lo anterior también se entenderá en relación a los beneficios sociales, que su Pacto prevé que serán los mismos disfrutados por este último personal.

En el momento en que, en un futuro, pase a integrarse en el colectivo del personal pasivo, sin embargo no le serán más de aplicación, aquellos beneficios sociales que le pudieran corresponder por tenerlos reconocidos como tales como son, entre otros, el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 o los que traen consecuencia de lo regulado en la Disposición Transitoria V, ambos del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa. No obstante lo anterior y dado que, según nuestros datos, podrá acceder a formar parte de dicho colectivo antes del 30 de junio de 2019, la empresa no aplicará, hasta dicha fecha, cambio en el beneficio indicado al objeto de que pueda adoptar una decisión en relación a la comercializadora que libremente elija.

Del mismo modo, si Vd. fuese beneficiario de alguna modalidad de ayuda escolar y dado que dicho beneficio se extiende por curso académico, el mismo se mantendrá exclusivamente hasta la finalización del presente curso 2018/2019

Respecto al art. 77. Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa le continuará informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.”

Modelo 4.1.- Personal prejubilado.

Como ha sido comunicado por la empresa a la representación de los trabajadores y a la plantilla, a pesar de los esfuerzos realizados por esta parte empresarial durante un proceso de negociación que ha durado catorce meses, el 31 de diciembre de 2018 concluirá la vigencia el IV Convenio Colectivo del Grupo, así como del Acuerdo Marco de Garantías y el Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo, quedando sin efectos legales como convenio o acuerdos colectivos estatutarios.

Como consecuencia de esa pérdida de vigencia, perteneciendo Vd. al colectivo de personal prejubilado al estar acogido a un expediente de regulación de empleo, y según los términos del acuerdo firmado entre usted y la empresa como consecuencia de dicho expediente, continuará disfrutando los beneficios sociales indicados en aquel acuerdo hasta el cumplimiento de la edad de jubilación.

En ese momento en que pase a integrarse en el colectivo del personal pasivo, sin embargo, no le serán más de aplicación, aquellos beneficios sociales que le pudieran corresponder como son, entre otros, el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 o los que traen consecuencia de lo regulado en la Disposición Transitoria V, ambos del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Respecto al art. 77. Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa le continuará informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.”

Modelo 4.2.- Personal prejubilado jubilable antes 30 junio 20199.

Como ha sido comunicado por la empresa a la representación de los trabajadores y a la plantilla, a pesar de los esfuerzos realizados por esta parte empresarial durante un proceso de negociación que ha durado catorce meses, el 31 de diciembre de 2018 concluirá la vigencia el IV Convenio Colectivo del Grupo, así como del Acuerdo Marco de Garantías y el Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo, quedando sin efectos legales como convenio o acuerdos colectivos estatutarios.

Como consecuencia de esa pérdida de vigencia, perteneciendo Vd. al colectivo de personal prejubilado al estar acogido a un expediente de regulación de empleo, y según los términos del acuerdo firmado entre usted y la empresa como consecuencia de dicho expediente, continuará disfrutando los beneficios sociales indicados en aquel acuerdo hasta el cumplimiento de la edad de jubilación.

En ese momento en que pase a integrarse en el colectivo del personal pasivo, sin embargo, no le serán más de aplicación, aquellos beneficios sociales que le pudieran corresponder' como son, entre otros, el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 o los que traen consecuencia de lo regulado en la Disposición Transitoria V, ambos del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa. No obstante lo anterior y dado que, según nuestros datos, podrá acceder a formar parte de dicho colectivo antes del 30 de junio de 2019, la empresa no aplicará, hasta dicha fecha, cambio en el beneficio indicado al objeto de que pueda adoptar una decisión en relación a la empresa comercializadora que libremente elija.

Del mismo modo, si Vd. fuese beneficiario de alguna modalidad de ayuda escolar y dado que dicho beneficio se extiende por curso académico, el mismo se mantendrá exclusivamente hasta la finalización del presente curso 2018/2019.

Respecto al art. 77. Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa le continuará informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.”

Modelo 5.1.- Personal con jubilación anticipada: beneficios sociales hasta jubilación.

“Como ha sido comunicado por la empl-esa a la representación de los trabajadores y a la plantilla, a pesar de los esfuerzos realizados por esta parte empresarial durante un proceso de negociación que ha durado catorce meses, el 31 de diciembre de 2018 concluirá la vigencia el IV Convenio Colectivo del Grupo, así como del Acuerdo Marco de Garantías y el Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo, quedando sin efectos legales como convenio o acuerdos colectivos estatutarios.

Como consecuencia de esa pérdida de vigencia, y según los términos del acuerdo firmado entre usted y la empresa continuará disfrutando los beneficios sociales indicados en aquel acuerdo hasta el cumplimiento de la edad de jubilación, fecha en la que adquirirá la condición de jubilado de Endesa.

Cuando Vd. cumpla los 65 años de edad o equivalente, no le serán, sin embargo, más de aplicación aquellos beneficios sociales actualmente aplicables, como son, entre otros, el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 o los que traen consecuencia de lo regulado en la Disposición Transitoria V, ambos del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Respecto al art. 77 Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa le continuará informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.”

Modelo 5.2.- Personal con jubilación anticipada y jubilable antes de 30 junio 2019.

“Como ha sido comunicado por la empresa a la representación de los trabajadores y a la plantilla, a pesar de los esfuerzos realizados por esta parte empresarial durante un proceso de negociación que ha durado catorce meses, el 31 de diciembre de 2018 concluirá la vigencia el IV Convenio Colectivo del Grupo, así como del Acuerdo Marco de Garantías y el Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo, quedando sin efectos legales como convenio o acuerdos colectivos estatutarios.

Como consecuencia de esa pérdida de vigencia, y según los términos del acuerdo firmado entre usted y la empresa continuará disfrutando los beneficios sociales indicados en aquel acuerdo hasta el cumplimiento de la edad de jubilación, fecha en la que adquirirá la condición de jubilado de Endesa.

Cuando Vd. cumpla los 65 años de edad o equivalente, no le serán, sin embargo, más de aplicación aquellos beneficios sociales actualmente aplicables, como son, entre otros, el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 o los que traen consecuencia de lo regulado en la Disposición Transitoria V, ambos del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa. No obstante lo anterior y dado que, según nuestros datos, podrá acceder a formar parte de dicho colectivo antes del 30 de junio de 2019, la empresa no aplicará, hasta dicha fecha, cambio en el beneficio indicado al objeto de que pueda adoptar una decisión en relación a la empresa comercializadora que libremente elija.

Del mismo modo, si Vd. fuese beneficiario de alguna modalidad de ayuda escolar y dado que dicho beneficio se extiende por curso académico, el mismo se mantendrá exclusivamente hasta la finalización del presente curso 2018/2019

Respecto al art. 77 Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa le continuará informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.”

Modelo 6.1- Personal pasivo.

“Como probablemente conoce por los comunicados realizados por la empresa a la representación de los trabajadores y a la plantilla, a pesar de los esfuerzos realizados durante el proceso de negociación colectiva que ha durado catorce meses, el 31 de diciembre de 2018 concluirán, el "IV Convenio Colectivo Marco de Endesa", y el "Acuerdo Marco de Garantías" y el "Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo", quedando, por tanto, sin efectos legales tanto el Convenio como los Acuerdos Colectivos Estatutarios referidos.

Esa pérdida de vigencia producirá los efectos jurídicos contemplados legal y jurisprudencialmente, que se refieren esencialmente a aquellas materias relacionadas con las condiciones de trabajo y beneficios sociales, al finalizar el carácter normativo de aquella regulación, en favor de su consideración como cláusulas contractuales individuales y sólo respecto a aquél personal que tenga en vigor contrato de trabajo con la empresa el día 31 de diciembre de 2018.

Lo anterior significa que, respecto al colectivo de personal pasivo al que usted pertenece al carecer de contrato de trabajo en vigor, no pueden operar los efectos jurídicos arriba

indicados, lo que conlleva que no le serán más de aplicación, con posterioridad al 31 de diciembre de 2018, aquellos beneficios sociales actualmente aplicables.

No obstante lo anterior y exclusivamente en relación con el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 del IV Convenio Colectivo, al objeto de que usted pueda adoptar razonablemente una decisión en relación con la empresa comercializadora que libremente elija acorde con sus intereses, la empresa no aplicará hasta el día 30 de junio de 2019, cambio respecto del citado beneficio.

Del mismo modo, si Vd. fuese beneficiario de alguna modalidad de ayuda escolar y dado que dicho beneficio se extiende por curso académico, el mismo se mantendrá exclusivamente hasta la finalización del presente curso 2018/2019.

Respecto al art. 77. Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa le continuará informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.”

Modelo 6.2- Personal pasivo con asistencia sanitaria.

“Como probablemente conoce por los comunicados realizados por la empresa a la representación de los trabajadores y a la plantilla, a pesar de los esfuerzos realizados durante el proceso de negociación colectiva que ha durado catorce meses, el 31 de diciembre de 2018 concluirán, el "IV Convenio Colectivo Marco de Endesa", y el "Acuerdo Marco de Garantías" y el "Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo", quedando, por tanto, sin efectos legales tanto el Convenio como los Acuerdos Colectivos Estatutarios referidos.

Esa pérdida de vigencia producirá los efectos jurídicos contemplados legal y jurisprudencialmente, que se refieren esencialmente a aquellas materias relacionadas con las condiciones de trabajo y beneficios sociales, al finalizar el carácter normativo de aquella regulación, en favor de su consideración como cláusulas contractuales individuales y sólo respecto a aquél personal que tenga en vigor contrato de trabajo con la empresa el día 31 de diciembre de 2018.

Lo anterior significa que, respecto al colectivo de personal pasivo al que usted pertenece al carecer de contrato de trabajo en vigor, no pueden operar los efectos jurídicos arriba indicados, lo que conlleva que no le serán más de aplicación, con posterioridad al 31 de diciembre de 2018, aquellos beneficios sociales actualmente aplicables.

No obstante lo anterior, en relación con el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 del IV Convenio Colectivo, al objeto de que usted pueda adoptar razonablemente una decisión en relación con la empresa comercializadora que libremente elija acorde con sus intereses, la empresa no aplicará hasta el día 30 de junio de 2019, cambio respecto del citado beneficio. Igualmente con la finalidad de que pueda realizar adecuadamente los trámites procedentes con su Aseguradora, en relación con la cobertura médica que venía disfrutando, se mantendrá hasta el 30 de junio de 2019, la póliza médica que viene abonando la Compañía.

Del mismo modo, si Vd. fuese beneficiario de alguna modalidad de ayuda escolar y dado que dicho beneficio se extiende por curso académico, el mismo se mantendrá exclusivamente hasta la finalización del presente curso 2018/2019.

Respecto al art. 77. Planes de pensiones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa se mantendrá su vigencia de conformidad con lo regulado en el mismo.

La empresa le continuará informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.”

SEXTO.- Los beneficios sociales que pretende suprimir la empresa, según sus manifestaciones recogidas en el acta y en las cartas individuales remitidas a los trabajadores, vienen recogidos en distintos textos:

El suministro de energía eléctrica viene recogido en el artículo 78 del Convenio Colectivo, cuyo texto era el siguiente:

Artículo 78. Suministro de energía eléctrica.

1. El personal de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, disfrutará, dentro del Estado Español, de la tarifa eléctrica de empleado en su primera y/o segunda vivienda, para alumbrado y uso doméstico exclusivos del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan, con un tope de 15.000 kw/h anuales para ambas, al precio de 0,000901 €/kwh.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, el derecho al suministro de energía eléctrica, en los términos en los que el mismo esté previsto en norma, Convenio Colectivo o pacto que resulte de aplicación y con el carácter que se establece en el punto 7 de este artículo, seguirá en vigor para los trabajadores, activos y pasivos, que lo vinieran disfrutando a la firma del I Convenio Marco.

3. El exceso de consumo sobre el cupo máximo anual previsto, se facturará al precio fijado en el Acuerdo Previo de Valoración que se encuentre vigente en cada momento a efectos de valoración de la tarifa como salario en especie.

4. El coste del exceso de consumo a que hace referencia el párrafo anterior será descontado en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjera el mismo, siempre que el trabajador no comunique a la Empresa otro procedimiento de pago.

5. De acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

6. Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.

7. A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que se trata de un salario en especie de carácter individual.”

Las modalidades de ayuda escolar existentes hasta la finalización del presente curso 2018/2019, así como los beneficios sociales propios del personal pasivo que no continuarán en vigor vienen recogidos en convenios y acuerdos colectivos originados en las empresas que formaban parte del ámbito funcional de los acuerdos de reordenación societaria del

Grupo Endesa de fecha 27 de abril de 1999, y en los pactos individuales alcanzados en expedientes de regulación.

Todos ellos se ven ahora suprimidos en virtud de la decisión empresarial colectiva de la que trae causa el presente conflicto, que fue adoptada el día 27 de diciembre de 2018 y notificada a los trabajadores afectados en fechas posteriores.

OCTAVO.- En relación con todos esos beneficios sociales afectados por la decisión empresarial recogida en el acta de 27 de diciembre de 2018, se manifiesta que todos ellos constituyen condiciones más beneficiosas incorporadas al acervo de los derechos de los trabajadores y son anteriores a la suscripción de los convenios de las empresas. Así desde muy antiguo los empleados de las empresas demandas vienen disfrutando del derecho al suministro de energía eléctrica a un precio bonificado denominado "*tarifa de empleado*", sin que este derecho se haya visto alterado hasta la fecha.

Ha de tenerse en cuenta que este beneficio o beneficio social de la bonificación del precio de la tarifa eléctrica para los empleados de ENDESA, consistente en el disfrute de la denominada tarifa del empleado, nació en su origen de una condición más beneficiosa que ha venido siendo disfrutada desde tiempo inmemorial; esta condición más beneficiosa que preexistía a los convenios colectivos se incorporó posteriormente al contenido de los convenios y de otros acuerdos colectivos, que a continuación se describirán.

El beneficio social de bonificación de la energía eléctrica como condición más beneficiosa que ha venido aplicándose individualmente a todos los pasivos de la empresa, es decir jubilados, prejubilados o viudas/os, ha consistido en la aplicación al colectivo afectado por este conflicto de la denominada "tarifa de empleado", que a partir del RD 1556/2005 y la resolución del 14 de marzo del 2006 de la Dirección General de Política Energética y Minas, pasó a ser la tarifa 2.0., bonificando las empresas la diferencia económica para los ingresos al sistema eléctrico.

NOVENO.- El carácter de condición más beneficiosa como derecho anterior a la suscripción de los convenios de las empresas viene reflejado en diversos y múltiples documentos.

La primera documentación de la aplicación de este derecho que obra en nuestro poder es un acuerdo de 1928 en el que se establece por parte de las empresas tanto de luz como de gas una tarifa propia para luz y gas, para los empleados de las empresas eléctricas y gasísticas en Catalunya. También se hace referencia al derecho de bonificación del suministro a la energía eléctrica en un documento fechado en 1936, donde se establece el derecho de los trabajadores, jubilados y viudas del sector eléctrico a beneficiarse de la tarifa de empleado.

Este derecho que tenía todo el personal activo y pasivo, así como viudas/os de los mismos que trabajaban en el sector eléctrico, se recogió en la "Ordenanza del Trabajo para la industria de producción, transformación, transporte, transmisión y Distribución de energía eléctrica de 30 de julio de 1970" en concreto en sus artículos 21, 22 y 23.

Asimismo, en los diferentes reglamentos de régimen interior de las diferentes empresas eléctricas, también en las que posteriormente conformaron el GRUPO ENDESA se refleja dicho derecho; en el caso concreto de ENHER se recoge en su reglamento de régimen interior del año 1969, en su artículo 6.

Posteriormente este derecho se recogió en los diferentes convenios de las empresas del sector eléctrico desde los años 70, 80 y siguientes; también en los convenios de todas las empresas eléctricas que posteriormente conformarán el GRUPO ENDESA, como en los sucesivos convenios hasta el año 1999 de ENDESA S. A., ENHER, FECSA, HECSA, SEVILLANA, GESA, UNELCO, GUADISA, TERBESA, ENECO, ENCASUR, EETER, HEASA, HEDATSA ERZ y PYSESA.

El derecho al suministro de energía eléctrica a precio bonificado para trabajadores en activo y pasivo de la empresa es un derecho que va más allá de los propios convenios; este derecho se adquiría en el momento de establecer la relación contractual, como se recoge en diversas documentaciones de la empresa. Así lo muestra la carta fechada en 1983 por el **subdirector de relaciones laborales de Endesa D. Manuel Goicolea**, en la que comunica a los diferentes directores de zona que el beneficio del suministro eléctrico "***dimana de lo pactado por las partes en relación individual de trabajo, que ha de imponerse a toda regulación general***". "***En consecuencia, todos aquellos trabajadores que verbal o formalmente tengan reconocido el derecho al suministro gratuito de energía eléctrica, seguirán disfrutándolo como condición más beneficiosa a título individual***".

DÉCIMO.- En 1999 se produce la Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial de 12 empresas eléctricas y sus filiales eléctricas para la constitución del Grupo Endesa estas son ENDESA S.A., ENCASUR, ENECO, ERZ, GESA, UNELCO, GUADISA, SALTOS DEL NANSÁ, ENHER, HECSA, FECSA, SEVILLANA, TERBESA, EETER, HEASA, HEDATSA Y PYSESA. Firmándose unos Acuerdos de Garantías que establecían la permanencia indefinida de determinados derechos más allá de los convenios futuros.

El "**Acuerdo Sobre los Procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de 27-4-1999 (BOE 22-6-1999)**" establecen en su art. 14 apartado f) que "*En el supuesto de que los Convenios Colectivos sucesivos establecieran condiciones 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 económicasmás favorables del convenio de origen..."; este mismo Acuerdo en su artículo cuatro establece el carácter permanente de este beneficio: "Las garantías enunciadas en el artículo 14. 2, apartados f) y h) y 18. 3 tendrán carácter permanente."

Hay que tener en cuenta que estos acuerdos de 1999 (acuerdo de garantías de 27 de abril de 1999) siguen vigentes y, por lo tanto, no cabe interpretar, como ha hecho la Dirección del GRUPO ENDESA, que la pérdida de vigencia de posteriores convenios colectivos marco de ENDESA, implica la pérdida de vigencia del acuerdo de 1999. Así pues, la decisión del grupo empresarial no tiene cobertura jurídica, puesto que no puede aceptarse que la pérdida de vigencia del convenio marco afecte a la vigencia del acuerdo de 1999.

Esta afirmación jurídica se deduce claramente del hecho incontrovertible de que todos los convenios marcos del GRUPO ENDESA han establecido con claridad que su contenido no alteraba lo más mínimo los acuerdos de 1999 y el I convenio marco del año 2000, según se describe a continuación.

Todos los convenios marco, incluido el último, han señalado la diferencia entre la denominada normativa marco, es decir, los propios convenios marcos II, III y IV, y los acuerdos de 1999 y 2000, que por mandato expreso del contenido de estos acuerdos y de la no sustitución y derogación de los mismos por los convenios marco, II, III y IV, siguen vigentes; esa marcada diferencia pone en evidencia que la pérdida de vigencia del IV convenio marco no implica la pérdida de vigencia del acuerdo de 27 de abril de 1999, donde se incorporó al contenido de la normativa convencional reguladora la condición más beneficiosa que preexistía a la misma.

UNDÉCIMO. - Con posterioridad a la suscripción de esos acuerdos, en el año **2000**, se firmó el **I Convenio Marco del Grupo Endesa**, que en su artículo 23 **recogió el derecho al suministro eléctrico en los términos en los que se encontraba recogido con anterioridad en cada uno de los convenios de las empresas de origen** y estableció características diferentes del suministro de energía eléctrica para quien careciera de ella y para los ingresos de futuro.

En el año 2003 se firma el **II Convenio Marco del Grupo Endesa (2003-2007)** donde en su artículo 54 se recoge la prestación de este beneficio para activos y pasivos como se recogía en cada uno de los convenios de origen al igual que se contempló en la firma del I Convenio Marco. Asimismo, en dicho convenio se acuerda la disposición transitoria cuarta y la disposición final doceava, en consonancia con el ámbito temporal permanente de determinados apartados de los **"Acuerdos Sobre**

los Procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de 27-4-1999 (BOE 22-6-1999).

Como desarrollo de la aplicación de este artículo la Empresa establece con fecha 1 de Enero del 2005 un ANEXO al artículo 54, el cual especifica los parámetros de las diferentes bonificaciones que se venían aplicando históricamente en cada empresa.

En el III CONVENIO MARCO DEL GRUPO ENDESA (2008-2012) el beneficio social de la tarifa eléctrica se recoge nuevamente y el derecho para activos y pasivos se plasma en los términos que recogían sus convenios de origen (art. 76); asimismo, en dicho convenio se acuerda la disposición transitoria quinta "**garantía ad personnam**" y la disposición final tercera en consonancia con el ámbito temporal permanente de determinados apartados de los "**Acuerdos Sobre los Procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de 27-4-1999 (BOE 22-6-1999).**"

En el IV Convenio Colectivo Marco de Endesa (2013-2017) el beneficio social de la tarifa eléctrica, una vez más, se recoge para activos y pasivos igual que se recogía en sus convenios de origen (art. 78); asimismo, en dicho convenio se acuerda la disposición transitoria quinta ("**garantía ad personnam**") y la disposición final tercera, en consonancia con el ámbito temporal permanente de determinados apartados de los "**Acuerdos Sobre los Procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de 27-4-1999 (BOE 22-6-1999)**".

DUODÉCIMO.- A partir de los años 90 se han producido diversas reestructuraciones de personal primero en las diferentes empresas que fueron integrando el GRUPO ENDESA y en el propio GRUPO ENDESA.

En febrero de 1998, acogiéndose al plan de la minería 1998-2005 del P.R.M., derivado de la Orden Ministerial de 18 de febrero de 1998 del Ministerio de Industria y Energía, ENDESA acuerda un ERE con los trabajadores provenientes de la minería del carbón. En dicho ERE en su apartado sexto garantizaba el suministro de energía en los mismos términos que en el momento de la estaba recogidos en convenio colectivo para pasivos y viudas/os, pues ya se venían disfrutando al estar incorporados al contrato desde el inicio de la relación laboral.

Posteriormente, en el plan de minería del carbón (2006-2012) se acuerda un nuevo ERE, acogiéndose a lo regulado en el Real Decreto 808/2006 de 30 de junio y en la <orden TIC 2002/2006 de 15 de junio; en el apartado séptimo de dicho acuerdo se regula este beneficio del suministro eléctrico en las mismas condiciones para el prejubilado y posteriormente para el pasivo y las viudas/os.

En los ERES 1998-2002 que se acordaron en las diferentes empresas del Grupo, antes de su constitución como Grupo Endesa, se pactaron una serie de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en los que se garantizaba también el beneficio de la tarifa eléctrica durante toda la vida del trabajador y, si le sucediera, el de sus viudas/os, especificándose en algunos casos en notas aclaratorias firmadas colectivamente que el beneficio de tarifa eléctrica estaba vigente hasta su defunción y la de su viuda/o. Las condiciones del ERE fueron suscritas en documentos individuales y en muchos casos dichos acuerdos se elevaron a escritura pública.

Posteriormente, en el ERE 2000-2005 que firmó el GRUPO ENDESA con la representación social, se acordó que se garantizaba los mismos beneficios sociales y en la misma forma que habían sido garantizados en los ERES anteriores en cada una de las empresas, suscribiéndose un acuerdo individual que en muchos casos fue elevado a escritura pública.

DÉCIMO TERCERO. - Sostienen las secciones sindicales de los sindicatos demandantes que la decisión empresarial es injustificada y abusiva, por lo que han suscitado este conflicto ante el SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA), mediante escrito de 21 de de enero de 2019; el acto de mediación se celebró el día 25 de enero de 2019, sin que fuera posible alcanzar avenencia.

El 27 de enero de 2015 se suscitó este mismo conflicto respecto de otras empresas del grupo que no constaban en la papeleta anterior: ENEL IBERIA S. R. L., EMPRESA CARBONIFERA DEL SUR S. A. (ENCASUR), ENEL IBEROAMERICA, S. A., ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS S. L., y ENEL GREEN POWER, S. L. Respecto de estas empresas la situación está pendiente de señalamiento.

Son de aplicación a los hechos expuestos los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- La legitimación activa del sindicato en defensa de los derechos de los trabajadores está amparada en la Constitución Española de 1978: el artículo 7 reconoce la contribución del sindicato a la defensa de los intereses de los trabajadores; el 28.1 reconoce el derecho fundamental de libertad sindical, entre cuyo contenido esencial se encuentra la promoción de conflictos por el sindicato; el artículo 37.2 recoge, asimismo, el derecho de los sindicatos a instar medidas de conflicto colectivo. En esta misma línea, el artículo 17.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece la legitimación de los sindicatos en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate.

Las Centrales Sindicales comparecientes están legitimadas activamente para formalizar la presente demanda, a la vista de lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) y los extremos consignados en el sexto de los expositivos fácticos, donde se transcribe el acta de la reunión habida en la negociación del convenio, en la que participaron las demandantes. Estos sindicatos parte interesada, puesto que tiene implantación entre los afectados y representatividad en el comité de empresa; su ámbito de actuación es más amplio, incluso, que el del conflicto. Las secciones sindicales demandadas son sindicatos representativos o están implantados en la empresa, por lo que puede intervenir en el proceso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 155 de LRJS.

Pasivamente están legitimadas las empresas demandadas, al haber generado el conflicto con su conducta.

II.- La competencia objetiva y territorial corresponde a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, según los artículos 2, letra g) y 8. 1 de la LRJS, teniendo en cuenta lo manifestado en el expositivo tercero: están afectados los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa ubicados en ciudades pertenecientes a todo el territorio nacional.

III.- El procedimiento especial de conflicto colectivo. El artículo 24.1 de la Constitución española recoge el derecho a la tutela judicial efectiva de los Jueces y Tribunales en el ejercicio de los derechos e intereses legítimos sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.

La tramitación de las demandas de conflicto colectivo está prevista en los artículos 153 y siguientes de la LRJS, que regulan el procedimiento especial de conflicto colectivo. La jurisprudencia reconoce esta modalidad procesal como garantía del ejercicio del derecho a la tutela judicial por parte de un colectivo de trabajadores que plantean sus pretensiones a través de instrumentos colectivos.

El carácter colectivo y genérico de la pretensión ejercitada en la presente demanda está fuera de toda duda. Se combate una decisión que la empresa ha aplicado de forma genérica e indistinta a los trabajadores que reúnen estas características comunes: ser empleado de las empresas demandadas y pasar a la situación de pasivos (jubilación invalidez, etc), incluyendo a sus sucesores (viudas y huérfanos). Es decir, la mera pertenencia a la empresa y el hecho de pasar a la situación de pasivos son las notas que unifican y generalizan la presente reclamación, con independencia de las circunstancias individuales en que los afectados vienen disfrutando los derechos reclamados. Potencialmente todos los trabajadores de la empresa son susceptibles de hallarse o de llegar a la situación referida.

Asimismo, atendiendo a lo previstos en el artículo 160.3 de la LRJS, se pone de manifiesto que el colectivo de afectados es un colectivo de trabajadores claramente identificados: todos los trabajadores pueden estar afectados por el conflicto en el futuro; los que accedan a la situación de pasivos entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2019 ya están afectados; los que hayan accedido a la situación de pasivos antes del 1 de enero de 2019 empezarán a estar afectados a partir del 30 de junio de 2019: los que accedan a la situación de pasivos con posterioridad al 30 de junio de 2019, quedarán afectados desde el momento en que accedan a dicha situación. Los supuestos son fácilmente identificables a medida que se van produciendo.

Es cierto que hasta el momento en que se ha aplicado la decisión impugnada nadie se ha visto afectado por la pérdida de los derechos reclamados; ahora bien, a partir de su aplicación (31 de diciembre de 2018) se iniciará la pérdida paulatina de los mismos. Obviamente el carácter futuro de la pérdida de derechos anunciada por las empresas del grupo en su comunicación no permite su cuantificación. Ahora bien, la decisión adoptada lleva consigo una acción que se pretende evitar mediante la presente demanda; en caso de que, estimando la demanda, se declare su nulidad, el fallo de la sentencia comportaría una condena; la empresa quedaría obligada al cumplimiento de una obligación de hacer - mantener esos beneficios sociales en las mismas condiciones que existían hasta su supresión - y, como tal obligación de hacer, sería susceptible de condena y de ejecución posterior, adoptando las medidas pertinentes para que la empresa cumpliera el fallo de la sentencia, reparando, los daños que hubiera causado la aplicación de la decisión anulada.

IV.- En cumplimiento de cuanto dispone el art. 156, en relación con el artículo 63, ambos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se acredita el intento de la mediación preceptiva, adjuntando la certificación del acta de desacuerdo, que recoge celebrada ante el SIMA con anterioridad a la interposición de la presente demanda. Asimismo, en relación con las empresas demandadas que no figuran en el acta de conciliación se manifiesta que en el día de ayer se presentó papeleta de mediación y que su resultado se aportará en el momento en que tenga lugar la celebración del acto.

V.- FONDO DEL ASUNTO.

LA NULIDAD DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL.

1º). Artículo 3. 1. c), en relación con el artículo 9, ambos del Estatuto de los Trabajadores:

“1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

(...)

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.”

En este precepto se establece una de las fuentes por la que se regulan los derechos y obligaciones de la relación laboral; ello significa que, si alguna de esas condiciones contractuales no respetan los límites de derecho necesario establecidos por las normas estatales y/o convencionales colectivas, se entenderán nulas de pleno derecho, pero el contrato de trabajo permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley ", como dispone el art. 9.1 ET .

2º). Artículo 86. 3 del Estatuto de los Trabajadores la jurisprudencia que lo interpreta (sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014, rec. 264/14), Sentencia nº 5709/2016 del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2016)

“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”

Los derechos y obligaciones existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en el momento de la pérdida de su vigencia, porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo en que se inició la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente. Una vez transcurrido un año desde la denuncia se pierde la cobertura de norma de carácter convencional aplicable, pero ello no impide que las condiciones de trabajo contenidas en las cláusulas del convenio caducado sigan aplicándose, no ya como cláusulas normativas, sino como condiciones incorporadas a la relación laboral que configura en ese momento la relación de las partes.

3º.- Artículos los artículos 1254 a 1261 y siguientes del código civil, que regulan la relación contractual.

Todos los preceptos que regulan los contratos persiguen el mantenimiento de la relación contractual existente entre las partes, excepto la de las cláusulas que sean contrarias a la ley.

En relación con los pasivos, ha de indicarse los beneficios sociales se originaron en el inicio de la relación laboral, desde ese momento ambas partes conocían que tales beneficios persistirían con posterioridad a su paso a la situación de pasivos y que podrían causarlos a sus sucesores.

En el supuesto de que se considerara que tales derechos constituyen una **estipulación a favor de terceros**, resultaría de aplicación lo dispuesto en el **segundo párrafo del artículo 1.257 del Código civil**: *"Si el contrato contuviere alguna estipulación en favor de un tercero, éste podrá exigir su cumplimiento, siempre que hubiese hecho saber su aceptación al obligado antes de que haya sido aquélla revocada"*.

La aceptación del tercero, fácilmente constatada en el presente supuesto, modifica las facultades de las partes, de modo que, **tras la aceptación ya no cabe la revocación, y tampoco pueden las partes modificar o extinguir el contrato de mutuo acuerdo sin el consentimiento del tercero, mucho menos el promitente, es decir, en este caso las empresas obligadas.**

Se trata de una relación patrimonial en cuya virtud el beneficiario es titular del derecho subjetivo establecido a su favor, pudiendo exigir por tanto la prestación que, como sujeto pasivo, soporta el promitente. Esto convierte al beneficiario en acreedor y al promitente en deudor. En el supuesto que nos ocupa, admitida la contractualización de las condiciones del convenio, ésta debe producirse de forma íntegra, en «cualesquiera derechos y obligaciones» (STS 22 de diciembre 2014; rec. 264/2014, ECLI: ES:TS:2014:5504), incluidos aquellos estipulados a favor de terceros.

4º.- Artículos los artículos 37 y 28 de la Constitución Española.

La decisión empresarial limita gravemente el derecho de negociación colectiva reconocido a los sindicatos en la norma constitucional y recogido en diversas normas, en especial, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La posibilidad de alcanzar el acuerdo está reservada ambas partes; pero la posibilidad de frustrarlos está en manos de cualquiera de ellas. Cualquiera de ellas puede adoptar la estrategia tendente a evitar el acuerdo; ahora bien, no se puede premiar la frustración del acuerdo otorgando a quien fomenta dicha frustración unas condiciones más favorables que las que ostentaba al iniciarse la negociación ni castigar a la otra parte, imponiéndole condiciones inferiores a las que disfrutaba antes de iniciarla.

En el presente caso las empresas han planteado desde el principio la supresión o reducción de los beneficios sociales, especialmente, el beneficio de la tarifa eléctrica. La empresa ha jugado con las cartas conocidas de antemano; desde un principio conocía cuál sería el resultado. Desde un principio había hecho una lectura de la ley que le permitía llegar a donde está. Esa lectura es inaceptable, pues cercena la posibilidad misma de negociar de buena fe.

La tesis que aquí se invoca está contenida en la STS 22/12/2014, en uno de los votos particulares que, a pesar de disentir del la tesis de la contractualización de los derechos, llega al mismo resultado, esgrimiendo el derecho a la negociación colectiva.

La tesis de la sentencia vulnera el derecho de libertad sindical, reconocido en el artículos 28 de la C. E.

La perturbación del ejercicio del derecho de negociación colectiva en los términos expuestos en el anterior apartado lleva consigo la vulneración del derecho de libertad sindical, teniendo en cuenta que la negociación colectiva es parte esencial del derecho de libertad sindical. El derecho de libertad sindical no se agota en su vertiente organizativa, sino que comprende la vertiente funcional, según la doctrina reiterada por el Tribunal constitucional en múltiples sentencias, entre otras, en la STC 281/2005, de 7 noviembre, en cuyo fundamento 3 se lee:

"Aun cuando del tenor literal del art. 28.1 CE pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, este Tribunal ha declarado reiteradamente, en virtud de una interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE, efectuada según el canon hermenéutico del art. 10.2 CE, que llama a los textos internacionales ratificados por España –en este caso, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo núms. 87 (RCL 1977, 997) y 98 (RCL 1977, 989), señaladamente–, que la enumeración de derechos efectuada en el primeramente referido precepto constitucional no se realiza con el carácter de numerus clausus, sino que en el contenido de dicho precepto se integra también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores; en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (por todas, SSTC 94/1995, de 19 de junio [RTC 1995, 94], F. 2; 308/2000, de 18 de diciembre [RTC 2000, 308], F. 6; 185/2003, de 27 de octubre [RTC 2003, 185], F. 6, y 198/2004, de 15 de noviembre [RTC 2004, 198], F. 5).

Las anteriores expresiones del derecho fundamental (organizativas o asociativas y funcionales o de actividad) constituyen su núcleo mínimo e indisponible, el contenido esencial de la libertad sindical. En particular, en coherencia con la vertiente funcional del derecho, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980) (LOLS) establece que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical [art. 2.1 d)] y, de otra parte, que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de su libertad sindical, tienen derecho a desarrollar actividades sindicales en la empresa o fuera de ella [art. 2.2 d)].

En párrafos del TC, el derecho fundamental de libertad sindical comprende un núcleo mínimo (constituido por el contenido esencial del derecho) y un núcleo adicional (constituido por la ampliación legal o contenido adicional del derecho a través de diferentes instrumentos de creación de

obligaciones jurídicas al respecto). El ejercicio del derecho de negociación colectiva es imprescindible por parte del sindicato para llevar a cabo las actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores. Sin el ejercicio de este derecho se resiente gravemente la personalidad jurídica del sindicato y su estructura orgánica y asociativa, y se vulnera el derecho de libertad sindical.

Al estar afectado el derecho fundamental de libertad sindical un derecho fundamental sustantivo, la interpretación de la norma – artículo 86. 3 del Estatuto de los Trabajadores - ha de analizar y sopesar las consecuencias, la incidencia y el modo en que dicha interpretación afecta al derecho fundamental; una interpretación llevado a cabo de forma tan desajustada y restrictiva del derecho fundamental de libertad sindical ha de ser rechazada de plano.

Por lo expuesto

SUPLICA A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL que, presentado este escrito con sus copias y documentos que lo acompañan, se sirva admitirlo y en su virtud tenga por formulada demanda de **CONFLICTO COLECTIVO**, contra las empresas en el encabezamiento y, previos los trámites legales oportunos, se sirva señalar día y hora para la conciliación y juicio tras el que, en caso de no avenencia, se dicte sentencia en la que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo al mantenimiento de las condiciones económicas y sociales más favorables en lo relativo a la tarifa eléctrica bonificada como tarifa de empleado, así como los demás derechos o beneficios económicos sociales suprimidos por la decisión empresarial adoptada el 27 de diciembre de 2018 y, en consecuencia, se declare la nulidad e ilegalidad de dicha decisión empresarial y se condene también a las empresas demandadas a la restitución de los derechos económicos y sociales ilícitamente suprimidos por la decisión unilateral de la empresa en la citada fecha de 27 de diciembre de 2018, a la reparación de los daños que causare la aplicación de dicha decisión y, asimismo, se condene a las empresas demandadas a estar y pasar por todas estas declaraciones.

Es justicia que pide en Madrid a 29 de enero de 2019.

OTROSÍ DICE que esta parte asistirá al acto del juicio oral defendida y asistida por letrado.

SEGUNDO OTROSÍ DICE que interesa al derecho de esta parte se practiquen en el acto de juicio oral los siguientes medios de prueba:

PRUEBA

INTERROGATORIO DE PARTE: de la empresa demandada a través de su representante, debiendo ser citado en el domicilio social de la misma, con

el expreso apercibimiento de poder tenerla por confesa en caso de incomparecencia.

DOCUMENTAL.- La aportada junto con este escrito, más la que esta parte aportará con la debida antelación antes del juicio oral.

TESTIFICAL: La que se aporte en el acto de juicio oral.

Y por ello **DE NUEVO SUPLICA A LA SALA** que tenga por hechas las anteriores manifestaciones y por propuesta la prueba que se articula, la admita y la declare pertinente, acuerde su práctica, así como las citaciones y requerimientos oportunos.

Es justicia que reitera en el lugar y fecha indicados.