

Enrique Lillo, abogado de CCOO en el juicio por la impugnación del V Convenio Marco: “El V Convenio no puede derogar derechos que nacieron antes del IV Convenio”

Enrique Lillo es el abogado defensor de CCOO en la causa de la negociación del V Convenio Marco de Endesa, cuya impugnación se juzgará en la Audiencia Nacional el próximo 23 de junio. Natural de Carrizosa, un pueblo “pequeñito y desconocido” del sureste de Ciudad Real, es uno de los referentes en la defensa de la clase trabajadora de España.



El abogado Enrique Lillo.

A sus 67 años, Enrique Lillo lleva 43 años trabajando en Comisiones Obreras, “desde 1977, y 52 o 53 viviendo en Madrid, desde que comencé mis estudios”. Entre sus méritos curriculares, destaca casos como el despido colectivo de Coca Cola; el despido colectivo de Roca Radiadores; el despido de colectivo Telemadrid; las demandas individuales de los representantes sindicales de CCOO y delegados sindicales, sobre despidos nulos por violación de la libertad sindical; la ETT de Airbus; el despido de la presidenta del Comité Empresa de IBM; y externalizaciones en Atresmedia (Antena 3 TV).

El 23 de junio de 2021 se celebrará el juicio por la impugnación del V Convenio Marco de Endesa (V CME) en la Audiencia Nacional. ¿Con qué expectativas lo afronta? Esperemos tener suerte y que nuestros argumentos sean atendidos.

¿Cuáles son los fundamentos de dicha impugnación? El V CME no puede derogar derechos reconocidos en otros convenios o pactos colectivos que han coexistido con el IV Convenio. Esos derechos, como los beneficios sociales y la tarifa eléctrica, entre otros, tienen su origen en pactos colectivos históricos que se han mantenido vigentes.

Es decir, el razonamiento es que son derechos que no nacen del IV Convenio y, por tanto, el V CME no puede disponer sobre ellos. Así es y, por lo tanto, la negociación del V Convenio no puede afectar a su derogación automática, como se ha hecho. Esos

▪ “Aunque fuera desfavorable la sentencia del Tribunal Supremo por el recurso, eso no cerraría la vía de la impugnación”

▪ “El V Convenio está muy desequilibrado a favor de la dirección, la pérdida de derechos es para todos los activos, también los de nuevo ingreso”

Es el momento, tiempo de ganar

[¡Afiliate clicando aquí!](#)

CCOO es la principal fuerza sindical de España. Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#) y nuestra [Web](#). Para afiliarte, pica [aquí](#).

“

*A Pimentel le dije
que el laudo arbitral
lo tenían pasteado
Ugt y la dirección,
y así fue*

derechos estaban en otros convenios que han estado simultáneamente vigentes, e incluso en pactos históricos que siempre han estado vigentes. Pactos que, además, ni siquiera están claros, porque la Disposición Derogatoria del V CME no los enumera, lo que no es válido. De ahí la complejidad que tiene este asunto. Lo que afirmo es que ese no es el instrumento jurídico idóneo para hacer lo que se ha hecho.

Sin embargo, la sentencia de la Audiencia Nacional en el juicio de la tarifa de los jubilados de 2019 dice que los beneficios sociales y la tarifa de empleado sí nacen del IV Convenio. Y por eso hemos presentado recurso al Tribunal Supremo, ya veremos lo que dice.

¿Se sabe cuándo se producirá esa respuesta del Tribunal Supremo? Lo tiempos de los tribunales no se saben, cada

uno lleva su propia dinámica. Además, recurso e impugnación, aunque tienen alguna conexión, son perspectivas distintas. Si fueran lo mismo, entonces la Audiencia Nacional tendría que esperar a que resuelva el Tribunal Supremo. Aunque la sentencia del Supremo por el recurso fuera desfavorable, no cerraría la vía de la impugnación.

¿Qué valoración hace del juicio de 2019 en la Audiencia Nacional por la tarifa de los jubilados? Nunca vi la estrategia de defensa de Ugt al enfocarlo como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero, como sindicato mayoritario, a Ugt le correspondía hacerla. En las alegaciones que hice, yo insistía en que este derecho no nace del convenio, sino al margen de él. Y, en el voto particular de la sentencia, la magistrada María Emilia Ruiz Jarabo establece con claridad que la propia literalidad del convenio hay que interpretarla como que excluye a los jubilados; por lo tanto, la pérdida de vigencia del IV Convenio no justifica la eliminación del derecho para estos. Ese es el primer motivo del recurso de CCOO.

Frente a este planteamiento, ¿cuál es el argumento de la dirección de Endesa?

Como nuestro argumento es muy poderoso, la dirección de Endesa y la propia fiscalía de la sala del Supremo dicen que es una cuestión nueva. Pero una cosa es que este argumento no estuviera escrito con esa claridad en la demanda –que, insisto, redactó básicamente Ugt- y otra es que yo lo dije hasta la saciedad en el juicio: el origen del derecho no nace del convenio. Veremos lo que dice el Tribunal Supremo.

¿Cuántas posibilidades hay de ganar ese recurso? No me atrevo a hacer vaticinios.

Espero que lo ganemos y que, luego, sea también favorable la sentencia de la impugnación del convenio. Pero siempre digo que las expectativas son al 50-50. No puedo garantizar nada. Y las grandes empresas presionan, porque mira si no qué barato le sale cargarse de un plumazo beneficios históricos.

¿Cómo cree usted que se ha llegado en Endesa a esta situación? La dirección de Endesa quería eliminar el beneficio de la tarifa eléctrica y los derechos sociales para embolsarse esa provisión que tenían y sumarla al reparto de dividendos al accionista italiano. Y Ugt, que es la verdadera autora del mal causado, se plegó a las exigencias de la dirección de Endesa.

▪ “Ugt es la verdadera autora del mal causado, por plegarse a las exigencias de la dirección de Endesa”

▪ “Derogar la reforma laboral de 2012 es totalmente estratégico, recuperar la ultraactividad de los convenios está en el pacto electoral”

▪ “La pandemia dificulta la recuperación de derechos laborales y sociales que hay que hacer”

Es el momento, tiempo de ganar

[¡Afiliate clicando aquí!](#)

Ugt estaba al principio enfrentada a la dirección italiana. ¿Qué explica en su opinión ese cambio de postura? Que lo expliquen ellos. No sé si hubo algún tipo de contraprestación por parte de la dirección, pero desde luego, contraprestación en el convenio ninguna. No hay un equilibrio de prestaciones entre lo que se pierde y lo que se da, en absoluto. Se pierde mucho, se da a cambio poco.

¿En qué medida ha sido importante la reforma laboral de 2012 del Gobierno de Mariano Rajoy en la negociación del V CME? Ha sido determinante, sin esa reforma no habrían podido hacer lo que han hecho. De hecho, el razonamiento de Ugt primero fue: “como va a entrar el gobierno progresista no hay problema, porque va a recuperar la ultraactividad que derogó la reforma laboral de 2012”. Y pudo esperar a ver si, de una maldita vez, y conforme al pacto del actual gobierno de coalición, se recuperaba. Pero no esperó y cedió a la dirección pactando el V Convenio, que rebaja la tarifa eléctrica a 6.000 KWh, incluso por debajo de la más baja que había, los 15.000 KWh de los ingresados tras el IV Convenio.

“

Nosotros no impugnamos la subida salarial, decir que, si ganamos el juicio, la plantilla deberá devolver los atrasos es una tontería

¿Ugt no debía haber esperado al pronunciamiento del Tribunal Supremo en ese el recurso antes de ceder? Eso por lo menos podía haberlo hecho, pero ha habido prisa, que creo que le vino por la dirección.

Desde la dirección de Endesa se decía que mantener esos derechos, en especial la tarifa de empleado, era insostenible económica y medioambientalmente, que los trabajadores de Endesa despilfarraban, eran insolidarios y unos privilegiados. Recientemente hemos conocido la noticia del nuevo convenio de Iberdrola, que amplía los beneficios sociales y no toca la tarifa de empleado. Endesa ha hecho una gran operación. Yo

mismo se lo comenté a Manuel Pimentel, el que fue designado árbitro en el proceso que pactaron Ugt y la dirección, y que para mí es un caballero.

¿Le llamó Manuel Pimentel a usted para pedirle opinión? Sí. Y le dije, literalmente, que el laudo arbitral lo tenían pasteado Ugt y la dirección, y que él lo que iba a hacer es subir la cantidad de consumo permitido en la tarifa de empleado sobre la cifra que inicialmente proponía la dirección. Así fue. Y con ese apaño, la dirección libera la provisión de fondos, reparte dividendos entre los administradores sociales y consigue una operación redonda, cargándose un derecho histórico y, de paso, de manera genérica los derechos sociales, salvo los que estén reconocidos explícitamente en el V Convenio, que es otro disparate. Por eso nosotros en la demanda enumeramos muchos, de todo tipo, con referencia siempre a su origen.

Ugt ha extendido entre la plantilla el rumor de que, de salir una sentencia favorable en el juicio por la impugnación del convenio del próximo mes de junio, los trabajadores deberán devolver los atrasos e incrementos salariales percibidos cuando se firmó el V CME. ¿Qué hay de verdad en esto? Decir eso es una tontería. La impugnación no es por la totalidad del V Convenio, sino por la regulación de la tarifa eléctrica y la derogación de los beneficios sociales que indiscriminadamente hace la Disposición Derogatoria, es decir, unas cláusulas del convenio que son las interesantes e importantes. Nosotros no impugnamos la subida salarial. Por lo tanto, si se acepta la impugnación del convenio, no habría de devolver nada, todo lo contrario, se recuperarían esos derechos que se han perdido.

Es el momento, tiempo de ganar

[¡Afiliate clicando aquí!](#)

“

Espero ganar el recurso ante el Tribunal Supremo y que la impugnación del convenio también sea favorable, pero siempre digo que las posibilidades son al 50-50

¿Qué valoración hace del proceso de negociación del V CME? Vamos a hablar claro, Ugt se plegó a la exigencia empresarial y se desdijo de toda su conducta anterior. Debía haber esperado a recuperar la ultraactividad, o seguir presionando, pero no firmar el contenido del V Convenio para hacer desaparecer unos derechos históricos y beneficios sociales tan importantes, utilizando la vía del laudo arbitral, que estaba consensuado y pactado bajo cuerda por Ugt y la dirección.

¿Cómo valora el resultado de esta negociación en el contexto de las relaciones laborales y la negociación colectiva españolas? No he asistido personalmente al proceso de negociación colectiva, porque mi función técnica está detrás, pero leyendo

las actas compruebas que es un convenio muy desequilibrado a favor de la dirección de Endesa, la pérdida de derechos es para todos los activos, también los de nuevo ingreso.

¿Es una tendencia en las relaciones laborales que las plantillas pierdan derechos? No está claro que haya esa tendencia, sobre todo en asuntos tan importantes como los que estamos tratando en Endesa, el derecho a beneficios sociales y la tarifa de empleado. Tú mismo has puesto el ejemplo de Iberdrola. Otra cosa es que la dirección de Endesa quiera hacer esa tendencia.

¿Cómo valora la presentación de demandas individuales por jubilados de Endesa? No era recomendado por los Servicios Jurídicos de CCOO y, sin embargo, se han presentado muchas. No veo la eficacia jurídica de las demandas individuales, las que conozco o las han archivado o las han aplazado. Mi opinión es que esas demandas están supeditadas a lo que se diga por el Tribunal Supremo y a lo que resulte de la demanda de impugnación. El cauce procesal adecuado es el que estamos siguiendo nosotros.

Pero recientemente tenemos noticias de que se ha ganado una en Galicia. No es una demanda individual. Afirma que el V Convenio es contradictorio, cosa que es cierta. Según la sentencia, la mejora social que se reclamaba por conflicto colectivo para ese ámbito provincial debe mantenerse, pero la mejora o beneficio social en cuestión en ese caso no es la tarifa eléctrica, sino la ayuda de estudios.

¿Piensa que la reforma laboral del 2012 se podrá derogar? Hay mucha oposición de la CEOE y los sectores empresariales. Esto, unido a la situación de pandemia y a la debilidad parlamentaria del gobierno, que no tiene una mayoría absoluta rotunda en el parlamento, lo dificulta. Es una batalla que habrá de librarla, porque está en el pacto electoral recuperar la ultraactividad de los convenios. Es algo totalmente estratégico. Esperemos que podamos sacarla.

¿La pandemia es oportunidad o amenaza para las relaciones laborales? Puede ser amenaza porque está trayendo mucho paro, los negocios se cierran y el trabajador adquiere miedo. No solo está siendo perjudicial para la salud, sino también para los derechos laborales. Los daños van a ser importantes, aunque el gobierno está haciendo muy bien el escudo social, sin ese gasto que está habiendo para proteger a la gente estaríamos en un panorama más que aterrador. La pandemia dificulta la recuperación de derechos laborales y sociales que hay que hacer.

Es el momento, tiempo de ganar

[¡Afiliate clicando aquí!](#)