



**AUD .NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00085/2023

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA N^o 85/2023

Fecha de Juicio: 20/06/2023

Fecha Sentencia: 26/06/2023

Tipo y núm. Procedimiento: TUTELA DERECHOS FUNDAMENTALES 119/2023

Ponente: ANA SANCHO ARANZASTI

Demandante/s: CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Demandado/s: AIRBUS OPERATIONS, SL.

Interesados: ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DEL SECTOR AEROESPACIAL (ATP-SAE), SINDICATO INDEPENDIENTE DE PROFESIONALES AERONÁUTICOS (SIPA), FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT.

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La AN estima la demanda interpuesta por CGT en materia de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, al considerar que la implantación del triple turno de trabajo en dos centros de trabajo distintos (Getafe e Illescas) pivotaba sobre una misma causa organizativa y productiva, siendo la medida por ende colectiva y no individual, con la necesidad de abrir un periodo de negociación con la RLT que no se cumplió, ex art. 41.4 ET. De ello se infiere la vulneración del derecho fundamental, sin que se pronuncie el tribunal acerca de indemnización alguna, dada la renuncia a la misma por el sindicato accionante.*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:
Equipo/usuario: MAD
NIG: 28079 24 4 2023 0000125
Modelo: ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000119 /2023

Procedimiento de origen: /
Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente Ilma. Sra.: ANA SANCHO ARANZASTI

SENTENCIA Nº 85/2023

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D. RAMÓN GALLO LLANOS
D^a ANA SANCHO ARANZASTI

En MADRID, a veintiséis de junio de dos mil veintitrés.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES 119/2023 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (Letrada D^a Silvia González Arribas) contra AIRBUS OPERATIONS, SL (Letrada D^a Ana Hernández Iglesias); partes interesadas: ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DEL SECTOR AEROESPACIAL (ATP-SAE) (Letrado D. Héctor Darío López Jurado), SINDICATO INDEPENDIENTE DE PROFESIONALES AERONÁUTICOS (SIPA) (Letrada D^a Nuria Villegas Ocaña), FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (Letrada D^a Blanca Suárez Garrido), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT (Letrado D. Enrique Lorenzo Pardo) , con intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre TUTELA DCHOS.FUND. Ha sido Ponente el Ilma. Sra. Dña. ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 8-5-2023 fue interpuesta demanda por la representación letrada del sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) frente a la empresa Airbus Operations S.L en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían suplicaba se dictase sentencia por la cual:

- Se declare la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva del sindicato CGT.
- Se condene a la empresa al abono de una indemnización de 6.250 euros por el daño moral producido al sindicato demandante.

En la citada demanda se solicitó la llamada al proceso como interesados de los sindicatos Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (CC.OO), Federación Estatal de Industria de la Unión General de Trabajadores (UGT), Asociación de Técnicos del Sector Aeroespacial (ATP-SAE) y Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA). Asimismo, se instó la citación del Ministerio Fiscal.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por Decreto de fecha 10-5-2023, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el día 20-6-2023. Llegado el día, y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista, en el que las partes, expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1.- El sindicato demandante ratificó su demanda, si bien desistió de la petición indemnizatoria contenida en la pretensión del suplico, manteniendo la acción en cuanto a la declaración del derecho a la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva. A su juicio, existían dos puntos clave a resolver:

- a) El primero, si la aplicación unilateral de la MSCT sin negociar con la RLT supone o no una vulneración de la libertad sindical, sin convocar a la comisión ad hoc pese a que la medida se ha retirado.
- b) Si la MSCT aplicada en dos centros de trabajo es conjunta o individual respecto a los trabajadores afectados.

En relación a la primera cuestión manifestó: Se notifica el inicio del tercer turno el día 12 enero en Getafe y posteriormente se amplía la medida al centro de Illescas (d. 28). Se aplica la medida a 40 trabajadores, siendo por ende colectiva. No se convoca a la RLT antes de la implantación de la medida. La empresa no negocia, comunica que va a implantar esa medida. En estos términos (d.57) en correo se expresa el presidente del comité de empresa. Se adopta la medida antes de las vacaciones, impidiendo que se negocie la misma. La empresa debería haber iniciado un periodo de consultas, al afectar la medida a 40 trabajadores, convocando a CGT. El órgano para llegar a acuerdos es la comisión ad hoc que debería haberse conformado, conforme al art. 41. CGT habría estado en la comisión por su representatividad. Ha estado presente en la comisión negociadora del ERTE (autos cco 252/2021). Por tanto, CGT tiene una afectación clara por no haber sido convocada al periodo de negociación. El triple turno se aplicó efectivamente por la empresa, de forma unilateral durante 6 semanas en Getafe y 9 en Illescas. Así se dice en el acta de desistimiento del pleito planteado con anterioridad en este tribunal. Por ende, ha habido un descrédito al sindicato y una vulneración de la libertad sindical

En relación al a segunda cuestión manifestó: El sindicato defiende que es una única MSCT. La empresa, que es individual. D. 25, 28 y 55 demuestran que estamos ante una misma MSCT, se alega la misma causa productiva. Mismas fechas de comunicación (Illescas 21-12-2022 y Getafe 22-12-2022). En Illescas se amplía el número de afectados el 12-1-2023. Se implanta además la misma medida, el triple turno. Y a la misma sección afectada, la Sección 19.

Estos centros de trabajo además están interrelacionados porque Illescas trata del revestimiento trasero y ala, y todos los componentes, se remiten a Getafe, que se remite a otras plantas o clientes (d. 36, página 37, demuestra la conexión). D. 36, pag. 71: la ratio de fabricación afecta a ambos centros de trabajo por igual. El certificado de producción, no distingue por centro de trabajo. La memoria explicativa del ERTE de octubre de 2020 tampoco distingue por centro, tampoco la comunicación de la MSCT. D. 33 (pag 41). Conclusión: misma MSCT que debería haberse negociado, con presencia de CGT en la comisión ad hoc, no siguiéndose los cauces del art. 41 ET.

2.- La empresa se opuso a la demanda. En cuanto al carácter de la MSCT, entiende que se trata del fondo del asunto del pleito anterior que fue desistido. La calificación de la MSCT y su carácter por ende no corresponde en este pleito.

En cuanto a la vulneración de la libertad sindical, constan los antecedentes en el procedimiento: el 22-12-2022 la empresa comunica la MSCT en el centro de trabajo que afectaba a 27 trabajadores de Getafe, para atender a la demanda de la fábrica de Hamburgo. Había retraso en los pedidos, y por ello para recuperar, era necesario implantar el tercer turno. Se comunicó a los trabajadores afectados y al comité de empresa de Getafe, entendiéndose que era una MSCT de carácter individual. Después de Navidad, el Comité negocia con la empresa, proponiendo dejar sin efecto la modificación, aceptándose dejar sin efecto el tercer turno.

Centro de Illescas: 12-1-2022, recuperación triple turno previo a COVID que se había dejado sin efecto consecuencia del COVID al bajar los “rates” por lo que al subir, se intenta recuperar el triple turno. Se comunica al CE y la modificación no entra en vigor al 23-1-2023. La causa era distinta a la de Getafe, y las personas eran también distintas. Por eso se trató con el CE de Illescas, alcanzando acuerdo para dejar sin efecto el triple turno el 15-2-2023, por unanimidad del CE, incluidos los miembros de CGT (mirar la prueba). Por CGT se impugna la MSCT por considerar que era colectiva y por autos 15/2023 se desiste de la demanda, dejando la vía abierta para reclamar los trabajadores afectados, que no han reclamado en ningún momento.

Por tanto, existe una falta de acción en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales porque no se puede entrar a valorar la misma. Para determinar si hay una vulneración, se debería haber visto en el pleito anterior si la modificación sustancial era individual o colectiva y si era o no nula. No ha existido negativa empresarial a negociar la medida, la empresa comunicó al CE las medidas, pese a considerar que era individual. Los propios acuerdos con el CE de los centros, demuestra que ha existido negociación. Por tanto, no existe animus vulnerandi del DF, y en su caso, quien quedaría afectado era el Comité de empresa, quien era el legitimado para negociar la modificación. En consonancia con todo ello, solicitó la desestimación de la demanda.

3.- CCOO solicitó el dictado de una sentencia ajustada a derecho. Lo que se plantea por CGT trasciende las cuestiones debatidas en el pleito, esto es, si cuando hay que constituir

comisiones negociadoras, (art. 41 ET o 51 ET) si no se constituyen, hay o no vulneración de la libertad sindical de los sindicatos o simplemente la no convocatoria da lugar a la nulidad de la medida.

4.- UGT, ATP Y SIPA solicitaron igualmente el dictado de una sentencia ajustada a derecho.

Propuesta prueba, que se circunscribió a la documental, por CGT se manifestó no reconocer los documentos obrantes a los descriptores 27, 29, 30 y 31. La empresa reconoció la documental presentada de contrario. Emitidas las conclusiones en el sentido que ha quedado registrado en el soporte videográfico, por el Ministerio Fiscal se informó favorablemente a la estimación de la demanda, al adoptarse la medida por causas que esencialmente son las mismas, para un colectivo que excede de 30 personas, lo que implicaría llamar a la comisión prevista en el art. 41.4 ET, vulnerándose el derecho de libertad sindical del sindicato accionante. Dicho lo anterior, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del procedimiento se han cumplido las prescripciones legales.

Quedan acreditados y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada, Airbus Operaciones S.L cuenta con una plantilla total de 3.655 trabajadores, de los cuales 2.299 están adscritos al centro de trabajo de la empresa sito en Getafe (Madrid), 875 al centro de trabajo de Illescas (Toledo) y 481 al centro de trabajo de Puerto Real (Cádiz).

Hecho no controvertido.

SEGUNDO.- El sindicato CGT ostenta un miembro en la comisión permanente del Comité de Empresa del centro de trabajo de Illescas, según consta en el acta obrante al descriptor 32, así como en la Comisión de Empleo según consta en acta obrante al descriptor 59.

TERCERO.- El 22-12-2022 por la empresa demandada se remitió comunicación al Presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo de Getafe en la que se ponía en su conocimiento, al amparo de lo dispuesto en el art. 41.3 ET, la decisión adoptada de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual de un total de 27 empleados, consistiendo dicha modificación *“en un cambio del régimen de trabajo a turnos, en virtud del cual, los empleados anteriormente señalados pasarán de estar adscritos al doble turno a estar al triple turno, con efectos de 8 de enero de 2023 (este inclusive)”*. Las causas organizativas-productivas alegadas por la empresa para adoptar la medida eran las siguientes:

“Con motivo de las necesidades productivas de la cadena de producción de la Sección 19 (línea 1 y 2), y con el objeto de poder atender adecuadamente la demanda del cliente (la línea de montaje final [FAL]) y en conformidad con la tasa de producción (rate) establecida, se han de establecer tres turnos de trabajo diferentes en el referido área productiva: i) de mañana, u) de tarde y iii) de noche.

El establecimiento de estos tres turnos de trabajo deviene indispensable para alcanzar el nivel de producción requerido y poder así atender, en tiempo y forma, las entregas que han de realizarse al cliente, en concreto, a la línea de producción sita en Hamburgo (Alemania).

Considerando la disposición de las actuales estaciones en las citadas líneas y el nivel de saturación que puede alcanzarse en las mismas, se hace necesario el establecimiento del triple turno ya mencionado, por ser esta la única medida que puede cubrir la necesidad expuesta, ya que permite acomodar las tareas a realizar en cada turno con la capacidad posible en cada uno de los mismos.

Asimismo, considerando la naturaleza de las tareas a realizar por el personal adscrito al triple turno, se requieren una serie de competencias determinadas, en concreto, experiencia acreditada en los trabajos que se realizan en las estaciones finales del área de mamparo. Teniendo Usted las competencias indicadas, se hace necesario que Usted pase a estar adscrito al triple turno (turno alternativo de mañana, tarde y noche) con fecha de efectos de 8 de enero de 2023 (este inclusive)”.

Descriptor 25, comunicación al Presidente del Comité de Empresa.

CUARTO.- El 21-12-2022 por la empresa demandada se remitió comunicación al Presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo de Illescas en la que se ponía en su conocimiento, al amparo de lo dispuesto en el art. 41.3 ET, la decisión adoptada de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual de un total de 7 empleados, consistiendo dicha modificación “*en un cambio del régimen de trabajo a turnos, en virtud del cual, los empleados anteriormente señalados pasarán de estar adscritos al doble turno a estar al triple turno, con efectos de 8 de enero de 2023 (este inclusive)*”. Las causas organizativas-productivas alegadas por la empresa para adoptar la medida eran las siguientes:

“Antes de que se produjera la crisis sanitaria a causa de la COVID-19, la línea productiva de la Sección 19 del A350 (en adelante, “S19”) venía estando en un régimen de triple turno, con el objeto de poder atender adecuadamente la demanda del cliente (la línea de producción de Getafe) y en conformidad con la tasa de producción (rate) establecida.

Como consecuencia de las crisis sanitaria, se tuvo que acomodar la tasa de producción a la nueva realidad, ello implicó una relevante bajada de unidades a producir. La referida tasa de producción pasó de 10 aviones por mes, en 2019, a 5 aviones por mes, en 2020 (desde el inicio de la crisis sanitaria) y años posteriores.

Lo anteriormente descrito obligó a la empresa a adoptar diversas medidas de adaptación del empleo, con el fin de equilibrar la carga de trabajo existente con la capacidad disponible, destacando, entre todas estas medidas, los expedientes de regulación temporal de empleo. En paralelo, otra medida de adaptación productiva acometida fue la adscripción de todos los empleados pertenecientes a la línea productiva de la S19 al régimen de doble turno, situación que se mantiene en la actualidad.

No obstante lo anterior y a causa de la recuperación progresiva del sector de la aviación comercial, la tasa de producción (rate) debe ser actualizada en consecuencia, con el fin de adaptarse a la nueva demanda por parte del cliente. Por ello, la línea productiva de la S19, al objeto de atender las nuevas exigencias del cliente, debe amoldarse a una nueva configuración que requiere la implementación del régimen de trabajo a triple turno (mañana, tarde y noche), principalmente, por la imposibilidad de saturar más las actuales estaciones productivas. Por ello, desde el 8 de enero de 2023 (inclusive), y con el fin de no comprometer las entregas previstas, el programa A350 S19 debe pasar, a partir de la fecha indicada, de una tasa de producción de 53 aviones/año a 67 aviones/año.

Adicionalmente a lo aquí expresado, por necesidades productivas, se han incorporado inspecciones visuales adicionales al proceso estándar, que repercuten en repasos en los trampolines de AAF incrementando así el tiempo necesario para la realización de las tareas, con incidencia en la estación de APT4. Consecuencia de esta variación sustancial en la tasa de producción (rate) establecida y la necesidad productiva de implementar inspecciones adicionales, se hace necesario adaptar la línea productiva de la S19 APT4, estableciendo así tres turnos de trabajo diario: de mañana, de tarde y de noche.

Es únicamente mediante la aplicación de la medida aquí expuesta como puede asegurarse que la línea productiva de la S19 cumpla, en tiempo y forma, con las entregas requeridas por cliente”.

El 12-1-2023, por doña [REDACTED], en representación de la empresa, se remitió correo electrónico al presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo de Illescas (don [REDACTED]), en el que se adjuntaba comunicación por la que se ponía en su conocimiento, al amparo de lo dispuesto en el art. 41.3 ET, la decisión adoptada de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual de un total de 6 empleados, consistiendo dicha modificación “*en un cambio en el régimen de trabajo a turnos, en virtud del cual, los empleados anteriormente señalados pasarán de estar adscritos del doble turno a estar a triple turno, con efectos de 29 de enero de 2023 (este inclusive)*”.

Las causas organizativas-productivas invocadas por la empresa para la adopción de la medida, eran idénticas a las expresadas en la comunicación de fecha 21-12-2022.

Descriptor 55: Comunicación al comité de empresa de Illescas de fecha 21-12-2022.

Descriptor 28: Comunicación al Comité de Empresa de Illescas de fecha 12-1-2023.

QUINTO.- A fecha de interposición de la presente demanda, el cambio de régimen de trabajo a turnos implantado en los centros de trabajo de Illescas y Getafe ha sido dejado sin efecto. En concreto en Illescas, en la semana del 13-3-2023 y en Getafe el 19-2-2023 (decreto desistimiento, descriptor 23).

Obra al descriptor 26 correo electrónico en el que el Presidente del Comité de Empresa de Getafe, solicita a la empresa la cancelación del triple turno, al existir voluntarios para cubrir el mismo, lo que se acepta por la empresa, en correo electrónico remitido el 28-2-2023. Los trabajadores del centro de Getafe que se presentaron voluntariamente para cubrir el triple turno, suscribieron las comunicaciones obrantes al descriptor 27 que se dan por reproducidas.

Obra asimismo al descriptor 32 acta de la reunión de la Comisión Permanente del Comité de Empresa de Illescas celebrada el 8-3-2023 en la que consta que CC.OO solicitó la suspensión del triple turno, al existir trabajadores voluntarios para cubrir el mismo, lo que se aceptó por la empresa.

SEXTO.- Ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se interpuso demanda por la representación letrada del sindicato CGT frente a la empresa Airbus Operations S.L en materia de conflicto colectivo, dando lugar al procedimiento de conflicto colectivo 15/2023. Llegado el día de la celebración del juicio, la parte actora desistió del procedimiento, tal y como consta en Decreto de fecha 15-3-2023 que obra al descriptor 23 que se da por reproducido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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 8.1 y 2 f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- Se ejercita por el sindicato CGT acción de tutela de derechos fundamentales, en concreto, de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, por entender que la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo consistente en la implantación del triple turno de trabajo a determinados trabajadores en los centros que la empresa ostenta en Getafe (Madrid) e Illescas (Toledo) fue de carácter colectivo y no individual, de suerte que debió adoptarse la medida, previo periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, a través de la comisión negociadora que instituye el art. 41.4 ET. Se dice por la representación legal del sindicato que habida cuenta que dicha negociación no se produjo en ningún caso, ha resultado vulnerado su derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, solicitando se declare dicha vulneración, renunciando a la petición de indemnización que se contenía en el suplico del escrito rector.

La oposición de la empresa pasó en primer término por negar la posibilidad de que en el presente procedimiento pudiera valorarse la existencia de una modificación individual o colectiva de las condiciones de trabajo, pues dicha pretensión ya había sido objeto de anterior procedimiento seguido ante esta Sala, que culminó con decreto de desistimiento del sindicato accionante, y en la que ya se apuntaba igualmente a la vulneración del derecho a la libertad sindical que nuevamente se invoca en el presente procedimiento, lo que conllevaría una falta de acción respecto a la pretensión ejercitada.

Debemos pronunciarnos por ende y en primer término acerca de esta cuestión, esto es, si el sindicato accionante, una vez desistido del procedimiento anterior, puede de nuevo plantear la cuestión atinente al carácter de la modificación sustancial operada, anudándose lo que respecto a ello se resuelva a la vulneración del derecho fundamental que se invoca por la parte demandante. Para ello, es imprescindible partir de los términos de la reclamación efectuada en el procedimiento de conflicto colectivo 15/2023, respecto al que CGT desistió, y en el que se impugnaba la modificación sustancial de condiciones de trabajo, también examinada en el presente procedimiento. En el Decreto dictado en fecha 15-3-2023, obrante al descriptor 23, consta que la empresa no se opone al citado desistimiento pues *“la medida del triple turno en el centro de trabajo de Getafe objeto de la demanda quedó sin efecto con fecha 19/02/2023 y la medida del triple turno en el centro de trabajo de Illescas objeto de la demanda queda sin efecto dentro de la semana del 13/3/2023. Todo ello sin perjuicio de las acciones individuales que los trabajadores que han resultado afectados puedan interponer en aras a reclamar el potencial resarcimiento por los daños que se les haya podido ocasionar y puedan acreditar”*.

De lo anteriormente expuesto se desprende que el desistimiento de CGT vino motivado por la ineficacia de la medida de modificación impugnada, al haberse dejado sin efecto aquélla, sin que se entrase a valorar su carácter individual o colectivo. Ahora bien, tal circunstancia

no puede cercenar el ejercicio de una acción tendente a declarar la existencia de vulneración de un derecho fundamental. En este sentido, la convocatoria de la comisión negociadora prevista en el art. 41.4 ET necesariamente pasa por determinar que la modificación sustancial era colectiva, pues caso de alcanzarse una solución negativa, no entraría en juego el mecanismo previsto en el precepto antedicho y además, dicha decisión repercutiría incluso en la propia competencia funcional de esta Sala que únicamente ostenta la misma para el análisis de modificaciones sustanciales de carácter colectivo, ex art. 2.h) LRJS, en relación con el art. 8.1 del mismo texto legal. El carácter de la modificación se torna en elemento previo imprescindible para decidir acerca de los aspectos antedichos, sin que el desistimiento del procedimiento previo, pueda invalidar el ejercicio de la acción que ahora analizamos, ni cercenar el derecho del sindicato accionante, desestimándose así la falta de acción invocada por la empresa. En consecuencia, la primera cuestión a la que aludiremos es precisamente a la de determinar el carácter individual o colectivo de la medida, como paso previo a decidir sobre la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical afirmado por el demandante.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 41 ET, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Son colectivas, al amparo del apartado segundo del mismo precepto legal, las modificaciones que, en un periodo de 90 días, afecten al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

En el caso de que la medida sea colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes (art. 41.4 ET).

Como ya adelantamos, la primera controversia que se suscita en el presente procedimiento es determinar si la medida adoptada por la empresa Airbus Operations, afectante a determinados trabajadores de los centros de trabajo que dispone en Getafe (Madrid) e Illescas (Toledo) es individual o colectiva, a efectos de activar la negociación prevista en el citado apartado cuatro del art. 41 ET. Mientras que el sindicato CGT sostiene que la medida es colectiva, pues obedece a una misma causa organizativa-productiva, se adopta de forma simultánea en ambos centros de trabajo y afecta a un total de 40 trabajadores en una empresa que cuenta con 3.655 empleados, la empresa manifestó en el acto de juicio que la medida es individual, afecta de forma independiente a los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo (por eso se comunicó al presidente del comité de empresa de cada centro); la causa organizativa-productiva invocada también es diferente, añadiendo que los acuerdos alcanzados para dejar sin efecto el triple turno demuestra que existió negociación,

siendo en su caso el comité de empresa el afectado por la supuesta falta de negociación, al ser el legitimado para entablar la misma.

Visto lo anterior, los hechos no han resultado esencialmente controvertidos, quedando acreditado a través de la documental obrante en autos que:

1.- La empresa Airbus Operations S.L cuenta con distintos centros de trabajo, dispersados en la geografía nacional, siendo dos de ellos los sitios en Getafe (Madrid) e Illescas (Toledo).

2.- Por atender a un orden cronológico, en cuanto a las medidas adoptadas, hemos constatado que:

a) El 21-12-2022 la empresa demandada remite comunicación al presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo de Illescas en la que se ponía en su conocimiento que al amparo de lo dispuesto en el art. 41.3 ET, se había adoptado la decisión proceder a llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual de un total de 7 empleados del centro, consistiendo dicha modificación *“en un cambio del régimen de trabajo a turnos, en virtud del cual, los empleados anteriormente señalados pasarán de estar adscritos al doble turno a estar al triple turno, con efectos de 8 de enero de 2023 (este inclusive)”*.

b) El 22-12-2022, la empresa demandada remite comunicación al Presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo de Getafe en la que se ponía en su conocimiento que al amparo de lo dispuesto en el art. 41.3 ET, se había adoptado la decisión de proceder a llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual de un total de 27 empleados, consistiendo dicha modificación *“en un cambio del régimen de trabajo a turnos, en virtud del cual, los empleados anteriormente señalados pasarán de estar adscritos al doble turno a estar al triple turno, con efectos de 8 de enero de 2023 (este inclusive)”*.

c) El 12-1-2023, por doña [REDACTED], se remitió correo electrónico por la empresa al presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo de Illescas en el que se adjuntaba comunicación por la que se ponía en su conocimiento, al amparo de lo dispuesto en el art. 41.3 ET, la decisión adoptada de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual de un total de 6 empleados, consistiendo dicha modificación *“en un cambio en el régimen de trabajo a turnos, en virtud del cual, los empleados anteriormente señalados pasarán de estar adscritos del doble turno a estar a triple turno, con efectos de 29 de enero de 2023 (este inclusive)”*.

Así, en el periodo temporal transcurrido entre la primera y la tercera de las comunicaciones, se vieron afectados un total de 40 trabajadores de ambos centros de trabajo. Las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa, son reflejadas en las comunicaciones remitidas a los presidentes de los comités de Empresa de los centros de trabajo afectados y han sido traídas a la presente resolución a los hechos probados tercero y cuarto, dándose por reproducidas las mismas al objeto de evitar reiteraciones innecesarias. Hemos de apuntar que el contenido de las comunicaciones atinentes al centro de trabajo de Illescas son idénticas respecto a la consignación de las causas.

Tras la lectura de los escritos remitidos, este tribunal opta por estimar la argumentación del sindicato recurrente en cuanto a la consideración de una causa organizativa-productiva común que ampara las medidas adoptadas en los centros de trabajo afectados. La distinta redacción que se advierte en parte de contenido de las misivas no justifica el tratamiento

diferenciado de una causa común que se advierte en ambas comunicaciones: el aumento de la tasa de producción (rate) establecida del modelo A350, y la necesidad de cumplir los requerimientos de unidades exigidos por el cliente final. Máxime teniendo en cuenta que tanto el proceso productivo de la planta de Getafe como el de la planta de Illescas se hayan directamente interrelacionados: véase que en la comunicación atinente a este último centro de trabajo se indica que *“la línea productiva de la Sección 19 del A350 (en adelante, “S19”) venía estando en un régimen de triple turno, con el objeto de poder atender adecuadamente la demanda del cliente (la línea de producción de Getafe) y en conformidad con la tasa de producción (rate) establecida”*. Y en la comunicación del centro de trabajo de Getafe que *“las entregas que han de realizarse al cliente, en concreto, a la línea de producción sita en Hamburgo (Alemania)”*. Es decir que el trabajo realizado por la línea S19 del A350 se organiza en una producción distribuida por centros de trabajo, de suerte que completado el proceso de Illescas, pasa el mismo a Getafe para a continuación, revertir a la línea de producción sita en Hamburgo (Alemania). Si ello es así, es imposible deslindar las causas organizativas y productivas invocadas en cada uno de los centros de trabajo afectados por la comunicación, obedeciendo a un objetivo común que ya ha sido descrito, siendo por ende única la causa productiva-organizativa invocada. En consecuencia, afectando a 40 trabajadores la implantación del triple turno en una empresa que cuenta con una plantilla total de 3.655 empleados, adoptándose dicha modificación en fechas 21 y 22-12-2022 y 12-1-2023, la conclusión no es otra que el carácter colectivo de la medida impuesta por la empresa.

QUINTO.- Dicho lo anterior, queda despejar la segunda de las cuestiones que se opusieron por el sindicato demandante, esto es: la vulneración de su derecho de libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, al no adoptarse la citada modificación sustancial colectiva sin dar intervención a la representación legal de los trabajadores y por ende, al sindicato accionante.

En este punto, ya se ha hecho referencia en el fundamento anterior a las previsiones contenidas en el art. 41.4 ET: caso de ser la modificación sustancial de carácter colectivo, debe abrirse un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, al objeto de alcanzar un acuerdo sobre las medidas a adoptar. La cuestión a resolver es el alcance de la no convocatoria de dicha negociación, debiendo traerse a colación la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 20-6-2019, rco. 98/2018 (ROJ: STS 2394/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2394), en la que el Alto Tribunal realiza las siguientes consideraciones:

“ Como recuerda la STS de 26 de junio de 2018, rec. 83/2017 , “La obligación de seguir un período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, además de una previsión directa que establece el referido apartado 4 del artículo 41 ET , es concreción directa de la previsión general contenida en el artículo 64.5 ET según la que los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados y consultados, entre otras cuestiones, sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa, pues no cabe duda de que una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo constituye un cambio relevante en los contratos de trabajo, máxime si, como es el caso, afecta a una de las condiciones básicas de la relación laboral cual es la prestación salarial”. Esto es, la intervención de la representación legal de los trabajadores en determinadas situaciones que afectan a las relaciones laborales es exigible y debe atenderse y cumplirse por la empresa (...).

Finalmente, debemos recordar que sobre las relaciones entre autonomía individual y colectiva, el TC ha venido diciendo que "ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el artículo 38 CE , y por ello, a un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa, incluidas medidas referentes a la llamada gestión de personal que afectan al desarrollo del contrato de trabajo, ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual, "pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes" . Siendo ello así, tampoco es posible obviar que la negociación colectiva está dotada de un marco claro de actuación que debe respetarse.

Y a tal efecto, se viene diciendo que las previsiones del Convenio Colectivo no pueden verse modificadas por decisiones unilaterales del empresario ni por la autonomía individual, en tanto que ello implica eludir el derecho de negociación colectiva. En ese sentido, como ya recuerda la STS de 29 de abril de 2014, rec. 242/2013 , con cita de la STC 238/2005 , se dice que "La autonomía individual -o la decisión unilateral de la empresa- no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio." y que " no es lícito pactar de manera individual y masiva o en pactos colectivos sin carácter normativo, en términos distintos a los establecidos en un convenio colectivo, de modo que suponga desvirtuar sus mandatos, tal y como se ha establecido en la sentencia de esta Sala de 12 de abril de 2010, recurso 139/2009 ".

En ese mismo sentido se pronunció la sentencia a la que se refiere la aquí recurrida y la parte recurrente, dictada en un proceso que afectaba a las mismas entidades. Nos referimos a la sentencia de esta Sala, de 11 de octubre de 2016, rec. 68/2016 , en la que, a su vez, se hace eco de las SSTS 11 de diciembre de 2015, rec. 65/2015 y precedentes, como la de 12 de abril de 2010, rec. 139/2009 ,

En este marco de afectación del derecho de libertad sindical, la sentencia de 5 de febrero de 2013, R. 31/12 , para un supuesto particular, enjuiciaba un denominado "complemento de programas" en RTVE. Allí no se apreció vulneración de la libertad sindical, en su vertiente funcional de derecho a la negociación colectiva, porque tal complemento, establecido al margen de la disposición convencional y como "estrategia empresarial lícita", respetaba -y mejoraba- lo pactado en el convenio colectivo.

E igualmente se cita la de 12 de abril de 2011 R. 136/10 en el que el establecimiento de prorrateo de las pagas extraordinarias, cuando el convenio no lo prohibía, no se consideró un atentado a la autonomía colectiva que lesionara la libertad sindical".

Atendiendo a la doctrina expuesta, la demanda ha de ser estimada, pues la empresa aquí demandada, obviando el carácter colectivo de la implantación del triple turno para los trabajadores de la línea S19 de los centros de trabajo de Getafe e Illescas, no dio trámite al proceso de consultas imperativamente impuesto por el art. 41.4 ET, cercenando el derecho a la negociación del sindicato CGT, con implantación al menos en el Comité de Empresa de Illescas (Descriptor 32). En su lugar, basándose en su voluntad unilateral, adoptó una medida que estuvo siendo aplicada hasta el 19-2-2023 en el centro de trabajo de Getafe y

hasta el 13-3-2023 en el centro de trabajo de Illescas, alterando el turno de los trabajadores afectados que pasaron a prestar triple turno.

No es cierto como se dice por la empresa que la documental aportada en autos revela la existencia de una negociación. Lo que revelan los descriptores 26 y 32 son las propuestas del comité de empresa de ambos centros de trabajo de suprimir el triple turno a los trabajadores afectados por existir compañeros que con carácter voluntario, deseaban adscribirse a dicho triple turno. Ante dicha tesitura, la empresa optó por cubrir el triple turno con dichos trabajadores, dejando sin efecto la medida impuesta a los cuarenta trabajadores afectados. De ello no se infiere en ningún caso la presencia de un periodo de negociación en el que por la representación legal de los trabajadores y la empresa se produjera un intercambio de posiciones en orden a alcanzar un acuerdo sobre la instauración del triple turno. Es a posteriori, derivado de la existencia de voluntarios, cuando se propone su supresión, sin que ninguna consulta se realizara a la RLT para su implantación.

En consecuencia, la demanda de CGT ha de ser estimada, declarando este tribunal la vulneración de su derecho de libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, al haberse implantado la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo sin acudir al mecanismo de negociación previsto en el art. 41.4 ET, impidiendo a CGT proponer cuantos aspectos considerara pertinentes respecto a la adopción de la implantación del triple turno.

SEXTO.- El art. 183.1 LRJS dispone que cuando la sentencia declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. Añade el apartado segundo que el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

Dado que por el sindicato demandante se ha renunciado expresamente a la acción de indemnización por daños morales contenida en el suplico de su demanda, desistiendo de la misma, ningún pronunciamiento se realizará al respecto por este tribunal sobre tal pretensión.

SÉPTIMO.- Notifíquese la presente resolución a las partes y hágase saber que contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (art. 206.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Previa desestimación de la excepción de falta de acción, estimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) frente a la empresa AIRBUS SOLUTIONS S.L, a la que se adhirieron solicitando el dictado de una resolución ajustada a derecho los sindicatos CC.OO, UGT, ATP y SIPA, con intervención del MINISTERIO FISCAL; y en consecuencia, declaramos vulnerado el derecho



de libertad sindical del sindicato demandante, en su vertiente de negociación colectiva por la empresa demandada, en los términos expresados en la presente resolución. Sin pronunciamiento relativo a indemnización por daño moral y sin imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante 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 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0119 23; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0119 23, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.