

Pérdida de beneficios pactados en la empresa para sus trabajadores pasivos

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Los beneficios sociales del personal pasivo de la empresa pueden desaparecer si, como consecuencia de la pérdida de vigencia del convenio colectivo, no existe otra fuente de la obligación empresarial. Las garantías ad personam pueden ser interpretadas únicamente como tutela de derechos ante una subrogación empresarial, no así ante la sucesión de convenios colectivos y la libertad negociadora en las nuevas condiciones de trabajo, salvo que el convenio que pierde vigencia no prevea expresamente en su ámbito de aplicación al personal pasivo de la empresa, en cuyo caso la anulación de dichos beneficios no resultará pacífica.

1. La Audiencia Nacional ha resuelto en su Sentencia de 26 de marzo del 2019, Ar. 114810, una interesante cuestión acerca de la pérdida de beneficios pactados que afectan a los trabajadores pasivos, ya jubilados. La empresa, como consecuencia de la pérdida de vigencia del convenio colectivo, comunica la desaparición de beneficios sociales —suministro eléctrico y seguro médico— del personal pasivo a fin de que este último pueda elegir otra empresa comercializadora de electricidad o suscribir un nuevo seguro médico. Con respecto a los trabajadores considerados en situación de «prejubilación» según los distintos acuerdos de despido colectivo, se seguirán rigiendo por las condiciones acordadas en los pactos individuales efectuados con base en dichos despidos hasta que alcancen la situación de jubilados, momento en el que les serán de aplicación las mismas reglas que al personal pasivo.

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

La intrahistoria de estos derechos es determinante. En 1999 se produce la reordenación societaria y la reorganización empresarial de doce empresas eléctricas y sus filiales eléctricas para constituir el Grupo Endesa y se firman unos acuerdos de garantías que establecen la permanencia indefinida de determinados derechos más allá de los convenios colectivos futuros mediante la garantía *ad personam* de las condiciones económicas incluidas en ellos y de su carácter permanente. De esta forma, en los convenios colectivos posteriores se han venido respetando estos derechos, los cuales, por otro lado, se han respetado también en los despidos colectivos tramitados por la empresa. En el año 2003, una de las empresas —Endesa Distribución Eléctrica, S. L.— suscribe un documento con Hispano-Francesa de Energía Nuclear, S. A. (Hifrensa), por el que la primera empresa se subroga en el compromiso de mantener el beneficio de la tarifa eléctrica de los empleados y pensionistas de Hifrensa. En compensación de dicho compromiso, esta última empresa abona una cantidad —3 209 050,58 euros más 513 448,09 euros en concepto de impuesto sobre el valor añadido— y, a pesar de no haber prestado servicios en las empresas demandadas, los empleados de Hifrensa han venido manteniendo este derecho hasta el 31 de diciembre del 2018, fecha a partir de la cual la dirección de Endesa comunica la supresión de los beneficios sociales, también para estos trabajadores.

A través del conflicto colectivo que resuelve esta Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de marzo del 2019 (Ar. 114810), se impugna la decisión empresarial trasladada a la representación legal de los trabajadores en el seno de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa. En ella, la empresa manifiesta su intención de dejar de reconocer los beneficios sociales que venía disfrutando el personal pasivo, así como los viudos y huérfanos de trabajadores tanto activos como pasivos, una vez finalizada la vigencia del convenio aplicable. Por lo demás, esta privación implica asimismo para el resto del personal una futura pérdida de tales beneficios una vez que se extingan los vínculos contractuales (contrato de trabajo, acuerdo de extinción o suspensión de contrato de trabajo, acuerdo de prejubilación o de jubilación anticipada) que mantienen con las empresas del grupo. Las principales vías de defensa jurídica son cuatro:

- a) Considerar que los referidos beneficios, ya como condición más beneficiosa, ya como contenido contractualizado, forman parte del contrato de trabajo y, una vez expirada la vigencia del convenio ex artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, deben ser respetados por la empresa.
- b) Entender que, en todo caso, los beneficios estipulados en favor del personal pasivo constituyen cláusulas contractuales en favor de tercero, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1257.2 del Código Civil, que, una vez establecidas, no pueden ser desconocidas por la empresa.
- c) Estimar que la decisión empresarial vulnera el derecho a la libertad sindical, en su vertiente funcional, a la negociación colectiva (arts. 28 y 37 de la Constitución española).

- d) Alegar que las empresas están obligadas a respetar el acuerdo suscrito entre Endesa Distribución Eléctrica e Hifrensa, lo que, de aceptarse, supondría un trato desigual en favor de los pasivos de esta última entidad, que debería resolverse dando el mismo trato a todos los pasivos del grupo.
2. En el supuesto que se analiza, y pese a la dificultad de seguir la secuencia sobre los distintos pactos, acuerdos y convenios en las empresas y en el grupo desde 1999 —e incluso se apuntan antecedentes desde 1920—, la sentencia admite que, del marco normativo aplicable, se derivan las siguientes consideraciones:
- En primer lugar, que las fuentes de los beneficios sociales a que se refiere la comunicación empresarial que se impugna son el convenio colectivo y los acuerdos suscritos en el seno de los despidos colectivos, que equiparan en derechos al personal que causa baja en la empresa hasta que accede a la jubilación, al personal activo y, una vez jubilados, a los que correspondan al personal que se hubiese jubilado prestando servicios en las empresas —dicha equiparación se extiende también en determinados casos a los familiares—. Ello significa que «no nos encontramos ante beneficios sociales que deriven de condición más beneficiosa, sino de derechos que nacen de los distintos convenios de las empresas de origen que los posteriores convenios colectivos marcos proclaman vigentes» (FJ 6). Por eso, la sentencia recuerda lo establecido por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 24 de enero del 2018, Ar. 1536, al considerar «incuestionable que la condición más beneficiosa no puede surgir de una disposición convencional, porque cualquier beneficio que se pueda atribuir a los trabajadores mediante instrumento negociado no responde —por definición— a la ya referida esencia de la condición más beneficiosa, la de una “voluntad empresarial de atribuir a los trabajadores una ventaja que supere las establecidas en fuentes legales o convencionales”» (STS de 24 de enero del 2018, Ar. 1536, FJ 4). Ya en su día, la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre del 2016, Ar. 6083, admitiría en el seno del Grupo Endesa la coexistencia de dos tipos de beneficios diferenciados: los que se reconocen en los convenios colectivos de las empresas de origen que han sido objeto de negociación entre las partes (expresamente menciona los fondos de anticipos y créditos para vivienda, préstamos, pagas por matrimonio, tarifa eléctrica y ayudas de estudio y especiales) y los que la empresa, de forma unilateral, venía reconociendo a los trabajadores sin soporte convencional alguno, a los que sí procede aplicar la regla de la condición más beneficiosa.
 - Pues bien —y en segundo lugar—, en el Acuerdo de 1999 la referencia se hace a los supuestos de subrogación de personal entre empresas del grupo, «pero en modo alguno se establece, como parece desprenderse de lo alegado en el acto del juicio por los letrados de las partes, un derecho individual indisponible convencionalmente al mantenimiento de los beneficios sociales. Antes al contrario, lo único que se establece es una garantía permanente *ad personam* que debe respetarse en los procesos de subrogación contractual allí explicitados» (FJ 6). En consecuencia, los denominados

beneficios sociales, «son derechos disponibles por las partes negociadoras en los distintos convenios que resulten de aplicación, de conformidad con el principio de modernidad de los convenios colectivos que establece el artículo 86.4 E. T. [Estatuto de los Trabajadores], y su contenido resultará de lo que disponga la norma convencional aplicable en cada momento, de forma que resultaría perfectamente ajustado a derecho que convencionalmente se llegase[n] incluso a suprimir tales beneficios, pues el derecho nace de lo que establezca en cada momento el convenio de aplicación» (FJ 6). Tampoco se admite que las cláusulas convencionales que reconocen beneficios sociales constituyan estipulaciones en favor de tercero por entender que las organizaciones sindicales representan no sólo los intereses de los trabajadores activos, sino también los de los trabajadores pasivos cuando el interés controvertido deriva de una relación laboral previa.

3. Tomando como referencia estas consideraciones, la sentencia analiza si, una vez perdida la vigencia ultraactiva de un convenio colectivo, subsisten los beneficios que en éste se establecen en favor de quienes no son trabajadores activos ni están equiparados a ellos o, por el contrario, desaparece la obligación empresarial de proporcionarlos, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 86.3.4 del Estatuto de los Trabajadores («Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación»).

En este sentido, y recordando lo que la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero del 2018, Ar. 1536, denomina *polémica contractualización* de las condiciones de trabajo propias del convenio colectivo, establece con aquélla que «cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque —como se ha dicho algunas veces— las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo [el primer minuto, podríamos decir] en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente» (STS de 24 de enero del 2018, Ar. 1536, FJ 4). Del mismo modo, admitiendo lo que en su día expusiera al respecto la determinante Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre del 2014, Ar. 6638, se descarta la denominada *tesis rupturista* porque la aplicación de ésta «podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, trabajador y empresario, que transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez, como son el “objeto cierto que sea materia del contrato” y la “causa de la obligación que se establezca” (arts. 1261 , 1271 a 1273 y 1274 a 1277 CC)» (FJ 7).

En consecuencia, sólo cabe concluir que «no todos los preceptos de un convenio colectivo, una vez expirada la vigencia ultraactiva de éste, a falta de nuevo convenio o laudo, así como

de convenio de ámbito superior resultan aplicables como “norma contractualizada”, sino únicamente, aquellos concretos preceptos cuyo objeto sea dotar de contenido a los elementos esenciales a aquellos contratos de trabajo respecto de los cuales el convenio cuya vigencia ha expirado resultaba su centro de imputación normativa» (FJ 7). Y, aplicando dicha tesis al supuesto controvertido que se analiza, se deduce que «las disposiciones de un determinado convenio colectivo que establecen cualquier tipo de beneficio, o derecho en favor de personas que no son titulares de un contrato de trabajo en vigor al que resultase de aplicación el convenio expirado —como sucede en el caso de los denominados pasivos y viudas/os y huérfanos de activos y pasivos— dejan de generar cualquier tipo de derecho o beneficio una vez [que] concluye la vigencia ultraactiva del mismo, sin que sean susceptibles de ser contractualizadas pues no existe un contrato previo al que hayan dotado de contenido» (FJ 7).

Esta conclusión, que permite suprimir los beneficios sociales cuestionados, resulta controvertida a la luz del voto particular que la acompaña. En atención a éste, se parte de una premisa errónea, cual es la de considerar que, en el caso de las personas que no son titulares de contratos de trabajo en vigor (los pasivos) y viudos y huérfanos de activos y pasivos, se les aplica el convenio colectivo, cuando no es así. El ámbito de aplicación del convenio que ahora extingue su vigencia no prevé a estos sujetos, por lo que la supresión no debe afectarlos. Se trata de «pasivos o familiares que generaron los derechos sociales en virtud de lo dispuesto en los diferentes convenios colectivos del Grupo Endesa y a los que, en la fecha en la que el IV Convenio Colectivo Marco de Endesa perdió su vigencia, ya eran beneficiarios de los beneficios sociales y por tanto, la finalización del mismo no debe tener consecuencias en los beneficios sociales de los pasivos porque no estaban incluidos en el ámbito de aplicación del convenio» (considerando segundo del voto particular).

Más allá de las circunstancias particulares del supuesto —que se remonta a décadas anteriores y que ha sufrido la transformación, reconversión y fusión de la organización empresarial en la que se inserta—, la solución alcanzada resulta de sumo interés porque se trata de garantizar los derechos que adquieren quienes abandonan la empresa en unas determinadas condiciones —y se convierten en pasivos de ésta—, pero mantienen una relación jurídica con ella —aunque ya no sean trabajadores de la empresa—. Esta situación de *extrabajadores* no deja de resultar conflictiva, resolviéndose las diferentes controversias normalmente en virtud de los pactos alcanzados antes de extinguir la relación laboral y como consecuencia de éstos. Generalmente dichos pactos son ajenos a la negociación colectiva, precisamente porque, como señala la decisión discrepante de este pronunciamiento, el convenio colectivo se aplica normalmente al trabajador activo, no al pasivo. Mas, si, como en el supuesto analizado, existe confusión sobre la fuente de la obligación empresarial, el conflicto se halla garantizado y la solución podría resultar, como en este caso, difícilmente pacífica.