

Supresión de la tarifa eléctrica bonificada para el personal jubilado de la empresa por la pérdida de vigencia del convenio colectivo que lo regulaba y su no consideración de condición más beneficiosa.

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: *No debe entenderse como condición más beneficiosa la bonificación del suministro de energía eléctrica prevista en un convenio colectivo para el personal jubilado de la empresa. Por eso la pérdida de vigencia del instrumento convencional acarrea la extinción del beneficio social.*

Palabras clave: *Condición más beneficiosa. Pérdida de vigencia de un convenio colectivo. Tarifa eléctrica bonificada.*

Abstract: *The discount for the supply of electricity provided in a collective agreement for retired company personnel should not be understood as a more beneficial condition. For this reason, the loss of validity of the conventional instrument leads to the extinction of the social benefit.*

Keywords: *Most beneficial condition. Loss of validity of a collective agreement. Reduced electricity rate.*

I. Introducción

El tema central que aborda esta resolución es concretar si un determinado beneficio de orden y naturaleza salarial (el derecho al suministro de energía eléctrica bonificada) del que venía disfrutando el “*personal pasivo*” de la empresa que carece “*de contrato de trabajo en vigor*” (es decir, los trabajadores jubilados), puede ser suprimido cuando el convenio colectivo que lo regulaba pierde por completo su vigencia.

Mientras que los recurrentes entienden que estamos en presencia de una condición más beneficiosa, la resolución se inclina por apreciar, de manera más certera, que el decaimiento de la vigencia del convenio que preveía la concesión del referido beneficio social conlleva, irremisiblemente, la pérdida del mismo.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 761/2021, de 7 de julio.

Tipo y número recurso: Recurso de casación núm. 137/2019.

ECLI: ES:TS:2021:3035.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmor. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Los hechos probados que traen causa de esta problemática jurídica son los que siguen. En diciembre de 2013 se suscribió el IV Convenio colectivo del Grupo Endesa (Boe 13.2.2014), en cuyo art. 78 se preveía la concesión del beneficio de fluido eléctrico, tanto para el personal en activo como para el pasivo, es decir, para los extrabajadores ya jubilados.

En junio de 2017 la dirección del grupo empresarial denuncia el convenio colectivo, promoviendo el proceso de negociación de un nuevo convenio para todo el grupo de empresas.

El julio de 2017 comienza la negociación del V Convenio colectivo Marco de Endesa, produciéndose varias reuniones en septiembre y quedando definitivamente constituida la Comisión negociadora en octubre de 2017. Desde su constitución la comisión negociadora se ha reunido en 49 ocasiones, produciéndose la primera en octubre de 2017 y la última en febrero de 2019.

De manera muy significativa la empresa manifiesta en una reunión de diciembre de 2017 que *“quiere dejar constancia”* que tras un extenso periodo de negociaciones 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 en relación a lo contemplado en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores”,* aplicándose *“a las materias reguladas en aquel Convenio los efectos jurídicos previstos legal y jurisprudencialmente”*.

Con el objeto de aclarar los efectos jurídicos para con los empleados de esta pérdida de vigencia se especifica seguidamente, por grupos de trabajadores (en activo, con el contrato suspendido, de nuevo ingreso, etc.), cuáles van a ser sus consecuencias, señalándose, en relación con los *“beneficios sociales propios del personal pasivo”*, varias cuestiones.

En primer lugar, que con respecto a ellos *“no puede operar los efectos que la jurisprudencia aplica al término de la vigencia de los convenios colectivos estatutarios”,* entendiendo que dichos beneficios *“no continuarán en vigor”*.

Y más concretamente en relación con el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 del IV Convenio Colectivo, en segundo lugar, y con el 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 se compromete a no aplicar *“cambio respecto del citado beneficio”* hasta el 30 de junio de 2019. Es decir, continúa suministrando el beneficio social bonificado durante seis meses más tras la finalización de la vigencia del convenio colectivo.

Dicha decisión es comunicada a los distintos colectivos de manera individualizada, especialmente a aquel que la empresa considera en vías de jubilación antes del referido plazo de 30 de junio de 2019, especificando para ellos que, *“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”.

En definitiva, a todo el personal jubilado y desvinculado totalmente de la empresa se les comunicó expresamente que no se les respetarían los beneficios sociales del convenio extinguido tras la finalización del plazo de prórroga de seis meses implementando.

Tras el correspondiente procedimiento la demanda fue íntegramente desestimada por la SAN-SOC de 26 de marzo de 2019 (autos núm. 32/2019), absolviendo a las empresas demandadas.

IV. Posición de las partes

Tanto en la demanda de conflicto colectivo, como en el recurso de casación, los recurrentes plantean tres pretensiones. En primer lugar, que se declare 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 particular el derecho al suministro de energía eléctrica bonificada. En segundo lugar, que se declare nula e ilegal la comunicación empresarial de 27 de diciembre de 2018 en la que se informaba de la supresión del referido beneficio. Y, por último, que se condenase a las empresas demandadas a la restitución de los anteriormente beneficios, así como a la reparación de los daños causados por aplicación de la decisión empresarial.

En casación se han formulado dos recursos, ambos con motivos de revisión fáctica, todos desestimados sin demasiadas complicaciones, y con motivos relacionados con la infracción de las normas sustantivas y de la jurisprudencia, los realmente interesantes.

Todos los motivos sustantivos de los dos recursos se agrupan en las siguientes cinco pretensiones jurídicas. Se pretende defender, en primer lugar, que el convenio colectivo sí es fuente de condición más beneficiosa; en segundo lugar, que la finalización del convenio sin uno nuevo que lo sustituya “contractualiza” todas las condiciones laborales vigentes en este momento, también las configuradas como beneficio social para el personal pasivo del convenio; en tercer lugar, que el acuerdo empresarial de suprimir los beneficios sociales constituye una encubierta renuncia de derechos; en cuarto lugar, que dicha decisión empresarial transgrede los términos de un acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización empresarial de todo el grupo Endesa suscrito con los sindicatos más representativos y publicado en el boe en junio de 1999; y, por último y en quinto lugar, que la resolución de instancia ha lesionado el art. 37.1 CE en relación con el art. 28.1 CE y los convenios OIT núm. 98 y 154.

V. Normativa aplicable al caso

El art. 78 del *IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa* (boe: 13.2.2014), enmarcado en Capítulo dedicado a los “Beneficios sociales” y titulado “Suministro de energía eléctrica” dispone textualmente:

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

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

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

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

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

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

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

De manera tangencial se cita la *Orden de 30 de julio de 1970 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica* (Boe: 28.8.1970) en cuyos arts. 21, 22 y 23 se regula el suministro de fluido eléctrico al personal en activo, al personal jubilado y a las viudas de personal en activo y jubilado, respectivamente.

VI. Doctrina básica

El argumento central de la resolución es que la recepción en el convenio colectivo del beneficio de suministro eléctrico bonificado permite su supresión cuando el convenio colectivo ha perdido vigencia. Entiende, más concretamente, que la vigencia del convenio tras la denuncia correspondiente y la finalización de la duración pactada se produce en los estrictos términos que se hubieran establecido en el propio convenio. Por eso el transcurso de un año sin que se haya adoptado un nuevo instrumento convencional permite entenderlo totalmente fenecido y, con ello, el beneficio que en él se preveía.

La singularidad de este caso es que no se ha adoptado otro convenio que sustituya al anterior. La pérdida de vigencia en este caso se debe a la finalización del período de ultraactividad (art. 86.3 ET).

No se puede saber cuál hubiera sido la intención del negociador colectivo, si mantener el beneficio o eliminarlo. En todo caso el nuevo convenio es soberano para disponer de los derechos reconocidos en el anterior instrumento convencional, pues el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan (art. 86.4 ET). La resolución parte de la base de que la desaparición del convenio es total, y que dicha extinción se proyecta tanto sobre los trabajadores expresamente mencionados, como sobre los beneficiarios de alguna de sus cláusulas, incluso en el supuesto, como es el caso, de que “*no estuvieran expresamente nominados en el ámbito de aplicación del convenio*”. Carece de lógica que el convenio deje de estar vigente para los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, pero se mantenga vigente para trabajadores jubilados y familiares. No puede predicarse, en definitiva, una finalización selectiva de la vigencia del convenio.

Lo que defiende la resolución es, básicamente, que la desaparición de la fuente reguladora del beneficio, es decir, del convenio colectivo que preveía el beneficio social (es indiferente si lo es por pérdida tras período de ultraactividad, o por la sustitución por un nuevo convenio) no permite seguir manteniendo los derechos que se preveían en el derogado.

No estamos en presencia de una condición más beneficiosa. En primer lugar, porque el convenio colectivo no es un instrumento válido para instaurar este tipo de beneficios, básicamente porque su diseño constitucional (STC 58/1985, de 30 de abril) pretende que su contenido se imponga a las relaciones individuales de trabajo

incluidas en sus ámbitos de aplicación, y que lo haga de manera automática, sin requerir ni un acto de voluntad expresa por parte de los trabajadores incluidos en su ámbito subjetivo de proyección, ni siguiera una mera anuencia. En segundo lugar, porque su carácter normativo impide considerarlo como un acto de voluntad empresarial con el propósito de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales. En tercer lugar, porque la condición más beneficiosa sólo deriva de la libre voluntad del empleador, o de la voluntad conjunta de éste y del trabajador (STS-SOC de 21 de octubre de 2014 (rec. 308/2013). Y, en cuarto lugar, porque la incorporación al convenio colectivo de los beneficios que con anterioridad se preveían como condición más beneficiosa, aunque los eleva a un nivel superior de juridicidad (obligatoriedad, exigibilidad, etc.), también conlleva que corran la misma suerte que los otros derechos que se prevén en dicho instrumento jurídico.

No se ha producido una contractualización de los derechos discutidos, ni es aplicable la doctrina que emana de la STS-SOC de 22 de diciembre de 2014 (rec. 264/2014), básicamente porque dicha contractualización de las condiciones de trabajo sólo se pregona para los trabajadores con contrato de trabajo en vigor. La STS-SOC de 18 de mayo de 2016 (rec. 100/2015) especifica que la aplicación de las condiciones del convenio ya caducado, pero no ya como cláusulas normativas, sino como incorporadas a sus contratos desde el comienzo de la relación laboral, sólo es predicable para los trabajadores que tuvieran contrato vigente en el momento de la pérdida de vigencia normativa del convenio. Porque no la totalidad del convenio colectivo fenecido debe entenderse contractualizado íntegramente (STS-SOC de 20 de diciembre de 2016 [rec. 217/2015] y STS-SOC de 28 de noviembre de 2019 [rec. 118/2018]). Para ello se requiere la existencia de un contrato de trabajo en vigor, porque donde no hay contrato paralelo a la vigencia de un convenio no cabe la contractualización de las normas colectivas (STS-SOC de 13 de mayo de 2019 [rcud. 55/2018]).

El beneficio social no ha nacido de la voluntad manifestada por los contratantes en el contrato de trabajo. La fuente que regula el beneficio social es el propio convenio colectivo que se impone a la fuente normativa individual. La resolución cita la STS-SOC de 12 de junio de 2008 (rec. 58/2007) para subrayar que cuando una regulación preexistente contenida en un reglamento de empresa o en una circular se incorpora a un convenio colectivo el derecho que regulaba muta en su naturaleza, adquiriendo otro status, el que le dota la regulación convencional, incluso en los supuestos en que el derecho sustantivo “*no haya experimentado variaciones sustanciales*”. Pero en el asunto enjuiciado ni siquiera se está en presencia de un derecho regulado en un contrato de trabajo, se está en presencia de un derecho regulado en un convenio colectivo, por lo cual no es aplicable el artículo 3.1.c) ET (cuando consagra la autonomía individual) ni el 3.5 ET (cuando proscribire la renuncia de derechos), sino el artículo 3.1b) ET cuando ordena el sistema de fuentes al primar al convenio colectivo como fuente de derechos y obligaciones que se impone a la voluntad individual de las partes expresada en el contrato individual de trabajo.

El personal pasivo de la empresa ha tenido acceso al beneficio de la tarifa eléctrica bonificada porque así se regulaba expresamente en el convenio colectivo, no porque se previera en su contrato de trabajo. La autonomía individual no ha tenido nada que decir en la implementación de dicho beneficio social. En ningún caso puede hablarse, por tanto, de una renuncia de derechos (art. 3.5 ET), básicamente porque no se ha producido ningún acto de disposición en el que haya intervenido la voluntad de ninguno de los trabajadores que han perdido dicho beneficio, sino que la pérdida de este se ha producido por la extinción del convenio colectivo que lo regulaba.

La alegación referida a la infracción por la sentencia recurrida del pacto de 1999 sobre reordenación societaria y reorganización empresarial se desmadeja por sí sola con la mera enunciación de su ámbito objetivo de proyección. Se trata de un acuerdo relativo a la subrogación empresarial, fusiones o escisiones entre empresas del grupo, que tiene por objeto evitar que este tipo de acaeceres mercantiles cercenen los

derechos que ya venían disfrutando los trabajadores. Pero dicho acuerdo ni crea derechos individuales para los trabajadores, ni impide que los ya disfrutados pueden ser objeto de disposición convencional.

Por último, la alegación violentación de la libertad sindical en su vertiente de lesión del derecho de los sindicatos 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*”, tampoco prospera. Porque se entiende que la interpretación de la sentencia recurrida sobre la eficacia de la ultraactividad es respetuosa con el derecho fundamental cuestionado, porque fue el propio Convenio Colectivo el que determinó cuál debía ser el plazo de duración y vigencia del IV Convenio Colectivo, determinando también cómo operaría su vigencia ultraactiva y en qué momento perdería totalmente su vigencia. Decisiones todas que se tomaron por los negociadores del convenio de manera libre e informada, siendo todas ellas respetuosas con la ley y en modo alguno contrarias al derecho a la negociación colectiva de los sindicatos firmantes. Repárese, además, que en el año de ultraactividad se entablaron negociaciones, que no llegaron a buen puerto, para adoptar un nuevo acuerdo colectivo, pudiendo haberse acordado reglas transitorias de eficacia del IV para cuando perdiera vigencia, cosa que no se hizo.

VII. Parte dispositiva

Se desestiman los recursos de casación interpuestos, y se confirma y declara la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de marzo de 2019 (autos núm. 32/2019).

VIII. Pasajes decisivos

“...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”.

“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”.

“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, Rrud. 2509/2008 y de 14 de octubre de 2009, Rrud. 625/2009)”.

IX. Comentario

El criterio que se mantiene en la resolución es bastante razonable. La concesión de derechos de contenido social al personal pasivo del convenio corre la suerte que el mismo convenio que los regula. En este caso concreto no se implementaron medidas específicas de ultraactividad para estos colectivos, por lo que su pérdida de vigencia supone, sin más, la extinción del beneficio social. Ello no supone, naturalmente, que no pueda volver a implementarse, si así lo quieren las partes negociadoras, este mismo beneficio (o cualquier otro) en el nuevo convenio colectivo que se firme, de manera similar a lo que acontece con la dinámica de cualquier otro derecho -para el personal activo o pasivo- previsto y regulado en cualquier convenio colectivo. Nuestro modelo de negociación colectiva permite que un convenio posterior en el tiempo disponga de los derechos previstos en el anterior, y también que la pérdida de vigencia de un convenio por el paso del tiempo haga perder a los derechos regulados su vigencia y efectividad.

La parte más interesante de la resolución es la que niega la contraactualización de los beneficios sociales para el personal pasivo del convenio, desde una perspectiva cristalina: para poder operar dicha técnica tiene necesariamente que apoyarse sobre un contrato de trabajo vigente.

X. Apunte final

Dos cuestiones adicionales suscitan el análisis de esta resolución. En primer lugar, recapitular sobre cómo se han resuelto supuestos similares en anteriores ocasiones, y discernir, en segundo lugar, la verdadera naturaleza de este beneficio social.

Aunque en numerosas ocasiones se ha discutido sobre la tarifa eléctrica bonificada, probablemente sea la STS-SOC 185/2019, de 7 de marzo (ponente: Sempere Navarro) la que mejor recapitula recientemente las situaciones controvertidas, resumiendo los precedentes más significativos.

La STS-SOC de 21 de marzo de 1997 (rec. 2613/1996) sobre la no facturación del IVA en el recibo de suministro de energía eléctrica.

La STS de 26 de marzo de 1997 (rec. 2994/1996) declara la incompetencia de la jurisdicción social porque lo controvertido era la atribución al empleador de la potestad de retener el impuesto, así como si dicha práctica se adecuaba a las normas tributarias.

La STS-SOC de 12 de junio de 2001 (rec. 4608/2000) marca un giro doctrinal al acoger la competencia de la jurisdicción social para enjuiciar la práctica empresarial de efectuar la retención impositiva comentada.

La STS-SOC de 5 de octubre de 2001 (rec. 766/2001) reitera la doctrina precedente considerando que el suministro de energía eléctrica en condiciones especialmente favorables a los propios empleados debe ser considerado como retribución en especie

La STS-SOC de 20 de marzo de 2002 (rec. 2203/2000) versaba sobre el derecho a percibir la retribución mensual sin descuento o compensación por el IVA que la empresa deducía.

La STS-SOC de 25 de septiembre de 2002 (rec. 43/2002) entiende adecuado el procedimiento de conflicto colectivo para impugnar la decisión empresarial de aplicar la compensación de deudas a sus empleados mediante la reducción de sus nóminas por el consumo eléctrico a precio bonificado.

Las STS-SOC de 18 de diciembre de 2002 (rec. 1287/2001) y STS-SOC de 9 de diciembre de 2003 (rec. 105/2002) aprecia que no cabe la compensación del importe de un controvertido IVA en los recibos de salarios sin la previa determinación, por la Administración o Jurisdicción competente, de la procedencia y cuantificación de dicho impuesto.

La STS de 22 de noviembre de 2004 (rec. 130/2003) aborda el derecho a percibir, como derecho adquirido, el suministro de luz eléctrica sin coste adicional alguno y sin descuentos de cuotas o cargas tributarias.

Son sólo algunos ejemplos, pero muy significativos de que estamos en presencia de una cuestión muy viva, que tiene más aristas de las que en principio pudiera parecer y que seguramente tendrá más episodios jurisprudenciales.

El segundo apunte sobre este suministro de electricidad de manera bonificada tiene que ver con su naturaleza jurídica. Cuestión que importa, y mucho, al ámbito laboral del derecho: desde su manera técnica de gratificación, hasta su cuantificación a efectos de cotización a la Seguridad Social, pasando por las garantías que se implementan para la protección del salario. Es indudable, y el propio Convenio Colectivo aquí discutido así lo reconoce, que para los trabajadores en activo se trata de una prestación salarial en especie. Aunque es más que discutible que dicha naturaleza pueda predicarse para los trabajadores pretéritos, de lo que no hay duda es de que estamos ante una cuestión que se enjuicia ante el orden social de la jurisdicción, por derivar de un contrato de trabajo.