

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 761/2021, de 7 de julio de 2021**Sala de lo Social**Rec. n.º 137/2019***SUMARIO:**

Grupo Endesa. Derechos sociales recogidos en convenio colectivo. Personal ya jubilado y familiares. Derecho al suministro de energía eléctrica bonificada y a las modalidades de ayuda escolar a pesar de no tener contrato en vigor. *Efectos que produce la pérdida de vigencia del convenio, tras su denuncia, en aplicación del artículo 86.3 del ET.* Los derechos de las personas que no estando vinculadas por contrato laboral a las empresas firmantes del convenio y que, sin embargo, gozaban de ciertos beneficios por disposición de tal instrumento colectivo tienen el contorno y la intensidad (esto es: el contenido) que el convenio haya querido darles, ya que él es el instrumento normativo que propicia y define los derechos de estas personas y las correlativas obligaciones que tienen las empresas. El convenio colectivo que suceda al anterior podrá ampliar o restringir tales derechos y beneficios e, incluso, eliminarlos. Ahora bien, cuando el convenio desaparece, por pérdida de vigencia y no hay convenio que lo sustituya, se desvanece la fuente que constituía el origen de los derechos y obligaciones relativos a los derechos y beneficios de las personas que no tenían ningún tipo de vinculación con la empresa que, por tanto, también desaparecen. En cualquier caso, los convenios colectivos no pueden ser fuente de condiciones más beneficiosas, en tanto que el carácter normativo del convenio impide considerarle como tal, al no tratarse de un acto de voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación de trabajo que se incorpora al nexo contractual. Las condiciones más beneficiosas no pueden derivar del convenio colectivo, sino de la libre voluntad del empleador o de la voluntad conjunta de este y del trabajador. Los derechos que sean consecuencia de un pacto de esta naturaleza (un convenio colectivo de cualquier tipo de eficacia), que expresamente prevé su duración temporal, no provocan el nacimiento de una condición más beneficiosa, sin que exista razón alguna para mantener los derechos en él establecidos después de haber expirado. De igual forma, tampoco puede entenderse que, una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo, todas sus condiciones quedan contractualizadas y, de forma especial, a los presentes efectos, las relativas a los beneficios sociales del personal pasivo (jubilados y familiares). Así, una vez finalizado el plazo de ultraactividad sin que exista convenio de ámbito superior aplicable, seguirán aplicándose las condiciones del convenio ya caducado, no ya como cláusulas normativas, sino como incorporadas a sus contratos desde el comienzo de la relación laboral, pero únicamente a los trabajadores que tuvieran contrato vigente en el momento de la pérdida de vigencia normativa del convenio; lo que, obviamente no sucede con el personal pasivo a que se refiere el presente conflicto que no tiene, ni tenía al tiempo de la pérdida de vigencia del convenio, ningún tipo de vinculación contractual con ninguna de las empresas del grupo. La aplicación de la doctrina de la Sala sobre esta materia no conduce necesariamente a que la totalidad de un convenio colectivo que haya fenecido, a tenor de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, deba entenderse contractualizado íntegramente, pudiendo suceder que, en casos concretos, pueda ser ajustada a derecho la conducta empresarial que decida la inaplicación de determinados preceptos de un convenio colectivo fenecido, siempre que tales preceptos no sean contractualizables. Se hace evidente que la denominada contractualización solo cabe allí donde previamente ha existido un contrato y de ahí la expresión utilizada que no significa otra cosa que la conversión en contrato de las cláusulas de un convenio colectivo. Por tanto, donde no hay contrato paralelo a la vigencia de un convenio no cabe la contractualización de las normas colectivas. Es eso lo que ocurre en el presente supuesto en el que las disposiciones de un convenio colectivo, que ha dejado de tener vigencia como consecuencia de lo acordado por las partes firmantes, no pueden ser llevadas e incorporadas a un inexistente contrato entre las empresas del grupo Endesa y el personal jubilado, de las mismas o los familiares de trabajadores. La única fuente de la obligación de las empresas del grupo Endesa respecto de estas personas jubiladas y familiares y del correlativo derecho que estos tenían era una norma jurídica, el IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, mientras estuvo vigente. Su desaparición comporta que tales derechos y obligaciones ya no serán exigibles dado que no existe instrumento normativo o contractual que lo determine.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 86.3.

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

CASACION núm.: 137/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 7 de julio de 2021.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por, Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO - INDUSTRIA) representado y asistido por el letrado D. Enrique Lillo Pérez; y el presentado conjuntamente por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (UGT-FICA) representado y asistido por el letrado D. Enrique Aguado Pastor, el Sindicato Independiente de la Energía representado y asistido por el letrado D. Pablo Urbanos Canorea y Confederación Intersindical Galega (CIG) representado y asistido por el letrado D. Héctor López de Castro Ruiz, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de marzo de 2019, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 32/2019, promovido a instancia de Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO - INDUSTRIA), Confederación Intersindical Galega (CIG), Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (UGT-FICA) y Sindicato Independiente de la Energía (SIE), contra ENEL IBERIA SRL (nueva de nominación de ENEL ENERGY EUROPE a ENEL IBEROAMÉRICA SRL); ENDESA SA; ENDESA GENERACIÓN SA; Unión Eléctrica de Canarias Generación SAU; Gas y Electricidad Generación SAU; ENDESA GENERACIÓN NUCLEAR SA; ENDESA RED SA; ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA SL; ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES SL; ENDESA ENERGÍA SAU; Empresa Carbonífera del Sur Encasur SA (ENCASUR); ENEL IBEROAMÉRICA SA (nueva denominación de ENDESA LATINOAMÉRICA SA); ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS SL; ENEL GREEN POWER SL (nueva denominación de ENDESA COGENERACIÓN Y RENOVABLES "ECYR"); Sección Sindical de USO, e intervención del Ministerio Fiscal.

Han comparecido en concepto de parte recurrida, ENDESA SA y demás empresas codemandadas, representadas y asistidas por el letrado D. José Luis Fraile Quinzanos; y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación de Comisiones Obreras de Industria (CCOO - INDUSTRIA), Confederación Intersindical Galega (CIG), Federación de Industria, Construcción y agro de la UGT (UGT-FICA), se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por 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".

La anterior demanda fue ampliada y aclarada posteriormente, quedando el suplico del siguiente tenor:

"se dicte sentencia en la que se establezcan los siguientes pronunciamientos:

A) Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo al mantenimiento de los beneficios sociales y económicos más favorables, que venían disfrutando hasta el 31 de diciembre de 2018 y, en concreto al mantenimiento del derecho a la denominada tarifa de empleado o derecho al suministro de energía eléctrica bonificado y del derecho a las modalidades de ayuda escolar del personal pasivo existente hasta la finalización del presente curso 2018/2019, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por la declaración de estos derechos.

B) Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo al mantenimiento de los beneficios sociales y económicos del personal pasivo, consistente en aquellos que han venido disfrutando hasta el 31 de diciembre de 2018 a pesar de carecer de contrato de trabajo en vigor, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por la declaración de este derecho y, asimismo, declarar nula e ilegal la decisión empresarial consistente en la supresión de estos beneficios sociales y económicos por su carácter ambiguo y genérico y sin concreción ni identificación singularizada de los beneficios económicos y sociales, emitida el día 27 de diciembre de 2018 y comunicada a los afectados en diversas fechas posteriores.

C) En consecuencia de todo ello, 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 y 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".

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 26 de marzo de 2019 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Con ESTIMACIÓN de la excepción de variación sustancial de la demanda respecto de las alegaciones efectuadas por UGT en el acto del juicio, y con DESESTIMACIÓN de la demanda deducida por UGT, CCOO, SIE Y CIG frente a ENEL IBERIA, S.R.L., ENDESA, S.A., ENDESA GENERACIÓN, 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 CARBONÍFERA DEL SUR ENCASUR, S.A. (ENCASUR), ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L., ENEL GREEN POWER, S.L., SECCIÓN SINDICAL DE USO, ABSOLVEMOS A LAS DEMANDADAS de los pedimentos contenidos en la misma".

Respecto a esta sentencia, uno de los Magistrados de la Sala formuló un voto particular.

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO. - Las Centrales Sindicales demandantes gozan implantación sindical en el ámbito de las empresas demandadas, siendo su ámbito de actuación más amplio que el del presente conflicto, excepto CIG - notorio-.

Segundo.

- El día 13-12-2013 se suscribió el IV Convenio colectivo del Grupo Endesa que resultaba de aplicación en el ámbito de todas las demandas, y fue objeto de publicación en el BOE de 13-2-2014, por Resolución de la Dirección General de Empleo de 27-1-2.014.-conforme- .

Tercero.

El 26-6-2.017 por la dirección de las distintas empresas que conforman el Grupo Endesa se comunica a las distintas secciones sindicales la denuncia del anterior Convenio y la promoción de un nuevo proceso de negociación colectiva en el grupo.- descriptor 43-. Dicha denuncia fue comunicada igualmente a la Dirección General de Empleo-descriptor 44-.

Cuarto.

El día 19-7-2.017 se celebra la Comisión negociadora del V Convenio colectivo Marco de Endesa, formada por representantes de las empresas del grupo y de las Secciones sindicales de UGT, CCOO y SIE.- descriptor 81-, celebrándose nuevas reuniones a tal fin los días 7-9-2.017 y 13-9-2.017- descriptores 82 y 83-, quedando definitivamente constituida la Comisión el día 18-10-2.017- descriptores 84 y 85-.

Quinto.

La Comisión negociadora desde su constitución se ha reunido en 49 ocasiones, extendiéndose las actas correspondientes que obran en los descriptores 86 y ss. cuyo contenido damos íntegramente por reproducido, si bien destacamos que la primera de las reuniones tuvo lugar el día 26-10-2017 y la última el 13-22.019.

Sexto.

En la reunión e fecha 27-12-2.017- Acta 48 obrante al descriptor 48-, la representación de la dirección de las empresas- RD- manifiesta lo siguiente:

" 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 aquélla fecha (BOE de 24 de enero de 2014, Acuerdo 1º), como del Acuerdo sobre Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo en el periodo 2013 - 2018 (BOE de 24 de enero de 2014), cuya vigencia termina, en consonancia con el Acuerdo de Garantías cuyo art. 14. 2 desarrolla, también el 31 de diciembre. 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 2019, 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."

Séptimo.

- La empresa ha procedido a efectuar a los distintos colectivos las comunicaciones en los términos que obran en el descriptor 133, por reproducidas, en las que con relación a los beneficios sociales se expresa lo siguiente :

1.- Al personal activo de Convenio:

"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 ."

2.- Al personal activo fuera de Convenio:

" 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 ."

..

3.- Al personal sujeto a medidas voluntarias de suspensión o extinción e contratos de trabajo(AVS):

" 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 .".

4.- Al personal en AVS jubilable antes 30 junio 2019.:

" 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".

5.- Al personal prejubilado:

" 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 .".

6.- Al personal prejubilado- jubilable antes del 30-6-2.019-:

" 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".

7.- Al personal con jubilación anticipada:

"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 ."

8.- Al personal con jubilación anticipada y jubilable antes del 30 de junio de 2019:

" 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 relatos, 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."

Octavo.

El día 21-12-1.928 se suscribió convenio por las compañías Catalana de Gas y Electricidad, Cooperativa de Fluido Eléctrico, Energía Eléctrica de Cataluña, y Riesgos y Fuerza del Ebro por el que se conceden a sus empleados determinadas rebajas en los precios de la electricidad y del gas.- descriptor 154 en relación con Sentencia del TS de 15-7-1997 (rec. 4428/1996) aportada por CCOO y la testifical de los actores.

Noveno.

- La Orden del Ministerio de Trabajo del día 30-7-1970- BOE de 28-8-1970- aprobó la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía, Eléctrica, la cual en sus artículos 21, 22 y 23 regulaba el suministro de fluido al personal activo, al personal jubilado y a las viudas del personal en activo o jubilado.- descriptor 156-. En el Reglamento de régimen interno de la empresa ENHER- que posteriormente se fusionaría con ENDESA- se hacía aplicación de dicha regulación sectorial- descriptor 157-.

Décimo.

Damos por reproducidos los Convenios, Acuerdos adoptados en el seno de Expedientes de regulación de empleo y Resoluciones Administrativas en las que se aprueban los mismos obrantes en los descriptores 54 a 80 y 158, que resultaron de aplicación en las empresas ENDESA, COMPAÑÍA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, ENHER, HECSA, FECSA, ENECO, SALATOS DEL GUADIANA, VIESGO, ELÉCTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, S.A, GESA, HEASA, TÉRMICA DEL BESÓS- TERBESA, UNELCO y ENCASUR, en los que se regula el suministro de energía eléctrica a trabajadores, activos, pasivos, y viudas/os de los anteriores, y a los trabajadores afectados por las medidas de regulación de empleo, así como otros beneficios sociales, equiparándolos a los reconocidos al personal activo hasta la fecha de la jubilación, y al jubilado una vez se produzca esta.

UNDÉCIMO.- Damos igualmente por reproducida la carta obrante al descriptor 159 de fecha 6-5-1983 suscrita por el Subdirector de RRL de Endesa.

DUODÉCIMO.- El día 27-4-1999 se suscribe entre la Dirección del Grupo ENDESA - integrado en dicha fecha por las empresas "Endesa, Sociedad Anónima", "Enher, Sociedad Anónima", Fecsa."Cía. Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima", "Unelco, Sociedad Anónima", Gesa2, "Erz, Sociedad Anónima", "Electra de Viesgo, Sociedad Anónima","Eneco, Sociedad Anónima","Saltos del Nansa, Sociedad Anónima", "Terbesa, Sociedad Anónima" y Guadisa, y las Agrupaciones de interés económico Almería y los Barrios y la SA, ENCASUR- y CCOO y UGT el denominado acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, el cual fue objeto de publicación en el BOE de 22-6-1.999.- descriptor 48-.

Dicho acuerdo resulta complementado con sendos Acuerdos de fecha 22-12-1999 (BOE de 22-2-2.000) y de 28-4-2.002 (BOE de 14-6-2.002)-cuyo texto obra en los descriptores 49 y 50-

El día 12-9-2007 se suscribe entre la dirección del grupo ENDESA y los sindicatos UGT, CCOO, y SIE el ACUERDO MARCO DE GARANTÍAS PARA ENDESA, S. A., Y SUS FILIALES ELÉCTRICAS DOMICILIADAS EN ESPAÑA, que fue publicado en el BOE de 6-11-2.007 y cuyo texto obra en el descriptor 52, que damos por reproducido.-.

La vigencia del Acuerdo Marco de Garantías de 2007 fue prorrogada hasta el 31-12-2018 por Acuerdo posterior de fecha 13-12-2013 (BOE de 22-1-2.014)- descriptor 53-.

DÉCIMOTERCERO.- En el denominado "Grupo ENDESA", se han suscrito los siguientes Convenios colectivos:

- I Convenio Marco firmado el día 25-10-2.000 (BOE de 13-12-2.000);
- II Convenio Marco firmado el día 6-5-2.004 (BOE de 3-8-2.004)
- III Convenio Marco firmado el día 22-4-2.008 (BOE de 26-6-2.008)
- IV Convenio Marco al que ya se ha hecho referencia en el apartado 2º de esta relación fáctica.

El texto de los Convenios Marcos I, II, y III obra en los descriptores 44 a 46, y lo damos por reproducido.

DÉCIMOCUARTO.- Damos por reproducido el contrato suscrito entre Hifrensa- HISPANOFRANCESA DE ENERGÍA, S.A- y Endesa Distribución Eléctrica - EDE- de fecha 2-9-2.003 en virtud del cual la segunda se compromete a suministrar a los pasivos de la primera, previo pago de las cantidades que en el mismo se refieren - descriptor 173-, para que la primera cumpla con las obligaciones que asumió en virtud del art. 31 de su Convenio colectivo y en los ERES 19/01 y 1/1996, así como en la Escritura pública de 30-6-1982 en la que las sociedades propietarias de Hifrensa- todas ellas integrantes del grupo Endesa en la actualidad- asumieron el compromiso de integrar en su plantilla al personal de la misma.

Al personal que había causado baja en HIFRENESA a consecuencia del Plan de Pre jubilaciones previsto en el XII Convenio de empresa, se le equiparaba en beneficios sociales (tarifa eléctrica y vivienda), así como a sus familiares a las condiciones previstas para el personal activo o en su caso jubilado de dicha entidad- descriptor 173-

DÉCIMOQUINTO.- Igualmente damos por reproducidos los contratos de trabajo tipo, acuerdos de prejubilación y acuerdos de extinción obrantes en los descriptores 137 a 145, así como el informe pericial obrante en el descriptor 146.

DÉCIMOSEXTO.- El día 25-1-2.019 tuvo lugar intento de mediación ante el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo- descriptor 2-

Se han cumplido las previsiones legales".

Quinto.

1. En el recurso de casación formalizado por la representación de la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO - INDUSTRIA) se alegan los siguientes motivos:

"PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO; CUARTO y QUINTO.- Se formalizan al amparo del art. 207.d) de la LRJS siendo su objeto denunciar el error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador.

SEXTO, SÉPTIMO y OCTAVO.- Se formalizan al amparo del art. 207 e) de la LRJS, siendo su objeto denunciar la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables.

NOVENO- Al amparo del artículo 207, e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), sobre infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicable para resolver la cuestión debatida".

2.- En el recurso de casación formalizado por la representación de UGT-FICA, SIE y CIG se alegan los siguientes motivos:

"Seis motivos al amparo del artículo 207, e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), sobre infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicable para resolver la cuestión debatida".

Por el letrado D. Enrique Lillo Pérez, representante de la Federación de Industria de Comisiones Obreras, se presentó escrito en el que se adhiere a los recursos formalizados por UGT-FICA, SIE y CIG.

Por el letrado D. Enrique Aguado Pastor, en representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), se presentó escrito desistiendo del recurso de casación presentado y por Decreto de fecha 11 de diciembre de 2019. se le tuvo por desistido, ordenando seguir el trámite de los recursos interpuestos por CCOO-INDUSTRIA, CIG y SIE.

Por el letrado D. José Luis Fraile Quinzanos, en representación de ENDESA SA y demás codemandadas; y por el Ministerio Fiscal, se presentaron sendos escritos de impugnación de los recursos.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que debían ser desestimados los recursos.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de julio de 2021, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1.- La demanda origen de las presentes actuaciones fue formulada por la representación de Comisiones Obreras de Industria (CCOO), Sindicato Independiente de la Energía (SIE) Confederación Intersindical Galega (CIG), Federación de Industria, Construcción y agro de la UGT (UGT) contra las diferentes empresas componentes del Grupo ENDESA, que figuran en los antecedentes de esta resolución, y contra Unión Sindical Obrera (que no compareció) y el Ministerio Fiscal.

En síntesis, la demanda solicitaba que se declarase el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo al mantenimiento de los derechos sociales que venían disfrutando hasta el 31 de diciembre de 2018. En concreto, se solicitaba, en primer lugar, que se declarase el derecho al suministro de energía eléctrica bonificada y a las modalidades de ayuda escolar del personal denominado pasivo, que comprende al personal ya jubilado, y a los familiares, previsto en el IV Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA, a pesar de no tener contrato en vigor. En segundo lugar, se condenase a las empresas demandadas a estar y pasar por tal declaración, declarando nula e ilegal la comunicación empresarial consistente en la supresión de los mencionados beneficios emitida el 27 de diciembre de 2018. Y, por último, se condenase a las empresas demandadas a la restitución de los anteriormente citados beneficios y a la reparación de los daños causados por la aplicación de la decisión empresarial.

2.- La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de marzo de 2019, dictada en el procedimiento de conflicto colectivo nº. 32/2019, desestimó íntegramente la demanda, absolviendo a las demandadas y estimó la excepción de variación sustancial de la demanda por parte de UGT relativa a la introducción en el acto del juicio de la cuestión, no nombrada en la demanda, relativa a los acuerdos entre ENDESA Distribución eléctrica e HIFRENSA.

3.- Para analizar y dar una respuesta adecuada a los recursos, importa poner de relieve algunos hechos y circunstancias, extraídos de los que constan en los hechos probados transcritos en los antecedentes de la presente sentencia, que resultan necesarios a efectos clarificatorios, para permitir entender las posiciones de las partes y la respuesta que eventualmente dará esta Sala a las pretensiones formalizadas en los recursos y sus impugnaciones. Así:

a) En el grupo ENDESA regía el IV Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA (publicado en el BOE de 13 de febrero de 2014). Su artículo 78.1 dispone que 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. Y su apartado 2 extiende tal beneficio para los trabajadores, activos y pasivos, que lo vinieran disfrutando a la firma del I Convenio Marco.

b) El 26 de junio de 2017, se denunció el mencionado convenio por distintas empresas del grupo, lo que provocó que se entablaran negociaciones para constituir la comisión negociadora del siguiente convenio, primero; y, después, una vez constituida, para la negociación del mismo. A estos últimos efectos se celebraron 49 reuniones de la comisión negociadora sin que se llegase a un acuerdo.

c) El citado convenio perdió vigencia, definitivamente, el 31 de diciembre de 2018 en aplicación del artículo 4 del propio convenio y del artículo 86.3 ET. La empresa procedió a comunicar a los diferentes colectivos de trabajadores cual era la situación en que quedaba cada uno de los colectivos en relación a determinados beneficios sociales previstos en el convenio colectivo cuya vigencia finalizaba y en algunos pactos o acuerdos formalizados en virtud de Expedientes de Regulación de Empleo.

d) En síntesis, de lo transcrito ampliamente en el Hecho Probado Séptimo de la sentencia recurrida -recogido textualmente en los antecedentes de esta resolución-, resulta que la empresa comunicó que iba a mantener tales beneficios a todo el personal en activo en los términos previstos en el convenio finalizado; y a aquellos trabajadores

que estuvieran sujetos a medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato, jubilables o no; al personal prejubilado y prejubilado jubilables y al personal con jubilación anticipada, en los términos previstos en los pactos y acuerdos que dieron lugar a tales situaciones.

e) A todo el personal jubilado y desvinculado totalmente de la empresa, así como a los familiares, se les comunicó que no se les respetarían los beneficios sociales del convenio extinguido; y al resto de colectivos se les hizo saber que el respeto a los derechos sociales que derivaban del convenio y, en algunas ocasiones, de pactos o acuerdos suscritos en ERTES o ERES, finalizarían el día en que se desvinculasen totalmente de la empresa por pasar a la condición de jubilados.

Segundo.

1.- Contra la sentencia recurrida se han formulado dos recursos de casación:

a) El formulado por CCOO que se articula en nueve motivos: los cinco primeros basados, todos ellos, en el apartado d) del artículo 207 LRJS, que solicitan la revisión de los hechos declarados probados. Los cuatro siguientes motivos (numerados del sexto al noveno) se formulan con fundamento en el apartado e) del artículo 207 LRJS y denuncian infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia.

b) El formulado conjuntamente por UGT, SIE y CIG (al que se adhirió CCOO; y del que, después de formalizado, desistió UGT) se articula en seis motivos, todos ellos al amparo del artículo 207 apartado e) LRJS, denunciando infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia.

2.- Ambos recursos han sido impugnados por las diferentes empresas del Grupo Endesa y por el Ministerio Fiscal (que fue parte en el proceso de instancia). Ambas impugnaciones se oponen a los recursos y solicitan su íntegra desestimación.

Por su parte, el preceptivo informe del Ministerio Fiscal de esta Sala aboga por la desestimación de los recursos.

3.- Para la resolución del recurso la Sala examinará, en primer lugar, los motivos del recurso de CCOO que persiguen la modificación del relato fáctico de la sentencia recurrida. Después se analizarán conjuntamente el resto de motivos de infracción jurídica formulados tanto en el recurso de CCOO como en el formalizado por los otros sindicatos ya que coinciden, de manera sustancial, no sólo en las denuncias de normas concretas y de jurisprudencia, sino en los argumentos que sustentan cada una de las infracciones. Por ello la respuesta de la Sala se articulará en torno a las infracciones denunciadas.

Tercero.

1.- Antes de iniciar el examen de las diferentes revisiones fácticas formuladas en el recurso de CCOO importa dejar constancia de la doctrina de la Sala en torno a los requisitos y exigencias a tener en cuenta para formular y resolver los motivos que se amparan en el apartado d) del artículo 207 LRJS; doctrina que no por reiterada y conocida, deja de tener el máximo interés en la resolución de este tipo de motivos y que se contiene, entre otras, en nuestra sentencia de 18 de mayo de 2016 (Rec. 108/2015) donde se sientan criterios doctrinales que, recogiendo jurisprudencia anterior, se han reiterado en otras sentencias posteriores, como las de 25 de octubre de 2016 (Rec. 129/2015), 8 de noviembre de 2016 (Rec. 259/2015) y 17 de enero de 2017 (Rec. 2/2016). Tales criterios pueden resumirse de la siguiente forma:

A) En SSTs 13 julio 2010 (Rec. 17/2009), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009), 5 de junio de 2011 (Rec. 158/2010), 23 septiembre 2014 (rec. 66/2014) y otras muchas, hemos advertido que el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes". El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican estas limitaciones . La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas.

B) Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTS 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013) viene exigiendo, para que el motivo prospere:

1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).
2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.
3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.
4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].
5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.
6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

C) De acuerdo con todo ello, aun invocándose prueba documental, la revisión de hechos sólo puede ser acogida si el documento o dictamen de que se trate tiene "una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas" (STS de 16 de noviembre de 1998, recurso 1653/1998). Por tanto, no prosperará la revisión cuando el contenido del documento o del dictamen pericial entre en contradicción con el resultado de otras pruebas a las que el órgano judicial de instancia haya otorgado, razonadamente, mayor valor.

D) La declaración de hechos probados no puede ser combatida sobre la base de presunciones establecidas por el recurrente (SSTS de 17 de abril de 1991, rec. 1042/90, o 26 de mayo de 1992, rec. 1244/1991). Ello implica, de entrada, que la prueba alegada debe demostrar "de manera directa y evidente la equivocación del juzgador" pero, a su vez, la misma no puede encontrarse contradicha "por otros elementos probatorios unidos al proceso" (por ejemplo, STS de 24 de octubre de 2002, rec. 19/2002).

E) No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" (STS de 6 de junio de 2012, rec. 166/2011, con cita de otras muchas).".

La aplicación de la expuesta doctrina determina, como inmediatamente se explicará la desestimación de los motivos dedicados a la revisión fáctica y el consiguiente mantenimiento de la relación de hechos probados que figura en la sentencia recurrida.

2.- En el primer motivo de su recurso, CCOO solicita la adición de un nuevo párrafo en el hecho probado séptimo, en el que, en el párrafo dedicado a la comunicación dirigida al personal activo fuera de convenio, solicita la inclusión de una frase que, efectivamente, figura en dicho comunicado. Pero la pretensión no puede prosperar porque lo que se pretende introducir forma parte del descriptor 133 de la prueba documental que la sala de instancia da por íntegramente reproducido, lo que implica que esta Sala puede y debe tenerlo en cuenta dado que, al tenerse

por reproducido, forma parte de los hechos probados. En este sentido, además, resulta irrelevante para la configuración del fallo en la medida en que se trata de situaciones diferentes: por un lado los trabajadores en activo, a los que no se les aplica el convenio (fuera de convenio) que continúan vinculados con las respectivas empresas, mientras que el fallo hace referencia al personal que o bien no tiene ya ninguna vinculación con la empresa o no la ha tenido nunca al tratarse de familiares. Las situaciones diferentes han sido tratadas de forma diferente.

3.- En el segundo de los motivos de revisión fáctica, se propone la adición de un nuevo párrafo en el hecho probado décimo. Tal nuevo inciso debería decir que en algunos de los EREs, como el de ENHER, se comprometió el mantenimiento con carácter vitalicio del beneficio social para el empleado y cónyuge consistente en la bonificación de la tarifa eléctrica en la primera y segunda vivienda. Sin embargo, tal inciso no figura de manera literal, tal como lo hemos transcrito, en el documento que se cita para apoyar la adición; al contrario, la nueva redacción la construye la parte recurrente sobre una valoración propia de la literalidad documental que puede ser valorada e interpretada de formas distintas. No hay, por tanto, error evidente, sino mera discrepancia sobre lo que quiere expresar un documento. Además, el hecho probado décimo también da por reproducidos todos los acuerdos adoptados en EREs, por lo que no resulta necesario transcribir su literalidad que, insistimos, no es la propugnada en el recurso.

4.- Las mismas argumentaciones de los motivos anteriores en relación a la integridad del relato fáctico, sirven para la desestimación del motivo tercero del recurso que examinamos en el que se pretende la adición de un párrafo al hecho probado undécimo. Nuevamente nos encontramos con el dato de que la sentencia recurrida, en el hecho referenciado, da por reproducida y, por tanto, integrada en el relato fáctico, la carta suscrita por el subdirector de relaciones laborales de ENDESA. El recurso trata de extraer de dicha carta un párrafo sacado del contexto, evidentemente, de manera interesada, que, en ningún caso por sí sólo evidenciaría de manera clara y directa, sin necesidad de conjeturas o elucubraciones, el pretendido error del órgano juzgador.

5.- En el cuarto motivo se solicita la adición de un largo párrafo, pero se hace sin cita de ningún documento obrante en autos, omitiendo claramente un requisito básico para que la revisión pueda prosperar. La falta de cita y razón de la prueba documental concreta en la que la recurrente debe amparar su motivo impide que la Sala lo pueda examinar y que el motivo pueda prosperar [artículo 207 d) LRJS].

6.- En el quinto y último de los motivos dedicados a la revisión de los hechos probados, la recurrente pretende que se añada en el hecho probado décimo tercero un extracto de lo que, en los diferentes convenios, que fueron sucesivamente aplicables, se disponía sobre los beneficios sociales. La pretensión no puede ser admitida ya que el convenio colectivo tiene la consideración de norma y, por tanto, no se trata de un dato fáctico que pueda ser incluido en el relato de los hechos probados. Además, resulta que no se pide la adición de un precepto convencional concreto o de parte del mismo, sino de una interesada afirmación sobre lo que expresan los distintos convenios que han ido regulando, a lo largo del tiempo, los beneficios sociales que nos ocupan.

Cuarto.

1.- Los motivos sexto a noveno del recurso de Comisiones Obreras y los motivos primero a sexto del recurso de SIE y de CIG están, todos ellos, dedicados a denunciar infracciones de normas sustantivas y de la jurisprudencia, al amparo del artículo 207 e) LRJS. En realidad, con diversas denuncias de normas concretas y con cita de varias sentencias, tanto del TC como de esta Sala, ambos recursos se sustentan en denuncias de infracción de las mismas normas y de la misma jurisprudencia. Así ambos entienden que la sentencia recurrida, por diversas causas que argumentan ampliamente, ha infringido el artículo 86.3 ET y la jurisprudencia interpretativa de esta Sala en relación a diversos preceptos del ET (artículos 3 y 82-3) del Código civil (artículos 3, 1089, 1091, 1124, 1135 y 1254, a 1258), del IV Convenio Marco del Grupo Endesa (Arts. 3, 78, Disposición Transitoria 5ª y Disposición Final Tercera) y, también, en relación a los acuerdos y pactos de empresa sobre ERTes y EREs. También denuncian infracción de los artículos 3.1 y 3.5 ET y del derecho a la negociación colectiva del artículo 37.1 CE y del derecho a la libertad Sindical (artículos 28.1 CE y 21 del Convenio 98 OIT y 8 del Convenio 154 OIT).

2.- El artículo 86.3 ET, por lo que a los presentes efectos interesa, dispone que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio; añadiendo que 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. Su aplicación al presente caso no ofrece dudas puesto que el artículo 4.1 del IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa disponía que el convenio extendería su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Y el apartado 3 del referido precepto convencional establecía, a su vez, que, denunciado el convenio, este extenderá su vigencia por un periodo adicional de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido o prorrogado, a la finalización

del cual -sin haberse alcanzado acuerdo- se dará por finalizada la misma. Esto es, por tanto, lo que ocurrió de conformidad con los hechos declarados probados de la sentencia recurrida y que aquí ya no se discute; esto es, que el convenio perdió vigencia el 31 de diciembre de 2018.

La pérdida de vigencia de un convenio puede deberse a su sustitución por uno nuevo (de manera voluntaria o por aplicación del convenio superior en aplicación del artículo 86.3 ET), en cuyo caso, el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel, por lo que, en dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio (artículo 82.4 ET) ya que el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan (artículo 86.4 ET). Por otro lado, la pérdida de vigencia de un convenio puede deberse a la finalización de su plazo de vigencia (fijado necesariamente por las partes ex artículo 85.3 b ET), tras la ultraactividad pactada o, en su defecto, tras la prevista legalmente (artículo 86.3 ET). En estos casos en que no hay convenio que sustituya al anterior, el convenio que finaliza su vigencia desaparece del ordenamiento jurídico, sin perjuicio de los efectos que pudieran producirse en la unidad de negociación en la que se aplicaba el convenio fenecido.

3.- La desaparición del convenio es total y se proyecta tanto sobre los trabajadores expresamente incluidos en el convenio como a los beneficiarios de alguna de sus cláusulas, aunque no estuvieran expresamente nominados en el ámbito de aplicación del convenio. Dicho de otra forma, no es admisible jurídicamente la tesis según la cual el convenio dejaría de estar vigente respecto de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación (artículo 3 del IV Convenio marco del Grupo Endesa) pero se mantendría vigente para trabajadores jubilados y familiares (nombrados beneficiarios de los derechos que se señalan en el artículo 78 del Convenio). Esta finalización de vigencia selectiva que defienden los recurrentes no tiene apoyo en ninguna norma ni en el propio convenio y carece, por completo, de lógica jurídica, a la vista de los términos en los que se regula la vigencia del convenio en su propio articulado y en el Estatuto de los Trabajadores. La pérdida de vigencia, salvo pacto en contrario que aquí no existe, es total y se refiere al convenio en su conjunto y en su totalidad.

Los derechos de las personas que no estando vinculadas por contrato laboral a las empresas firmantes del convenio y que, sin embargo, gozaban de ciertos beneficios por disposición de tal instrumento colectivo tienen el contorno y la intensidad (esto es: el contenido) que el convenio haya querido darles ya que él es el instrumento normativo que propicia y define los derechos de estas personas y las correlativas obligaciones que tienen las empresas. El convenio colectivo que suceda al anterior podrá ampliar o restringir tales derechos y beneficios e, incluso, eliminarlos. Ahora bien, cuando el convenio desaparece, por pérdida de vigencia y no hay convenio que lo sustituya, se desvanece la fuente que constituía el origen de los derechos y obligaciones relativos a los derechos y beneficios de las personas que no tenían ningún tipo de vinculación con la empresa que, por tanto, también desaparecen.

Quinto.

1.- Contrariamente a lo que defienden los recurrentes el convenio no es fuente de condiciones más beneficiosas. En la jurisprudencia constitucional la STC 58/1985, de 30 de abril, entre muchas otras, ha venido estableciendo que la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. Se ha afirmado en este sentido que la automaticidad es, por tanto, un rasgo de la configuración constitucional del convenio colectivo hasta ahora indiscutible.

En efecto, los convenios colectivos no pueden ser fuente de condiciones más beneficiosas, en tanto que el carácter normativo del convenio impide considerarle como tal al no tratarse de un acto de voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación de trabajo que se incorpora al nexo contractual (SSTS de 8 de julio de 2010, Rec. 248/2009 y de 6 de mayo de 2009, Rec. 69/2008). Las condiciones más beneficiosas no pueden derivar del convenio colectivo, sino de la libre voluntad del empleador o de la voluntad conjunta de éste y del trabajador (STS de 21 de octubre de 2014, Rec. 308/2013). Los derechos que sean consecuencia de un pacto de esta naturaleza (un convenio colectivo de cualquier tipo de eficacia), que expresamente prevé su duración temporal, no provocan el nacimiento de una condición más beneficiosa, sin que exista razón alguna para mantener los derechos en él establecidos después de haber expirado, pues su aplicación durante el período de vigencia no es indicativa de la voluntad de la empresa de conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o colectivas aplicables, sino aplicación de una previsión plasmada en un convenio colectivo (SSTS de 11 de mayo de 2009, Rcd. 2509/2008 y de 14 de octubre de 2009, Rcd. 625/2009).

Y, en un supuesto similar al presente en el que se discutía la pervivencia de determinados beneficios establecidos en un convenio colectivo a favor de jubilados o causahabientes en el que los beneficios desaparecieron del convenio, dijimos que estábamos en presencia de una condición social que un determinado convenio introdujo

a favor de quienes ya no eran trabajadores afectados por el mencionado convenio pues se dirigía a un colectivo de jubilados o causahabientes de ex trabajadores de la empresa que ya no tenían ninguna vinculación con la misma y, desde luego, no tenían ningún vínculo contractual laboral; es decir, no estaban vinculadas por contrato de trabajo alguno. Añadiendo que entre los demandantes y la demandada no existe ninguna vinculación contractual laboral, ni existía en el momento de la pretendida conformación de la condición más beneficiosa. Aquellos son jubilados o causahabientes, pero no trabajadores. No existe la más remota posibilidad de que en el supuesto examinado pueda existir condición más beneficiosa alguna (STS de 21 de febrero de 2019, Rcd. 124/2017).

2.- Los recurrentes, con apoyo en la doctrina de esta Sala (STS de 22 de diciembre de 2014, Rec. 264/2014) entienden que, una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo, todas sus condiciones quedan contractualizadas y, de forma especial, a los presentes efectos, las relativas a los beneficios sociales del personal pasivo (jubilados y familiares). Sin embargo, tal argumento parte de una deficiente comprensión de nuestra doctrina. En efecto, como claramente expresamos en nuestra STS de 18 de mayo de 2016, Rec. 100/2015, una vez finalizado el plazo de ultraactividad sin que exista convenio de ámbito superior aplicable, seguirán aplicándose las condiciones del convenio ya caducado no ya como cláusulas normativas, sino como incorporadas a sus contratos desde el comienzo de la relación laboral, pero únicamente a los trabajadores que tuvieran contrato vigente en el momento de la pérdida de vigencia normativa del convenio; lo que, obviamente no sucede con el personal pasivo a que se refiere el presente conflicto que no tiene, ni tenía al tiempo de la pérdida de vigencia del convenio, ningún tipo de vinculación contractual con ninguna de las empresas del grupo.

En definitiva, ya matizamos en nuestra STS de 20 de diciembre de 2016, Rec. 217/2015, y reiteramos en la STS 28 Noviembre 2019, Rec. 118/2018, que la aplicación de nuestra doctrina no conduce necesariamente a que la totalidad de un Convenio Colectivo que haya fenecido, a tenor de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, debe entenderse contractualizado íntegramente, pudiendo suceder que, en casos concretos, pueda ser ajustada a derecho la conducta empresarial que decida la inaplicación de determinados preceptos de un Convenio Colectivo fenecido, siempre que tales preceptos no sean contractualizables.

Se hace evidente que la denominada "contractualización" solo cabe allí donde previamente ha existido un contrato y de ahí la expresión utilizada que no significa otra cosa que la conversión en contrato de las cláusulas de un convenio colectivo. Por tanto, donde no hay contrato paralelo a la vigencia de un convenio no cabe la contractualización de las normas colectivas (STS de 13 de mayo de 2019, Rcd. 55/2018). Es eso lo que ocurre en el presente supuesto en el que las disposiciones de un convenio colectivo, que ha dejado de tener vigencia como consecuencia de lo acordado por las partes firmantes, no pueden ser llevadas e incorporadas a un inexistente contrato entre las empresas del grupo ENDESA y el personal jubilado, de las mismas o los familiares de trabajadores. Tal como ya hemos expresado la única fuente de la obligación de las empresas del grupo ENDESA respecto de estas personas jubiladas y familiares y del correlativo derecho que estos tenían era una norma jurídica, el IV Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA, mientras estuvo vigente. Su desaparición comporta que tales derechos y obligaciones ya no serán exigibles dado que no existe instrumento normativo o contractual que lo determine.

Las empresas demandadas así lo han entendido en la medida en que han conservado los beneficios para el personal en activo con contrato en vigor; y, en cambio, no lo han conservado para quienes no tienen ese soporte contractual.

Sexto.

1.- Por otra parte, la sentencia recurrida no ha infringido ni los artículo 3.1.c y 3.5 ET ni, tampoco, los artículos 1124, 1135, 1256 y 1258 CC. En efecto, para que fueran de aplicación los preceptos citados sería necesario, entre otras muchas circunstancias que aquí no aparecen, al menos que hubiera un contrato entre la empresa y cada una de las personas afectadas que hubiera constituido la obligación que se reclama y que los recurrentes entienden incumplida. Y ya hemos afirmado que tal contrato no existe ya que la fuente de la obligación que se refiere a los beneficios sociales es el artículo 78 del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, con independencia de los antecedentes que pudieran haber dado lugar al referido precepto convencional. Tal como expresamos en nuestra STS de 12 de junio de 2008, Rec. 58/2007, cuando una regulación preexistente contenida en reglamentos de empresa o circulares se incorpora a un convenio colectivo cambia de naturaleza y se convierte en una regulación convencional, aunque su contenido no haya experimentado variaciones sustanciales. Al contrario de lo que sostienen los recurrentes, no estamos ante condiciones que deban mantenerse ad personam a favor de jubilados y familiares, ya que, como hemos dicho, su fuente es el convenio colectivo, sin que se oponga a esta conclusión lo dispuesto en la Disposición Transitoria Quinta del aludido IV Convenio cuyo tenor literal expresa que: "De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial de 27 de abril de 1999, los Convenio Colectivos de las empresas de origen, mantendrán su vigencia ad personam, respecto al personal incluido en su ámbito de aplicación a la fecha de la firma del I Convenio Marco (25 octubre de 2000) en aquellos aspectos que no sean regulados por el presente Convenio". Se trata, obviamente, de una dicción lo

suficientemente clara para poder entender que no se está refiriendo a los beneficios sociales, objeto del presente conflicto, que se encuentran regulados en dicho IV Convenio, concretamente, en su artículo 78.

Estamos, por tanto, en el ámbito del artículo 3.1.b ET que se refiere a los convenios colectivos como fuente de los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, que se imponen, como norma que son, a la voluntad de las partes. En efecto, el artículo 3.1.c ET constituye a la autonomía individual como fuente de los derechos y obligaciones de la relación laboral, autonomía individual que no ha concurrido en el presente caso. Los jubilados y los familiares han tenido derecho a ventajas en el suministro eléctrico con motivo de la regulación de la correspondiente obligación en los sucesivos convenios y, finalmente, en el referido IV convenio; sin que para la configuración de tal derecho haya habido intervención de la autonomía de la voluntad.

Tampoco resulta infringido el artículo 3.5 ET que prohíbe la disposición por parte de los trabajadores de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o de los derechos reconocidos por el convenio colectivo. Y aquí no ha habido acto de disposición ninguno que hubiera requerido, en todo caso, la voluntad del trabajador para efectuar un negocio dispositivo o, simplemente abdicativo, de los mencionados derechos indisponibles. Los beneficios sociales del artículo 78 del Convenio Colectivo no desaparecen porque los jubilados o familiares hayan dispuesto de ellos o hayan renunciado a los mismos; dejan de aplicarse porque, al desaparecer el convenio que constituía su fuente de creación y regulación, el grupo empresarial demandado entendió que ya no estaban vigentes y que ya no tenía obligación de aplicarlos.

2.- Los denunciados preceptos del Código Civil que invocan los recurrentes se refieren a que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (artículo 1256 CC), que se perfeccionan por el mero consentimiento y que obligan al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe y a la ley (artículo 1258 CC). También a la facultad de resolver las obligaciones cuando uno de los obligados la incumple (artículo 1124 CC) y a que el acreedor tendrá derecho a la indemnización de daños y perjuicios cuando por culpa del deudor se hubiera hecho imposible el cumplimiento de ésta (artículo 1135 CC).

Nuevamente hemos de negar la pretendida infracción porque tales preceptos, como el resto de los denunciados (artículos 1089, 1091, 1254 y 1255 CC) sobre el nacimiento de las obligaciones y sobre la existencia y contenido de los contratos, sencillamente no resultan de aplicación, salvo la referencia a las obligaciones derivadas de la ley. En efecto, para la aplicabilidad de los preceptos mencionados sería necesario la previa existencia de un contrato entre alguna de las empresas del Grupo y todos y cada uno de los afectados por el conflicto que examinamos. Y, al respecto, venimos insistiendo con reiteración que ni existe tal contrato, ni las previsiones convencionales pueden haberse incorporado a contratos inexistentes; por lo que no resultan de aplicación los mencionados preceptos. El artículo 1090 CC se refiere a las obligaciones que nacen de la ley disponiendo que no se presumen y que sólo son exigibles las expresamente determinadas en este Código o en leyes especiales, y se regirán por los preceptos de la ley que las hubiere establecido. Tal ocurre en nuestro caso en el que la obligación que constituye el objeto del conflicto fue establecida normativamente a través del Convenio Colectivo y su desaparición se produjo porque la norma que la hizo posible perdió vigencia y, consecuentemente, devino inaplicable, según las previsiones establecidas en su propia norma creadora (artículo 4 del IV Convenio Marco del grupo Endesa y artículo 86.3 ET).

Según el artículo 1257 CC el acreedor tendrá derecho a la indemnización de daños y perjuicios cuando por culpa del deudor hubieran desaparecido todas las cosas que alternativamente fueron objeto de la obligación, o se hubiera hecho imposible el cumplimiento de ésta. Al contrario de lo que expresan los recurrentes tampoco hay infracción del precepto en cuestión ya que su aplicación requiere necesariamente que la imposibilidad del cumplimiento de la obligación se deba a la culpa del deudor; culpa que aquí no existe. No han sido las empresas demandadas las que han hecho imposible la exigencia de las obligaciones controvertidas, éstas han desaparecido porque han perdido vigencia como consecuencia de las previsiones acordadas por ambas partes y plasmadas en el convenio colectivo aplicable.

Séptimo.

1.- Alegan los recurrentes que la sentencia combatida vulnera diversos preceptos del Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo ENDESA suscrito entre este y los sindicatos CCOO y UGT y publicado en el BOE de 26 de junio de 1999, que figura incorporado en el descriptor 48 de la prueba y que el hecho probado duodécimo da íntegramente por reproducido. Su artículo 1.5, bajo el título de ámbito de aplicación, dispone que "El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones laborales y de Seguridad Social que han de regir las transmisiones de empresa que se efectúen en el ámbito del grupo Endesa como consecuencia de las decisiones adoptadas bien en ejercicio de la libertad de empresa por los órganos gestores de Endesa, Sociedad Anónima o de sus filiales bien en cumplimiento de la legislación aplicable al sector eléctrico y siempre que en cualquiera de estos supuestos comporte un proceso de fusión y escisión (incluyendo la aportación de rama de actividad) de los artículos 233 al 259 del texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas".

La Sala entiende absolutamente inaplicable tal acuerdo al conflicto que se examina y comparte la apreciación de la sentencia recurrida según la que tal acuerdo no resulta de aplicación a supuestos materiales distintos de los contemplados en el mismo. El pacto se refiere a las garantías que deben ser respetadas en los supuestos de subrogación empresarial entre las empresas del grupo, para evitar que cualquier subrogación de personal acabe con los derechos que en el pacto se establecen; pero, en modo alguno, configuran derechos individuales para los trabajadores o afectados por el pacto que no puedan ser disponibles convencionalmente. Además el citado pacto fue objeto de otros pactos complementarios hasta que en 2007 se suscribió un Acuerdo Marco de garantías para ENDESA y sus filiales domiciliadas en España, publicado en el BOE de 6 de noviembre de 2007, en cuyo artículo 1 se vuelve a establecer que: "El presente acuerdo tiene por objeto regular las condiciones que han de regir las operaciones de reordenación societaria y reorganización empresarial que se puedan llevar a cabo por cualquiera de las empresas incluidas en su ámbito funcional, como consecuencia de las decisiones adoptadas por el empresario en ejercicio de su poder de organización y dirección y al amparo del derecho a la libertad de empresa". Tampoco este pacto resulta de aplicación, en primer lugar, por las expresadas razones en torno a su limitado objeto; y, en segundo lugar, porque tal pacto fue prorrogado por Acuerdo de fecha 13 de diciembre de 2013 y perdió definitivamente vigencia el 31 de diciembre de 2018, tal como figura en el no modificado hecho probado duodécimo de la sentencia, a la vez que perdía vigencia el IV Convenio Marco. Sin que las cláusulas que incorporaba constituyeran, tal como se ha expresado a lo largo de esta sentencia, ningún tipo de condición más beneficiosa.

2.- Alegan, también, los recurrentes que la sentencia de instancia ha infringido el artículo 37.1 CE, en relación al artículo 28.1 CE y a los artículos 21 Convenio 98 OIT y 8 del Convenio 154. OIT. Entienden que la sentencia recurrida ha violado el derecho a la libertad sindical de los sindicatos demandantes en su vertiente del derecho a la negociación colectiva porque ha privado a determinados sujetos de unos derechos que se han definido convencionalmente como *ad personam* amparándose en el artículo 86.3 ET y en la pérdida de vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Endesa. Entienden los recurrentes que constituye parte de su derecho a la negociación colectiva el mantenimiento de los derechos sociales en relación a los jubilados y pasivos.

El motivo no puede prosperar. En efecto, dada la secuencia de hechos plasmada en la sentencia de instancia y los diferentes argumentos expuestos en la misma y los que en esta resolución se llevan realizados, no puede sostenerse que se haya incurrido, en modo alguno, en vulneración del derecho a la negociación colectiva de los sindicatos accionantes. En efecto, la sentencia de instancia se ha limitado, a tales efectos, a realizar una interpretación del artículo 86.3 ET que no resulta vulneradora del derecho a la negociación colectiva garantizado en el artículo 37.1 CE. Antes bien al contrario, se trata de una interpretación totalmente respetuosa con el citado derecho fundamental. Y es que, como ha reiterado el Tribunal Constitucional (STC 8/2015) la determinación del contenido de la relación laboral, junto con la regulación mínima del legislador, se deja a la responsabilidad de la autonomía colectiva de las partes sociales, esto es, a la autonomía de los trabajadores y empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el art. 37.1 CE (STC 119/2002), siendo tal tipo de negociación un valor constitucionalmente protegido (SSTC 39/1986 y 184/1991). Ese derecho presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual (SSTC 105/1992 y 225/2001), siendo los convenios colectivos fruto de su ejercicio, fuentes de regulación de las condiciones de trabajo a las que constitucionalmente se reconocen fuerza vinculante (STC 151/1994). La negociación colectiva no sólo contribuye, entonces, a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, sino que se erige en un instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo (STC 208/1993).

Desde tal perspectiva, resulta obvio señalar que fue el convenio colectivo, usando la remisión prácticamente en blanco, que efectúa el artículo 86.3 ET a la negociación colectiva, el que fijó la duración y vigencia inicial del IV Convenio Colectivo Marco, estableciendo, también, su vigencia ultraactiva y, finalmente, el momento de la pérdida de su vigencia. Todas estas decisiones las tomaron los negociadores y firmantes del convenio colectivo libremente. Y todas estas previsiones no solo no son contrarias a la ley, es que, en modo alguno afectan al derecho a la negociación colectiva de los sindicatos firmantes. Como tampoco afecta a tal derecho la interpretación que efectúa la sentencia de instancia, que esta Sala comparte, según la que la pérdida de vigencia del convenio implica su desaparición como norma jurídica y que, en consecuencia, desaparecen los derechos y obligaciones respecto de las personas que carecen de vinculación contractual alguna con las empresas a las que se aplicaba el convenio fenecido.

Además no es ocioso reseñar que la pérdida de vigencia del convenio se produjo en la fecha prevista por el propio convenio que los firmantes intentaron prorrogar o modificar durante más de un año de negociaciones en el que hubo alrededor de cincuenta sesiones negociadoras, sin que las partes pudieran llegar a un acuerdo a pesar de que todas ellas eran sabedoras de las consecuencias de tal falta de acuerdo en orden a la pérdida de vigencia del indicado IV Convenio Colectivo Marco del grupo ENDESA.

Octavo.

Por lo expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede la desestimación de los recursos y la consiguiente confirmación y declaración de firmeza de la sentencia recurrida. Sin que la Sala deba efectuar pronunciamiento alguno sobre costas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Desestimar los recursos de casación interpuestos por, Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO - INDUSTRIA) representado y asistido por el letrado D. Enrique Lillo Pérez; y el presentado conjuntamente por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (UGT-FICA) representado y asistido por el letrado D. Enrique Aguado Pastor (que fue desistido durante su tramitación), el Sindicato Independiente de la Energía representado y asistido por el letrado D. Pablo Urbanos Canorea y Confederación Intersindical Galega (CIG) representado y asistido por el letrado D. Héctor López de Castro Ruiz.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de marzo de 2019, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 32/2019.

3.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.