

# AUDIENCIA NACIONAL

## Sala de lo Social

**Núm. de Procedimiento:** 0000111/2011  
**Tipo de Procedimiento:** DEMANDA  
**Índice de Sentencia:**  
**Contenido Sentencia:**  
**Demandante:** -COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE  
HANDLING Y AÉREO (CESHA)  
**Codemandante:**  
**Demandado:** -IBERIA L.A.E. OPERADORA, SAU  
**Codemandado:** -COMITÉ INTERCENTROS DE IBERIA LAE S.A.  
-COMISIONES OBRERAS (CCOO)  
-UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)  
-UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO)  
-CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA)  
-CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

**Ponente Ilmo. Sr.:** D. RICARDO BODAS MARTÍN

### SENTENCIA Nº: 0100/2011

**Ilmo. Sr. Presidente:**  
D. RICARDO BODAS MARTÍN

**Ilmos. Sres. Magistrados:**  
D. MANUEL POVES ROJAS  
D<sup>a</sup>. MARÍA PAZ VIVES USANO

Madrid, a veinticuatro de junio de dos mil once.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el procedimiento nº 111/11 seguido por demanda de SINDICATO COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AÉREO (CESHA) contra IBERIA LA.E. OPERADORA, SAU, COMITÉ INTERCENTROS DE IBERIA LAE, SA, COMISIONES OBRERAS (CCOO), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA) y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 2-6-2011 se presentó demanda por SINDICATO COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AÉREO (CESHA) contra IBERIA LA.E. OPERADORA, SAU, COMITÉ INTERCENTROS DE IBERIA LAE, SA, COMISIONES OBRERAS (CCOO), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA) y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 22-6-2011 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Cuarto.-** Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 27 de abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

El SINDICATO "COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING AÉREO" (CESHA desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, pretendiendo se dicte sentencia, mediante la que se declare:

- 1.- *La obligación de Iberia consignar en los recibos de salario, de los trabajadores fijos a tiempo parcial, las horas complementarias realizadas y la retribución correspondiente a dichas horas.*
2. - *La obligación de facilitar periódicamente, y en todo caso cuando se solicite, a los trabajadores los escalafones o la relación ordenada de personal en atención a la antigüedad reconocida, por grupo profesional y por sector de actividad, o en cualquier caso su orden personal en dicha relación".*

Sostuvo, a estos efectos, que la empresa estaba obligada a identificar el número y retribución de las horas complementarias realizadas por los trabajadores a tiempo parcial, a tenor con lo dispuesto en los arts. 264 y 125.f del convenio.

Defendió, en segundo lugar, que la empresa demandada había incumplido el mandato previsto en el art. 16 del convenio de IBERIA, según el cual estaba obligada a entregar al Comité Intercentros la relación ordenada de empleados, lo

que provocaba un grave quebranto a los trabajadores de handling, puesto que desconocían si les correspondía o no, conforme a sus antigüedades respectivas, la subrogación contractual, cuando la empresa perdía un servicio, o la extinción de sus contratos en aplicación del ERE correspondiente.

La UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO desde aquí) y la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde ahora) se adhirieron a la demanda.

IBERIA LAE OPERADORA SAU (IBERIA desde aquí) se opuso a la demanda, aunque admitió los hechos de la demanda, reconociendo, en particular, que en las nóminas no se distinguen horas ordinarias y complementarias, aunque negó que los trabajadores desconozcan qué número de horas complementarias realizan, puesto que existe una aplicación informática, que les permite constatarlo cuando lo estiman oportuno.

Señaló, a estos efectos, que el cumplimiento de la obligación era imposible, porque la jornada de estos trabajadores es, por definición, variable, siendo extremadamente difícil conocer mes a mes el número de horas ordinarias y complementarias que se realizan, lo cual solo es constatable al finalizar el año, destacando, en todo caso, que no hay perjuicio alguno, puesto que ambas modalidades horarias tienen exactamente la misma retribución.

Centrándose en la segunda pretensión de la demanda, se opuso a la misma, puesto que la empresa había cumplido fielmente lo dispuesto en el art. 16 del convenio, enviando al Comité Intercentros la relación ordenada de trabajadores, cuando se le solicitaba, destacando, en todo caso, que se trataba de un problema complejo, causado por la propia movilidad del personal, siendo esta la razón por la que se convino que el control de las relaciones de trabajadores recayera en la comisión de seguimiento del ERE, quien se lo comunica al Comité Intercentros y este a las Secciones Sindicales.

Señaló, en cualquier caso, que la empresa no podría satisfacer, de ningún modo, la pretensión, contenida en la demanda, en la que solicita nada menos que la entrega del escalafón a cualquier trabajador que lo solicite, ya que no existe norma legal o convencional, ni tampoco práctica empresarial que lo habilite, señalando, en última instancia, que dicha actuación podría vulnerar la Ley de Protección de Datos.

**Quinto.** – De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 5 del RDL 2/95, de 27 de abril, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- La empresa el 9.5.2011 ha enviado al Comité el listado de personal que lo ha remitido a su vez.
- Por protección de datos y no estar reconocido no se incluye en la Intranet el listado.
- Acta 19.12.2007 en que se pactó que la comisión de seguimiento remita.
- Los listados pueden vulnerar la Ley de Protección de datos.
- Se aplica el Convenio de IBERIA salvo en lo que el de holding se reserva.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.**- En la compañía Iberia, prestan servicios aproximadamente unas 4.000 personas con contratos fijos a tiempo parcial (FACTP) dentro de las categorías profesionales de agentes de servicios auxiliares y agentes administrativo.

En todos los aeropuertos del territorio nacional donde Iberia realiza la actividad de handling de pasaje, rampa y carga, prestan servicios trabajadores con contrato fijo a tiempo parcial afectados por el presente conflicto. Concretamente dicho colectivo es mayoritario en los aeropuertos de Madrid-Barajas y Barcelona El Prat.

A dichos trabajadores les resulta de aplicación el XIX Convenio colectivo de IBERIA Líneas Aéreas de España, S. A., y su personal de tierra (BOE 19-6-2010). Concretamente, la segunda parte de dicho convenio regula pormenorizadamente las condiciones laborales de dicho colectivo, en sus artículos 264 a 273.

**SEGUNDO.**- La empresa demandada y sus trabajadores fijos a tiempo parcial han suscrito de forma generalizada un contrato de trabajo en el que se conviene la realización de 963 horas ordinarias de trabajo, equivalentes al 56, 25% de la jornada anual general y un pacto de horas complementarias, cuyo tope es el 60% de la jornada ordinaria, no pudiendo exceder la suma de horas ordinarias y complementarias el 90% de la jornada anual efectiva de trabajo pactada en Convenio Colectivo.

**TERCERO.**- La empresa demandada dispone de una aplicación informática, accesible a sus empleados, donde se precisan las horas ordinarias y complementarias.

**CUARTO.**- En las nóminas, entregadas por la empresa a sus trabajadores a tiempo parcial, no se distinguen las horas ordinarias y las complementarias.

**QUINTO.**- IBERIA tiene autorizada por la Dirección General de Trabajo la extinción de los trabajadores de su plantilla, que no se acogen voluntariamente a la subrogación con la nueva empresa adjudicataria del servicio.

Obra en autos la resolución administrativa citada, así como la oferta de recolocación voluntaria, en la que se precisa que "...caso de exceso de voluntarios respecto del cupo ofertado tendrán preferencia para la subrogación los trabajadores con menor antigüedad reconocida dentro de cada tipo de contrato y grupo laboral", teniéndose ambas por reproducidas.

Obra, así mismo y se tiene por reproducida, el Acta de la Comisión de Seguimiento del ERE, que permite visualizar la operativa seguida cuando la empresa pierde total o parcialmente una adjudicación.

**SEXTO.**- Desde la entrada en vigor del XV convenio la empresa demandada dejó de publicar los escalafones del personal de tierra.

Desde entonces la empresa está obligada convencionalmente a entregar al Comité Intercentros la relación ordenada de los empleados de tierra por el orden que se le requiera, lo que ha provocado disfunciones y conflictos, que han dado lugar a requerimientos de la Inspección de Trabajo, que se cumplieron por la empresa demandada.

No obstante, el Comité Intercentros requirió a la empresa para que se publicara en la Intranet de la misma la relación ordenada correspondiente mediante escrito de 19-02-2009, que obra en autos y se tiene por reproducida, lo que se desestimó por IBERIA, quien defendió que la obligación, pactada en el art. 16 del convenio, era notificarla únicamente al Comité Intercentros.

**SÉPTIMO.**– Algunas Secciones sindicales han requerido al Comité Intercentros la entrega del escalafón de personal, que la empresa entrega, a su vez, al Comité Intercentros, acordándose en reunión de dicho Comité, celebrada el 19-02-2007, que sea la Comisión de Seguimiento de Empleo la que en cada proceso de subrogación pida el escalafón y lo haga llegar al Comité Intercentros.

**OCTAVO.**– El 14 de febrero pasado CGT requirió al Comité Intercentros la relación ordenada de trabajadores.

El Comité requirió la relación a la empresa, quien se la notificó el 9-05-2011, notificándose, a continuación, a las Secciones Sindicales por el Comité Intercentros.

**NOVENO.**– El 9-05-2011 un trabajador, afectado por el proceso de subrogación, requirió a la empresa para que le proporcionara la relación ordenada de personal en atención a la antigüedad, contestándole la empresa mediante carta, que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que le adjuntó la oferta de recolocación voluntaria.

**DÉCIMO.**– El XIX Convenio Colectivo de IBERIA y su personal de tierra se publicó en el BOE de 19-06-2010.

**UNDÉCIMO.**– El I Convenio General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) se publicó en el BOE de 18-07-2005.

**DUODÉCIMO.**– El 6-05-2011 se intentó la conciliación ante el SIMA, que tuvo lugar sin avenencia.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8 y 2, 1 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO.** - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 del TRLPL los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a – Los hechos probados primero, segundo, cuarto, quinto, décimo, undécimo y duodécimo no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87. 1 del TRLPL.
- b - El tercero del documento 3 del ramo de la demandada, que fue reconocido de contrario, en el que obra un pantallazo de la aplicación citada, en el que pueden comprobarse las horas ordinarias y complementarias del personal con contrato a tiempo parcial.
- c – El sexto de los documentos 2 y 3 del ramo de CESHSA, aportados por dicho sindicato y reconocidos de contrario, de los que se deduce inequívocamente, por las propias manifestaciones de la empresa, que hasta el XV convenio se publicaban los escalafones. – La obligación, establecida convencionalmente, de entrega de la relación ordenada de trabajadores por parte de la empresa al CI es conforme, deduciéndose los requerimientos de

la Inspección de Trabajo y la cumplimentación empresarial de los documentos 18 a 21 del ramo documental de IBERIA. – La solicitud del CI y la contestación de la empresa se han deducido de los documentos 8 y 9 del ramo de IBERIA, aportados por dicha mercantil y reconocidos de contrario.

- d – El séptimo de los documentos 13 a 17 del ramo de IBERIA, aportados por dicha mercantil y reconocidos de contrario, de los que se deduce objetivamente la existencia de problemas, causados por el cumplimiento de la obligación de IBERIA de entregar la relación ordenada de trabajadores al CI, así como la decisión de que se canalizaran a través de la Comisión de Seguimiento del ERE.
- e – El octavo de la solicitud de CGT al CI que obra en documento 2 de su ramo y de los documentos 4 a 10 del ramo de IBERIA, aportados por dicha mercantil y reconocidos de contrario.
- f – El noveno de la solicitud y contestación empresarial, que obran en documentos 4 y 5 del ramo de CESH A y fueron reconocidos de contrario.

**TERCERO.** – El art. 264 de la segunda parte del convenio de IBERIA, que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial, dice textualmente lo que sigue:

*“Se considera trabajador fijo de actividad continuada a tiempo parcial a efectos de esta regulación, a aquél expresamente contratado para prestar sus servicios, todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a lo establecido en el convenio colectivo vigente en cada momento.*

*El número de horas efectivas de trabajo no podrá exceder del 90% de la jornada anual efectiva de trabajo pactada en convenio colectivo.*

*La jornada semanal no podrá ser inferior a 12 horas ni superior al 90% de la jornada anual efectiva de trabajo en cómputo semanal pactada en cada momento y que actualmente es de 40 horas semanales en cómputo anual.*

*La distribución de la jornada semanal, ya sea de horas ordinarias o de horas complementarias, podrá modificarse, en función de las cargas de trabajo, entre los límites señalados en el párrafo anterior.*

*En contrato individual de trabajo se establecerá la Jornada anual ordinaria que se le asigne al trabajador.*

*La jornada anual ordinaria se fija en el 56,25% de la de la jornada anual efectiva de trabajo establecida en Convenio colectivo siendo esta la pactada para los fijos a tiempo completo (1.712 horas anuales de trabajo efectivo).*

*Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada anual ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias anuales de trabajo efectivo objeto del contrato.*

*Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de la Empresa de acuerdo con la carga de trabajo.*

*Los días y horarios en que la empresa requiera al trabajador, para la realización de horas complementarias, serán comunicadas a este, con un preaviso, al menos, de siete días a través de los respectivos cuadrantes.*

*El número de horas ordinarias más las complementarias no podrá exceder del 90% de la jornada anual efectiva de trabajo pactada en convenio colectivo”.*

El art. 125. f) del convenio aplicable dice lo siguiente:

*"Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social".*

CESHA reclama la obligación de Iberia consignar en los recibos de salario, de los trabajadores fijos a tiempo parcial, las horas complementarias realizadas y la retribución correspondiente a dichas horas, oponiéndose IBERIA, quien sostuvo que el cumplimiento de dicha obligación era imposible, puesto que no conocía mensualmente el número de horas complementarias realizado por sus trabajadores, sin que podamos convenir, de ningún modo, con el criterio empresarial.

En efecto, IBERIA está obligada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82. 3 ET, a cumplir escrupulosamente lo pactado en el convenio aplicable, no habiéndose probado, de ninguna manera, que la obligación, pactada en el artículo antes dicho, sea de imposible cumplimiento, probándose, por el contrario, que en la aplicación, referida en el hecho probado tercero, pueden distinguirse las horas ordinarias y las horas complementarias, siendo notorio, por otra parte, que la empresa abona mes a mes tanto las horas ordinarias, cuanto las horas complementarias realizadas por sus trabajadores, correspondiendo a la empresa, como no podría ser de otro modo, distinguir unas y otras horas, lo que no parece difícil en absoluto, puesto que si se ha pactado una jornada anual ordinaria, tendrá que planificar la utilización mensual de dichas horas, de manera que las horas de exceso mensual deberán reputarse complementarias, sin perjuicio de las eventuales disfunciones, que pudieran producirse, cuya resolución no plantea, a nuestro juicio, problemas de tal magnitud que impidan el cumplimiento de lo pactado convencionalmente, dado que una planificación razonable del trabajo de estos trabajadores, inexcusable convencionalmente, si se tiene presente que la utilización de las horas complementarias exige preaviso, a tenor con lo dispuesto en el art. 267 de la parte segunda del convenio de IBERIA, permitirá prever razonablemente en plazos mensuales qué número de horas ordinarias y complementarias serán necesarias en cada mensualidad.

Por consiguiente, probado que IBERIA no distingue en las nóminas del personal afectado por el conflicto entre horas ordinarias y complementarias procede estimar la primera pretensión de la demanda.

**CUARTO.** – El art. 16.e.2 del convenio de IBERIA dice lo siguiente:

*“Asimismo y a petición del Comité Intercentros, la Empresa facilitará relación ordenada de los empleados de Tierra por el orden que se requiera”.*

Parece claro, por tanto, que el CI tiene un derecho subjetivo perfecto, según el cual podrá requerir a la empresa demandada la entrega de una relación ordenada de los empleados de tierra por el orden que se requiera, siendo razonable que ese orden se relacione por antigüedad, al probarse que en los supuestos de subrogación por pérdida de un servicio de handling, si hubiere un exceso de voluntarios respecto al cupo afectado tendrán preferencia para la subrogación los trabajadores con menor antigüedad reconocida dentro de cada tipo de contrato y grupo laboral, siendo lógica la preocupación de los afectados por saber en qué orden están colocados, porque depende del mismo su derecho a la subrogación contractual, sucediendo lo mismo con los órganos unitarios y secciones sindicales, quienes solo podrán controlar la transparencia del proceso si conocen exactamente la antigüedad de los trabajadores de handling de la empresa.

Se ha probado, que el cumplimiento de esta obligación no ha sido siempre pacífico, lo cual ha supuesto la intervención en varias ocasiones de la Inspección de Trabajo, aunque se ha probado también que la empresa cumplimentó los requerimientos de la misma, probándose también que el CI residenció, a partir de su reunión de 19-02-2007, la responsabilidad del control en la Comisión de Seguimiento de Empleo, quien ha notificado a las secciones sindicales la información, que le fue remitida por la empresa, cada vez que se ha producido un proceso de subrogación.

Se impone, por tanto, la desestimación de la segunda pretensión de la demanda, en la que se pretende se declare la obligación empresarial de facilitar periódicamente, y en todo caso cuando se solicite, a los trabajadores los escalafones o la relación ordenada de personal en atención a la antigüedad reconocida, por grupo profesional y por sector de actividad, o en cualquier caso su orden personal en dicha relación, porque dicho derecho no corresponde a los trabajadores individualmente considerados, sino al Comité Intercentros, como hemos razonado más arriba, habiéndose probado, en cualquier caso, que dicho órgano unitario ha exigido a la empresa el cumplimiento del derecho, aunque lo delegara en la Comisión de Seguimiento de Empleo, puesto que se ha probado también que dicha Comisión lo ha hecho llegar a las secciones sindicales de la empresa, pudiéndose concluir razonablemente que existe un control efectivo por parte de los órganos unitarios de la empresa, así como por las secciones sindicales, de los procesos de subrogación que afectan a los trabajadores afectados por el conflicto colectivo.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### **FALLAMOS**

Estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo, interpuesta por CESH, a la que se adhirieron USO y CGT y declaramos la obligación de la empresa demandada de consignar en los recibos de salario, de los trabajadores fijos a tiempo parcial, las horas complementarias realizadas y la retribución correspondiente a dichas horas y en consecuencia condenamos a IBERIA a estar y

pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos, absolviéndole de los restantes pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **DIEZ DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300 euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000111 11.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El Ilmo. Sr. D. Manuel Poves Rojas, que ha formado parte del Tribunal y ha asistido a la votación, no puede firmar la presente sentencia por encontrarse ausente en permiso reglamentario lo que hace en su nombre el Presidente.