



# AUDIENCIA NACIONAL

## Sala de lo Social

**Núm. de Procedimiento:** 0000299/2014  
**Tipo de Procedimiento:** DEMANDA  
**Índice de Sentencia:**  
**Contenido Sentencia:**  
**Demandante:** COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AEREO (CESHA)  
**Codemandante:**  
**Demandado:** -IBERIA LAE SAU OPERADORA  
-COMISIONES OBRERAS (CC.OO)  
-ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS AERONAUTICOS (ASETMA)  
-UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)  
-UNION SINDICAL OBRERA (USO)  
-CENTRAL DE TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (CTA)  
-CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)  
-MINISTERIO FISCAL

**Ponente Ilmo. Sr.:** D. RAFAEL LOPEZ PARADA

**SENTENCIA Nº: 198/2014**

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

**Ilmos. Sres. Magistrados:**  
D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA  
D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

En MADRID, a doce de Diciembre de dos mil catorce.

La Sala de lo Social compuesta por los Sres. citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**



Ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el procedimiento num. DEMANDA 0000299 /2014 seguido por demanda de COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AEREO (Letrado José Carlos Aparicio Marjal) contra IBERIA L.A.E. S.A.U. OPERADORA (Letrado Urbano Blanes Aparicio), COMISIONES OBRERAS (Letrado Ángel Martín Aguado), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (no comparece), UNION SINDICAL OBRERA (no comparece), ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS AERONAUTICOS (no comparece), CENTRAL TRABAJADORES ASAMBLEARIOS (no comparece), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (no comparece) sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 30 de octubre de 2014 se presentó demanda por Coordinadora Estatal del Sector de Handling y Aéreo (CESHA) contra Iberia L.A.E. S.A.U., Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Asociación Sindical Española de Técnicos Aeronáuticos (ASETMA), Central Trabajadores Asamblearios (CTA) y Confederación General del Trabajo (CGT), sobre impugnación de convenio colectivo.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 11 de diciembre de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

**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. Comparecieron como demandadas Iberia L.A.E. S.A.U. y Comisiones Obreras, sin comparecer las restantes codemandadas, a pesar de estar debidamente citadas.

**Cuarto. –** La parte demandante se ratificó en su demanda, exponiendo el representante procesal de la misma los motivos que fundan su pretensión. Se opusieron a la estimación de la pretensión las partes demandadas, por los motivos que igualmente argumentaron. Intervino el Ministerio Fiscal, que se opuso a la estimación de la demanda. Todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

**Quinto. –** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

- La formación obligatoria se programa siempre dentro de la jornada.
- Cuando se produce alguna alteración en la jornada se reprograma para que pueda ajustarse a la formación obligatoria incluso se la cambia el turno.



Hechos conformes:

- El 12,17% de formación es fuera de la jornada.

Resultando y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El XV Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima, y su personal de tierra, disponía en su artículo 91, primer párrafo:

" La asistencia a cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas, será obligatoria y se realizará fuera de la jornada de trabajo".

El Sindicato Español Profesional de Handling de Aeropuertos (SEPHA) impugnó el citado convenio colectivo, recayendo sentencia de esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 4 de junio de 2002 (procedimiento 174/2001) que estimó la demanda y, en el fallo anuló la expresión "será obligatoria" del párrafo 1º del citado artículo 91 del XV Convenio Colectivo, razonando en sus fundamentos que "fuera de la jornada no es exigible la colaboración productiva del trabajador y por tanto su tiempo deja de estar concatenado al trabajo, sin perjuicio de la vigencia del deber de abstención de las actividades que puedan comprometerlo, en coherencia con la bona fides, de tracto continuo, que caracteriza la fisiología de la relación laboral. Por ello, y en principio, ninguna actividad positiva puede ordenarse por el empresario al margen de la cobertura contractual que supone el tiempo comprometido por el trabajador".

Contra dicha Sentencia se interpuso recurso de casación por Iberia LAE, siendo desestimado por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de junio de 2003 (recurso 124/2002).

En su fundamentación se señalaba, entre otras cosas:

"La Sala ha recordado en repetidas ocasiones (sentencias de 9-7-91 , 24-2-92 , 7-4-95 (rec.3263/95 ) , 8-6-95 (rec.3506/94 ) y 20-10-99 (rec. 2713/97), entre otras), la doctrina del Tribunal Constitucional (sentencias 58/1985 , 177/1988 , 171/1989 y 210/1990 , entre otras) que señala que "la Ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del Convenio Colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla". Y más recientemente en la de 18 de enero de 2000 ( rec. 4982/99) ha reiterado que "la sentencia de esta Sala de 2 de octubre de 1995 , afirmaba que "tradicionalmente se ha sostenido que del carácter normativo del convenio colectivo deriva su sometimiento a las normas de rango superior, dentro del cuadro de las fuentes del derecho ( Sentencia del Tribunal Constitucional 177/1988, de 10 octubre ). Que la norma paccionada ha de sujetarse al derecho necesario establecido por la ley, de rango superior en la jerarquía normativa ( Sentencia del mismo Tribunal 58/1985, de 30 abril ). Y que la primacía de ley sobre el convenio deriva de la sumisión de éste a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla ( Sentencia del mismo Tribunal 210/1990, de 20 diciembre)". Es evidente pues que de acuerdo con la doctrina expuesta, la ilegalidad propugnada solo podrá declararse si la imposición de asistencia obligatoria que establece el art. 91 del Convenio para los cursos que se realicen fuera de la jornada de trabajo, infringe normas de derecho necesario, pues en caso contrario, habría de prevalecer el resultado de la autonomía colectiva, como argumenta la recurrente".



Y:

"Uno de los pilares sobre los que se sostiene el derecho del trabajo es el establecimiento de una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero, entendido no en su concepción estricta de tiempo de actividad laboral, sino como el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece en exclusiva al trabajador y del que solo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario. Ese principio básico ha sido incorporado en nuestro derecho a través de los arts. 34.1, párrafo segundo y 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la fijación de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la voluntariedad de la prestación del trabajo en el tiempo que supere dicha jornada. Resulta pues que el tiempo máximo de puesta a disposición que el empleador puede exigir al trabajador, con la consiguiente subordinación a sus poderes directivos y disciplinarios de aquel, coincide con el de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo (art. 34.1 párrafo primero). Fuera de ella, el empleador no puede requerirle la realización de su prestación profesional, ni puede desplegar sobre él su poder disciplinario. OCTAVO.- De otro lado, es evidente que el tiempo dedicado a la formación no puede considerarse tiempo de trabajo en sentido estricto. Pero también lo es que la jornada laboral no tiene porqué comprender solo el tiempo de trabajo efectivo, como pudiera dar a entender el tenor del número 5 del art. 34. Prueba de ello es que nuestro derecho reconoce expresamente la posibilidad de que, durante la jornada laboral se puedan llevar a cabo determinadas actividades que sin ser estrictamente laborales, sí se integran en la jornada laboral porque están directamente relacionadas con la posición profesional del trabajador (por ejemplo, reconocimientos médicos obligatorios, registros del art. 18 ET, pausa del bocadillo cuando así se pacte (art. 34.4), tiempo de inactividad no imputable al trabajador (art. 30), permisos retribuidos del art. 37, realización de funciones sindicales (art. 68.e), etc). En esa misma dirección, es evidente que la formación profesional, cuya finalidad es facilitar la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual -- como postulaba ya el Convenio 140 de la OIT de 1.974 -- constituye una actividad íntimamente vinculada a la posición profesional del trabajador. Y de ahí que su potenciación se haya erigido en una de las grandes preocupaciones de las asociaciones empresariales y sindicales, como lo demuestran, entre otras iniciativas, los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en línea con la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1.989, y el punto 13 del Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva del 97. No cabe duda pues que las partes negociadoras de un convenio colectivo pueden, en ejercicio de la autonomía colectiva, imponer a los trabajadores la asistencia obligatoria a los cursos de formación profesional, siempre y cuando estos se impartan durante su tiempo de puesta a disposición del empleador, o lo es igual durante su jornada laboral. Así lo propone el Art. 8 de la Carta Social Europea de 27 de abril de 1.978, ratificada por España el 6 de mayo de 1.980, conforme al cual, "para afianzar el ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional, las Partes Contratantes se comprometen a (. . .) la inclusión, dentro de las horas normales de trabajo, del tiempo dedicado a los cursos suplementarios de formación seguidos por el trabajador, durante su empleo, a petición de su empleador". Es más, cabe también sostener que frente a jornadas de menor duración pactadas en contratos de trabajo, los negociadores del Convenio de Iberia habrían podido ampliarlas para la formación profesional hasta alcanzar las 40 horas semanales, puesto que la jornada establecida en contrato, que sí es vinculante para el empresario, no constituye para aquellos una norma legal de derecho necesario. Pero en cualquier caso esa facultad negocial tiene, una frontera infranqueable: la duración de la jornada máxima legal. Y la imposición al trabajador



de mantener fuera de ella su puesta a disposición supone transgredir frontalmente el art. 34.1, norma de derecho necesario que el propio Estatuto solo autoriza excepcionalmente a rebasar en el caso del art. 35 ET . Y además, una ilícita proyección del poder disciplinario del empresario sobre un tiempo de descanso, en que el trabajador no debe quedar sometido a ese poder; que es lo que aquí ha ocurrido, puesto que el incumplimiento de la obligación de asistencia en tiempo extralaboral que impone el art. 91 del Convenio de Iberia podría constituir, a la vista del propio Convenio, una "desobediencia a ordenes recibidas de los superiores" que el art. 270.11 tipifica como falta muy grave, y el 273 permite sancionar hasta con despido".

**SEGUNDO.**— El artículo 78 del XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal, dispone en su primer párrafo:

" La realización de cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas, será obligatoria. En caso de ser programada fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será voluntaria".

**TERCERO.**- En la empresa Iberia LAE SAU y para el personal de tierra se realizan cursos de formación obligatorios para el trabajador, algunos por exigencias normativas y de la entidad AENA y otros por exigencias operativas de la propia empresa. Entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2014 se han impartido en la empresa un total de 250.606 horas de formación obligatoria o necesaria dirigida al personal de tierra, de las que 30.521 horas se han impartido fuera de jornada, lo que representa un 12,17% de la formación obligatoria.

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 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, 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 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se expresa que los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

El ordinal primero resulta del texto del convenio publicado en el Boletín Oficial del Estado de 26 de junio de 2001, mientras que las referencias a sentencias judiciales no son controvertidas y son notorias para la Sala. Se deja referencia dichas sentencias en hechos probados porque no se trata de meros antecedentes jurisprudenciales, sino de resoluciones recaídas en relación con la misma empresa y en un litigio anterior sobre el texto de un convenio anterior de la misma franja de trabajadores de la empresa y que puede desplegar efectos positivos de cosa juzgada material.

El ordinal segundo resulta del texto del convenio publicado en el Boletín Oficial del Estado de 22 de mayo de 2014.



El ordinal tercero no es controvertido entre las partes y resulta del documento obrante en el descriptor 22.

**TERCERO.** – El tiempo de trabajo dedicado a la formación profesional necesaria, esto es, a aquella que viene impuesta al trabajador por normas legales o convencionales o por decisión de la propia empresa ha de ser considerado tiempo de trabajo. Así se estableció, para el caso de la propia empresa Iberia LAE en la sentencia de esta Sala de 4 de junio de 2002 (procedimiento 174/2001) y con mayor rotundidad por la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 26 de junio de 2003 (recurso 124/2002) que desestimó el recurso de casación contra la anterior. Así resulta también de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en cuyo artículo 2 se define como tiempo de trabajo "todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales", mientras que se define período de descanso como "todo período que no sea tiempo de trabajo". Finalmente el artículo 23.2.1.d del Estatuto de los Trabajadores dice que la formación necesaria para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo correrá a cargo de la empresa y el tiempo destinado a la misma se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo. Aunque la empresa sostiene que la formación a la que se refiere ese conflicto es diferente a la prevista en dicho artículo, lo cierto es que el mismo ha de contraponerse a otros dos tipos de formación:

- a) La formación necesaria inicial, previa a la contratación e incorporación al puesto de trabajo;
- b) La formación no necesaria, totalmente voluntaria para el trabajador y no exigible.

Por consiguiente el supuesto del artículo 23.2.1.d va referido a toda formación no inicial que pueda considerarse necesaria para continuar en el desempeño del puesto de trabajo, sea por exigencias de la propia empresa, de sus clientes o de las normas legales, reglamentarias o convencionales aplicables. Y no cabe duda de su consideración como tiempo de trabajo.

Esa consideración de tiempo de trabajo, como claramente dijo la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de junio de 2003 (recurso 124/2002) y como resulta del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, constituye un suelo mínimo irrenunciable, que no puede ser rebajado por convenio colectivo y, menos todavía, por acuerdos individuales con cada trabajador. Por consiguiente el tiempo dedicado a formación necesaria es tiempo de trabajo a efectos de su cómputo a efectos de jornada y de retribución, si bien ha de recordarse que, respetando los mínimos legales en materia de salario y de jornada, el convenio colectivo puede establecer una regulación especial para dichas horas diferente al tiempo propiamente productivo.

Ahora bien, la lectura del precepto convencional impugnado no dice que el tiempo de formación obligatoria que se programe fuera de la jornada de trabajo no tenga la consideración de tiempo de trabajo en los términos vistos, sino solamente que la asistencia será voluntaria. El uso del término jornada en este caso es incorrecto, por cuanto no debe confundirse la jornada (esto es, el tiempo de trabajo total medido en horas) con la distribución de la jornada (la fijación de los concretos momentos de prestación de servicios). La lógica del artículo lleva a entender que la referencia ha de entenderse correctamente hecha a la distribución de la jornada u horario



programado, que es lo que defiende la empresa en el acto del juicio. Cuando el tiempo de formación se sitúe fuera de ese horario programado de un trabajador, éste no estará obligado a asistir y si no lo hace, tratándose de formación obligatoria, ello obligará a la empresa a reprogramar esa formación en otro momento que se sitúe dentro del horario del trabajador. Esta es la postura manifestada por la empresa en el proceso y que, en tales términos, resulta conforme a Derecho.

Bajo dichos parámetros interpretativos el artículo impugnado es conforme a Derecho, puesto que se limita a conceder al trabajador el derecho a no asistir al tiempo de formación que se fije fuera de su horario programado, con la consiguiente obligación empresarial de reprogramar dicha formación en caso de inasistencia, mientras que si el trabajador opta por asistir, el tiempo habrá de ser computado, a efectos de los mínimos legales en materia de salario y jornada, como tiempo de trabajo efectivo, lo que no queda excluido por el texto del artículo del convenio, por lo que éste no incurre en ilegalidad.

La demanda por tanto es desestimada.

**CUARTO.**— No se hace imposición de costas por no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

#### F A L L O

En el procedimiento 299/2014, seguido por demanda de Coordinadora Estatal del Sector de Handling y Aéreo (CESHA) contra Iberia L.A.E. S.A.U., Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Asociación Sindical Española de Técnicos Aeronáuticos (ASETMA), Central Trabajadores Asamblearios (CTA) y Confederación General del Trabajo (CGT), sobre impugnación de convenio colectivo, desestimamos las pretensiones 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 CINCO 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 600 euros previsto en el 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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0299 14; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0299 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.



Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.