



Roj: **SAN 3064/2018** - ECLI: **ES:AN:2018:3064**

Id Cendoj: **28079240012018100125**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/07/2018**

Nº de Recurso: **130/2018**

Nº de Resolución: **126/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00126/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria/o D./D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 126/2018

Fecha de Juicio: 17/7/2018

Fecha Sentencia: 24/7/2018

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000130 /2018

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: CONFEDERACION DE SINDICATOS DE PROFESIONALES AEREOS (CSPA)

Demandado/s: ENAIRE EPE, AENA, S.M.E., S.A.

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORI A

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2018 0000143

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000130 /2018

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 126/2018

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:



D. RICARDO BODAS MARTÍN

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

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veinticuatro de julio de dos mil dieciocho.

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 CONFLICTOS COLECTIVOS 0000130 /2018 seguido por demanda de CONFEDERACION DE SINDICATOS DE PROFESIONALES AEREOS (CSPA)(Letrado Gonzalo Lucendo de Miguel) contra ENAIRE EPE(Abogado del Estado) AENA, S.M.E., S.A.(Letrado Ana Isabel Heras Sancho) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero .- Según consta en autos, el día 21 de mayo de 2018 se presentó demanda por Don Gonzalo Lucendo De Miguel Ldo. ICAM, en nombre y representación de la CONFEDERACION DE SINDICATOS DE PROFESIONALES AEREOS (CSPA) (FSAI), contra, La empresa ENAIRE EPE y la empresa AENA SME SA, sobre, CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- Por diligencia de ordenación de 24 de mayo de 2018 se acordó requerir al actor para que en el plazo de cuatro días aclare el suplico de la demanda, habiéndose presentado escrito el 30 de mayo siguiente.

Tercero - La Sala designó ponente señalándose el día 10 de enero de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio el día 17 de julio de 2018.

Cuarto .- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, previa estimación íntegra de esta demanda, se declare:

- La obligatoriedad para AENA SME SA y ENAIRE EPE de permitir al personal a turnos regulado por el I Convenio Colectivo de GRUPO AENA el disfrute del permiso de asuntos propios regulado en el artículo 81.h del I Convenio Colectivo del Grupo AENA por periodos horarios que puedan ser inferiores a 7,5 horas a elección del trabajador, condenándose a la demandada ENAIRE EPE a que cese inmediatamente en la práctica de denegar sistemáticamente a los trabajadores las solicitudes de disfrute inferiores a 7,5 horas realizadas por el personal a turnos. - Se Condene a la demandada ENAIRE EPE a que permita el disfrute en tiempo libre del remanente de las horas de asuntos propios correspondientes al año 2017 a los trabajadores que no han podido disfrutarlas por no haberseles permitido por parte de dicha demandada por no superar las 7,5 horas. Con cuantos pronunciamientos accesorios a los citados haya lugar en Derecho, incluidos los referidos a la imposición de costas y multa a la contraparte si se opusiere a las legítimas pretensiones de esta parte.

Frente a tal pretensión, la parte demandada AENA SME SA alega las excepciones de falta de legitimación pasiva, inadecuación de procedimiento y cosa juzgada, y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Enaire EPE se adhiere a las excepciones propuestas por la codemandada, alega las excepciones de falta de Litis consorcio pasivo necesario y de falta de acción y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Quinto.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

-Los trabajadores a turnos tienen los mismos regímenes de funcionamiento, lo que afecta al art. 81 h porque la mayoría de trabajadores deducen de los cuadrantes.

-Solo en 17 de 48 centros hay trabajadores a turnos que no han deducido los permisos de su cuadrante.



-El 27.4.2006 se elaboró una instrucción por la dirección de RRHH de Aena que fueron impugnados ante esta Sala el 7.12.06 en el procedimiento 139/06, se declararon ajustadas a derecho y en STS 11.6.08, recurso 17/07 se confirmó.

-En apartado 1-6 de los acuerdos de permisos asuntos propios se disfrutarían por servicios completos con tope de 52,5 horas y el resto disfrutaría con arreglo a las pautas del apartado 1.1 del acuerdo.

-Se dictó SAN el 3.7.2007 en cuyo hecho probado 4º se refleja este extremo.

-Los permisos requieren solicitud del trabajador y autorización de dirección del centro, según necesidades del servicio.

-ENAIRE aplica al régimen de permisos la instrucción de ANENA de 27.4.2006-

HECHOS PACIFICOS:

-El personal a turnos se distinguen entre los que deducen de su cuadrante los días de asuntos propios y los que no.

-Los 13 trabajadores reflejados en demanda prestan servicios en ENAIRE.

-En el personal a turno se expresa que el día de trabajo se corresponde por servicio programado.

-El turno se trató en CIVCA, se concluyó que este tema de personal no de turno eran 7,5 horas.

-El 31.1.2018 alcanzó un acuerdo entre Aena y CC.OO, UGT, USO que afectaba a personal con jornada normal en que se pactaba que se podía disfrutar estos permisos por horas.

-En los mismos acuerdos se tocan cuestiones del personal a turnos pero no de esta materia.

Sexto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Séptimo.-En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La Confederación de Sindicatos Profesionales aéreos (CSPA), cuya legitimación activa como uno de los sindicatos con presencia en el Grupo AENA (ENAIRE EPE y AENA SME SA) ha sido ya reconocida en recientes Sentencias de esta Sala, como la de 21 de noviembre de 2017 , la cual declara un Hecho Probado lo siguiente:

"TERCERO. - CSPA, en el que se integran los sindicatos FSAI y SICA, acredita un 7,36% de los representantes unitarios en el Grupo AENA. - Su representatividad en AENA asciende al 2, 45% y a un 31, 34% de representatividad en ENAIRE. " . (Hecho reconocido por el Abogado del Estado)

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores a turnos que pueden disfrutar del permiso retribuido por asuntos particulares regulado en el artículo 81.1 h) del Convenio colectivo de Aena por no tenerlos reducidos de cuadrante y que presta servicios en los Aeropuertos de Alicante-Eche, Asturias, Cuatro Vientos, Ibiza, Jerez, A Coruña, Málaga, Melilla, Palma de Mallorca, Pamplona, Reus, San Javier, San Sebastián, Sevilla, Tenerife-Norte y Tenerife-Sur. (Descriptor 80, ratificado en prueba testifical)

Están afiliados al sindicato demandante los trabajadores que a continuación se indican: Roberto , Maximino , Rogelio , Romualdo , Rubén , Salvador , Santos , Onesimo , Segismundo , Sergio , Silvio , Teodoro y Valentín . (Descriptor 2)

TERCERO.- Por Resolución de 29 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos S.A.). Código de convenio nº 90100033012011, que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo, en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. , UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado. (BOE 20 de diciembre de 2011) que es de aplicación a los trabajadores de las empresas ENAIRE EPE y AENA SME SA S.A. (hecho conforme, descripción 45,57 y 71)

CUARTO.- Los trabajadores afectados por el presente Conflicto prestan todos sus servicios en la empresa ENAIRE EPE en diversos centros de trabajo y en régimen de turnos. En lo que respecta a cadencia de los ciclos



de trabajo y descanso, jornada anual programada y jornada anual programable, y bolsa de horas disponible (BHD) cumplen lo establecido en los artículos 59, 60,61, 62,63 y 64. (Hecho conforme)

QUINTO.- Los trabajadores Roberto , Maximino , Rogelio , Romualdo , Salvador , Santos , Onesimo , Segismundo , Sergio , Silvio , Teodoro y Valentín presentaron, ad cautelam , en el mes de enero de 2018, escrito de reclamación administrativa previa a la vía judicial, a la Dirección de Personal de ENAIRE EPE manifestando que al haber dispuesto de 48 horas de libre disposición, les restaba por disponer 4,5 horas de libre disposición del año 2017. Rubén manifestaba haber dispuesto de 49,5 horas de libre disposición y le restaba por disponer de 3 horas. (Descripción 4)

SEXTO.- En fecha 14/05/2014, se dictó sentencia por esta Sala en el procedimiento número 73/2014, sobre conflicto colectivo, en cuyo fundamento de derecho cuarto se recoge: " *Sostienen las partes demandantes que el acuerdo alcanzado en la CIVCA el 22 de abril de 1995 está vigente y tiene el mismo valor que el convenio colectivo, puntos en los que es preciso concordar con las mismas, puesto que así lo dispone el convenio colectivo, que confiere tal valor jurídico a los acuerdos adoptados por unanimidad en la CIVCA, como es el que nos ocupa, resultando que el mismo ha de considerarse vigente por aplicación de la disposición transitoria del actual convenio.*

Cuestión distinta es que lo resuelto en aquella reunión de la CIVCA tenga el sentido y significado pretendido por las demandantes. Según ellas de dicho acuerdo se desprendería la obligación de la empresa de cubrir toda la jornada dejada de realizar por el trabajador sustituido en los supuestos en que ordene una Cobertura Obligatoria de Servicio (COS) a otro trabajador de su equipo. Sería así ilegal la práctica adoptada por la empresa de ordenar en ocasiones la cobertura del servicio solamente para parte de la jornada dejada de realizar por el trabajador sustituido.

Sin embargo no es eso lo que a juicio de esta Sala se desprende de la lectura de dicha acta. Desde luego que sobre la base del texto literal del acta es difícil interpretar su sentido, debiendo recordarse que siendo la base jurídica del derecho reclamado, correspondería aportar a la demandante los hechos que conforman el contexto de aquella decisión como base interpretativa para asentar la pretensión de la demanda, lo que no se ha hecho. Así y con las dificultades que ello implica, parece que el conflicto que se pretende resolver es otro y que coincide con el que se vuelve a tratar en el acta de junio de 2008 que queda referida en hechos probados.

A nuestro juicio y siguiendo la interpretación de las demandadas, el problema sometido a la CIVCA era si los servicios de duración diferente habían de cubrirse igualmente al amparo de una COS, computando como una sola. Lo que se resuelve, por tanto, es si es obligatorio para el trabajador al que se encomienda una de las dos COS mensuales previstas en el convenio cubrir todo el servicio, con independencia de su duración, dando la CIVCA por unanimidad una respuesta afirmativa. Pero de ello no se desprende que sea obligatorio para la empresa ordenar al trabajador la cobertura de todas y cada una de las horas dejadas de trabajar por el operario sustituido.

Es cierto que en el marco del artículo 70 del vigente convenio colectivo, a efectos del máximo de dos COS mensuales, una orden de cobertura computará unitariamente independientemente del número de horas realizadas, tanto si se ordena la cobertura completa del turno dejado de prestar por el sustituido como si se ordena una cobertura meramente parcial y con independencia de la duración de dicho turno. Pero no se desprende de dicho artículo ni del acta de 1995 que la empresa tenga la obligación de cubrir íntegramente la ausencia en todas las horas dejadas de prestar.

En definitiva, ni la empresa tiene obligación de cubrir todas las ausencias, ni tampoco está obligada a cubrir las en toda su extensión, siendo legítimo que, en el ejercicio de su poder de dirección de la actividad empresarial, opte por no cubrir la ausencia o hacerlo solamente por una parte de horas de la misma. Cuando ordene una COS, sea cuál sea la duración, se consumirá una de las dos fijadas como máximas mensuales y las horas realmente trabajadas habrán de ser compensadas en la forma prevista en el convenio colectivo, esto es, descontando las horas trabajadas, al 175%, de la bolsa de horas o, si ésta se hubiera agotado, abonándolas como horas extraordinarias al 200%. Pero no existe norma colectiva que imponga a la empresa la obligación de cubrir las ausencias, ni de hacerlo en toda su extensión temporal. Por consiguiente la demanda se desestima" (descripción 6)

SÉPTIMO.- En el Acta de ratificación de los preacuerdos de la desconvocatoria de huelga de 16/08/27, alcanzados el 25/09/2017 y ratificados el 31 de enero de 2018, en relación a la DISPOSICIÓN DE LOS PERMISOS DE ASUNTOS PROPIOS POR PARTE DEL PERSONAL DE JORNADA NORMAL, se acordó: " *Con el fin de promover la conciliación personal y familiar de los trabajadores, facilitando la atención de los asuntos particulares que no requieran de una jornada completa, las partes acuerdan que el personal de jornada normal de los centros de trabajo de ambas entidades, podrán disponer de los permisos por asuntos propios, previstos*



en el artículo 81.1 h) del primer Convenio Colectivo del grupo AENA en fracciones de una hora, debiendo respetarse una presencia mínima de trabajo de dos horas consecutivas.

Para aplicar este acuerdo las respectivas direcciones de recursos humanos de las empresas del Grupo, elaboraran las instrucciones necesarias que garanticen que dichos permisos se aplican sin menoscabo de las necesidades del servicio de cada centro de trabajo; procediendo a su implantación a partir del 1 de octubre de 2017. " En esta misma fecha se abordaron cuestiones del personal a turnos tales como cambios de servicio del personal a turnos y jornadas especiales. (Descripción 8 ,35 ,65 y 79)

OCTAVO.- La parte demandante, en fecha 30 de enero de 2018, promovió papeleta de conciliación previa a la vía judicial, ante la C.I.V.C.A. para que las empresas demandadas se avenga a reconocer el derecho al disfrute de la totalidad y por fracciones de tiempo, sin discriminar a los trabajadores por su jornada, de las 52,5 horas de los asuntos propios reconocidos en el artículo 81.h) del I CC para aquellos trabajadores que no hayan deducido dichas horas en su bolsa de horas disponibles. En acta de la C.I.V.C.A. de los días 17 y 18 de abril de 2018, tras el oportuno debate, la Comisión no alcanza el consenso necesario para llegar un acuerdo en la pretensión planteada por la representación sindical. (Descripciones 9 y 10)

NOVENO.- Dentro del personal a turnos se distingue entre los que deducen de su cuadrante los días de asuntos propios y los que no los deducen. (Hecho conforme)

DECIMO.- En el personal a turnos se expresa que el día de trabajo se corresponde por servicio programado. (Hecho conforme)

DECIMO-PRIMERO .- La empresa ENAIRE EPE reconoce y permite el disfrute del derecho de los trabajadores de jornada normal al disfrute de los asuntos propios por fracciones inferiores a 7,5 horas y con un mínimo de una hora siempre que se garantice una presencia mínima de dos horas en el puesto de trabajo. (Descripción 49 consistente en las respuestas al pliego de posiciones formulado por la parte actora)

DECIMO-SEGUNDO .- La empresa ENAIRE EPE reconoce que el derecho de los trabajadores de jornada normal al disfrute de los asuntos propios con mínimo de una hora es una medida social y de conciliación que fue aplicada desde octubre de 2017, enmarcada dentro de los acuerdos de desconocatoria de la huelga convocada el 16 de agosto de 2017. En dichos acuerdos se establecieron medidas de conciliación tanto para el personal que presta servicios en régimen de jornada normal de mañana, como para el personal que presta servicios en régimen de turnos.

Dentro de las medidas de conciliación acordadas, se encuentra contemplada, para el personal que presta servicios en régimen de turnos, la posibilidad de efectuar cambios de servicio siempre que se garantice la cobertura del servicio y el respeto a los descansos reglamentarios. (Descripción 49, consistente en la respuesta al pliego de posiciones)

DECIMO-TERCERO .- Los permisos se regulan en el artículo 81 del I Convenio colectivo del Grupo, dedicándose el artículo 81.1 h) y el 81.2 a la regulación del permiso por asuntos particulares.

Los servicios de cobertura obligatoria vienen regulados en el artículo 70 del Convenio del Grupo . Por otro lado, el nombramiento de servicios de cobertura obligatoria, por un tiempo inferior a la duración de un servicio, cuando las necesidades de servicio así lo requieren, es una posibilidad amparada por la regulación convencional y avalada por sentencia firme. (Descripción 49)

DECIMO-CUARTO.- La Directora de Organización y Recursos Humanos de Aena dirigió en fecha 27.04.2006 comunicación interna a los Directores de Aeropuertos y Director de RR.HH de Navegación de Aena sobre la forma concreta de aplicar la Norma y Criterios sobre jornada y permisos convencionales. Por la misma establece criterios de obligado cumplimiento, derogando todos acuerdos y pactos entre los Comités y las Direcciones de los Centros de trabajo que se opongán a su contenido y con entrada en vigor con carácter general desde el 19.04.2006; cuyo tenor literal es el que sigue:

" Anexo I. Permisos Convencionales.

1.1. Permisos por fallecimiento y enfermedad grave familiar.

El disfrute de los permisos retribuidos recogidos en los apartados b). Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días, y tres días por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cinco días si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia y c) Por accidente o enfermedad graves del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables a cinco días si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.



La intervención quirúrgica se considerará a estos efectos, como enfermedad grave, siempre que requiera internamiento del afectado o atención posterior continuada por parte del trabajador" del artículo 83, se llevará a cabo con los siguientes criterios:

1.1.1 Criterio para el personal a turnos o jornadas especiales: Se disfrutará de siete horas y media por cada uno de los días (37,5 horas equivalentes a 5 días y 22,5 horas equivalentes a 3 días,) debiéndose tomar el número de horas resultantes de cada permiso por servicios completos.

Ejemplo. H18/2-5 en invierno MTL LLL mt LLL, con permiso de 22.5 horas, que se produce la ausencia del puesto durante el servicio M cuando le faltan 5 horas para su finalización. Disfrutará las 5 horas de M, más las 9 horas de T y 8,5 horas de m.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá pactar por escrito entre el Comité de Centro y la Dirección del mismo, que el último resto de horas que no se puedan disfrutar por servicios completos, se tomará de la siguiente forma:

-Para modalidades a turnos, se disfrutará un servicio completo si el número de horas del resto es igual ó superior a la mitad del servicio, y no se disfrutará de las horas del resto si el número es inferior a la mitad del servicio. Ejemplo: H24/2 disfruta de 2 servicios por tres días, y 3 servicios por cinco días.

-Para modalidades de jornadas especiales, se disfrutará de medio servicio si el número de horas del resto es superior al 25% e inferior al 75% del mismo; se disfrutará del servicio completo si el resto es igual o superior al 75% del servicio, y no se disfrutará de las horas del resto si es igual o inferior al 25%. Ejemplo: H24/1 disfrutará de 1 servicio por tres días, y 1,5 servicios por cinco días. H18/1 disfrutará de 1 servicio por tres días, y 2 servicios por cinco días.

En el anterior acuerdo no se podrá pactar criterios diferentes a los expresados anteriormente, y deberá afectar a todos los trabajadores del Centro.

1.1.2 Criterio para el personal en jornada normal. El personal en jornada normal, con o sin prolongaciones por DHG, DHE, o J. Fraccionada, se disfrutará, según corresponda, de 3 ó 5 jornadas de trabajo diarias completas: salvo si tiene que ausentarse durante la jornada en que se produzca el hecho causante, en cuyo caso se disfrutará una jornada completa menos, y en cambio se disfrutará de un número de horas igual a las trabajadas en ese día.

Ejemplo. Permiso de 3 jornadas que se produce el jueves cuando se llevan trabajadas 3 horas, se disfrutará el resto del jueves, el viernes, el lunes de la semana siguiente, y tres horas del martes siguiente.

1.1.3 Criterios comunes. El disfrute de los servicios que correspondan, referentes a los apartados b y c del artículo 83, se realizará de forma continuada sin poder intercalar jornadas o servicios trabajados durante el periodo del permiso, y con inicio dentro de las 24 horas siguientes al hecho causante, o en el inicio del primer servicio si el hecho causante tiene lugar en día libre. Excepcionalmente y con justificación aceptada por el Centro, en casos de enfermedad grave familiar podrá autorizarse que el permiso no se disfrute de forma continuada.

1.2 Permisos por lactancia de hijo.

Los mismos criterios de los permisos por fallecimiento o enfermedad grave familiar, se aplicarán al disfrute de las 110 horas recogidas en el apartado k) del artículo 83.

1.3 Permisos por exámenes.

El permiso por exámenes del apartado g) del artículo 83 para personal a turnos y jornadas especiales, se disfrutará por servicios completos o fracción de servicio, siendo esta fracción al menos de 7,5 horas. Se deberá comunicar su disfrute a la Unidad de RR.HH con más de cinco días de antelación. Estos permisos solo afectarán a servicios que en todo o en parte se deban realizar en el día señalado para el examen (0 a 24 horas de la fecha del examen), y podrá abarcar a todo el servicio completo, aunque parte del mismo no esté comprendido en esa fecha.

1.4 Permisos para visitas médicas de los trabajadores.

El apartado 4 del artículo 114 "Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de la misma, debiendo justificar este extremo con el documento acreditativo del servicio sanitario correspondiente" recoge el permiso retribuido para asistir a consulta médica del propio trabajador durante el horario de trabajo, con las siguientes condiciones:

1.4.1 Criterios generales. Por el tiempo indispensable para la realización de la misma. En ningún caso se considerará que el tiempo indispensable es toda la jornada o servicio programado, salvo para las consultas médicas a especialistas de trabajadores destinados en Centros insulares, en cuya isla no exista esa



especialidad médica, o para los trabajadores destinados en Ceuta o Melilla por igual motivo, o justificación excepcional por parte del trabajador (varios actos médicos en la misma jornada o servicio, etc...)

1.4.2 Requisitos de la justificación. *Se deberá justificar este extremo con el documento acreditativo del servicio sanitario correspondiente (parte de asistencia a consulta o prueba médica). Se considera documento válido aquel que recoja los siguientes extremos:*

-Expedido por servicios sanitarios públicos o privados, en impreso que los identifique (incluyendo datos de contacto) y con validación adecuada del contenido (al menos sello del servicio médico oficial; o nombre, número de colegiado y firma si es médico privado).

-Deberá recoger la fecha, la hora de la cita médica del trabajador, y la hora de finalización del acto médico, si el trabajador se va a ausentar más de cuatro horas de su jornada.

-En los casos de traslado de isla o de Ceuta/Melilla a la península, deberá incluirse el lugar donde se ha realizado el acto médico.

Para que exista justificación aceptable de estas ausencias, el trabajador deberá fichar tanto a la salida como a la entrada, si la visita se realiza durante la jornada o servicio: o cuando llegue o salga, si la visita se hace al comienzo o final de la misma.

1.6 Vacaciones por antigüedad y asuntos propios para el personal a turnos o jornadas especiales.

Los días laborables de vacaciones por antigüedad, recogidos en el apartado 3 del artículo 82, deben entenderse a razón de 7.5 horas por día, y su disfrute debe realizarse por servicios completos, aplicándose al último resto los mismos criterios del apartado 1.1

Este mismo criterio se aplicará a las 52,5 horas de asuntos propios, para los que tengan modalidad de turnos y jornadas especiales con disfrute de asuntos propios." (Descriptores 36,58 y 72 cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido y 61)

DECIMO-QUINTO.- En el acta de la C.I.V.C.A. de fecha 23 y 24 de noviembre de 2010 se planteó por la Sección Sindical de UGT del aeropuerto de Vigo consulta y aclaración al punto 3 del artículo 80 y al último párrafo del artículo 81.1 del convenio preguntando ¿las horas sobrantes son a favor del trabajador y por lo tanto generan el derecho a un día más, o por el contrario al no llegar a completar una jornada de trabajo, quedaría a favor de la empresa?

La representación de la empresa considera que, de acuerdo con la normativa y según los criterios sobre jornada y permisos convencionales de la dirección de RRHH de 27-04- 2006, ratificada por sentencia del Tribunal Supremo de fecha 11/6/2008 , no corresponde el disfrute de la fracción horaria formulada en la consulta.

La representación sindical, considera que cualquier fracción sobrante genera el derecho a un día más de permiso, o en cualquier caso, al disfrute de dicha fracción de tiempo. (Descripción 60 y 74)

DECIMO-SEXTO.- El Acta de la C.I.V.C.A. de los días 20 y 21 de septiembre de 2016 a la consulta planteada por el comité de centro del Aeropuerto de Madrid/Barajas: los trabajadores a turnos de la torre de Barajas H 24/2 con jornadas DN de 11 horas y seis técnico rotando entre sí, con AAPP de 52,5 horas como marca el convenio del grupo Aena, cuando solicitan cuatro días de asuntos propios en turnos de 12 horas, es decir, 48 horas, se quedan con un remanente a disfrutar de 4,5 horas restantes hasta las 52,5 que marca el convenio.

RRHH de ENAIRE impide solicitar un permiso por estas 4,5 horas restantes, denegando su disfrute y por tanto perdiéndose. Es como si, en contra de lo que dice el convenio, RRHH de ENAIRE decidió unilateralmente que el personal afectado tuviese tan sólo 48 horas de AAPP.

El problema afecta sólo al personal de turnos de ENAIRE en la Torre de Control del Aeropuerto de Barajas. Se pregunta: 1. ¿se pueden solicitar esas 4,5 horas como AAPP? 2. ¿ Se pueden acumular esas horas junto a la formación solicitada en tiempo libre? .3. Cuando ENAIRE niega librar esas 4,5 horas, como ha hecho estos últimos años, al impedir librarlas, ¿se deberían considerar como horas trabajadas por no permitir su libranza y por lo tanto computarlas como tal?

La representación de la empresa considera que al último resto de horas de asuntos propios que no se podrá disfrutar los servicios completos se ha de ajustar al criterio que se ha venido aplicando al personal de ENAIRE en régimen de turnos del mencionado centro, por consiguiente, se disfrutará de un servicio completo si el número de horas del resto es igual o superior a la mitad del servicio, no disfrutándose las horas del resto si el indicador número es inferior a la mitad de servicio.



La representación sindical manifiesta que los trabajadores a turnos tienen derecho al disfrute de 52,5 horas por asuntos propios establecidas en el artículo 60 del vigente convenio colectivo, dimanantes de los permisos establecidos en el artículo 81.1 h) del mismo. (Descripción 64 y 78)

DECIMO-SEPTIMO .-La C.I.V.C.A. resolvió el 25.05.2.006 consultas sobre el tratamiento de los permisos de los apartados b) y c) del artículo 83 del IV convenio colectivo .A estos efectos la Comisión entiende que el disfrute de estos días debe hacerse a razón de 7,5 horas por día de permiso. El número de horas resultante deberá ser disfrutado por servicios completos. (Descripción 73)

DECIMO-OCTAVO.-En fecha 7 de diciembre de 2006 se dictó sentencia por esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento 139/2006. En el suplico de la demanda postulaba que se anule y deje sin efecto la norma y criterio sobre jornada y permisos convencionales del IV convenio colectivo de AENA de fecha 27 de abril de 2006 en los puntos que en el mismo se especifican. En el fallo, se estima parcialmente la demanda declarando la nulidad parcial del apartado 1.3 de la norma y la nulidad también parcial del apartado 2.4 de la misma norma. (Descripción 75, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.)

Por STS de 11/06/2008 dictada en el rec. 17/2007 , se estiman los recursos de casación interpuestos. Se casa la sentencia recurrida y con estimación parcial de la demanda declara que, entre otros, los apartados 1.1 de la norma y criterios sobre jornada y permisos convencionales del IV convenio colectivo de AENA, no son nulos si se entiende que son meras instrucciones internas para los órganos de la empresa demandada sin eficacia frente a terceros, y frente a los órganos judiciales. (Descripción 76, que se da íntegramente por reproducida.)

DECIMO-NOVENO.- El disfrute de permisos por asuntos propios de los trabajadores a turnos siempre ha sido por servicios completos a razón de 7,5 horas que son 52,5 horas. En cuanto al resto se aplica la Circular del año 2006. En las negociaciones del Acuerdo de 2018, no se planteó su extensión al personal a turnos. Se plantearon otras cuestiones, como la posibilidad de autorizar cambios de servicio de los trabajadores que realicen jornadas especiales y de turnos siempre que queden garantizadas las necesidades de servicio y no exista causa que justifique su denegación. Las horas de asuntos propios no disfrutadas, en el caso de que sobren, por ejemplo, 4,5 horas de disfrute, se intentan dar cuando realmente se pueda hacer, sin que haya impedimento para dar este resto. (Prueba testifical de AENA)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- Se solicita que se dicte sentencia por la que, previa estimación íntegra de esta demanda, se declare:

- la obligatoriedad para AENA SME SA y ENAIRE EPE de permitir al personal a turnos regulado por el I Convenio Colectivo de GRUPO AENA el disfrute del permiso de asuntos propios regulado en el artículo 81.h del I Convenio Colectivo del Grupo AENA por periodos horarios que puedan ser inferiores a 7,5 horas a elección del trabajador, condenándose a la demandada ENAIRE EPE a que cese inmediatamente en la práctica de denegar sistemáticamente a los trabajadores las solicitudes de disfrute inferiores a 7,5 horas realizadas por el personal a turnos. - Se Condene a la demandada ENAIRE EPE a que permita el disfrute en tiempo libre del remanente de las horas de asuntos propios correspondientes al año 2017 a los trabajadores que no han podido disfrutarlas por no haberseles permitido por parte de dicha demandada por no superar las 7,5 horas. Con cuantos pronunciamientos accesorios a los citados haya lugar en Derecho, incluidos los referidos a la imposición de costas y multa a la contraparte si se opusiere a las legítimas pretensiones de esta parte.

Frente a tal pretensión, la parte demandada AENA SME SA alega las excepciones de falta de legitimación pasiva, inadecuación de procedimiento y cosa juzgada en relación a la sentencia de esta Sala de 7/12/2006 , y STS de 11/6/2008 y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, el artículo 81.1 h) del I convenio colectivo del Grupo Aena se refiere a días, el permiso se debe disfrutar por servicios completos, el resto por horas, sin superar 52,5 horas. En relación a los permisos por asuntos propios de los trabajadores a turnos, la circular 2/2006 en su apartado 1.1, en relación a los permisos convencionales, señala que para el personal a turnos o jornadas especiales: se disfrutará de siete horas y media por cada uno de los días, debiéndose tomar el número de horas resultante de cada permiso por servicios completos. Sin perjuicio del anterior, se podrá pactar por escrito entre el comité de centro y la dirección del mismo que el último resto de horas que no se puedan disfrutar por servicios completos se tomara de la siguiente forma: Se disfrutará un servicio completo, si el número de horas del resto es igual o superior a la mitad del servicio, y no se disfrutará de las horas



del resto, si el número es inferior a la mitad del servicio. Por tanto existe posibilidad de pacto. Si hay pacto se aplica este y si no se disfruta por servicios completos, resto por horas, esos son los criterios de AENA. El 31/1/2018 se suscribió un acuerdo para que los trabajadores a jornada normal puedan disfrutar de estos permisos por horas y en el mismo no se incluyeron a los trabajadores a turnos, si la parte actora considera que el acuerdo es discriminatorio deberá impugnarlo, si bien, no estamos ante situaciones idénticas merecedoras de un trato igual.

Enaire EPE se adhiere a las excepciones propuestas por la codemandada, alega las excepciones de falta de Litis consorcio pasivo necesario y de falta de acción en relación a la segunda parte del suplico y, en cuanto al fondo, se adhiere a la oposición formulada por la letrada de AENA, se utilizan los criterios de la circular de 27/4/2006, que es conforme a derecho.

TERCERO.- Con carácter previo a cualquier otra consideración jurídica procede resolver la cuestión procesal que afecta a la inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo, cosa juzgada, falta de litisconsorcio pasivo necesario y falta de acción respecto de la segunda parte del suplico de la demanda, cuya eventual estimación impediría entrar a conocer sobre el fondo del asunto y sobre la pretensión correspondiente a dicho apartado.

Alegan los letrados de las empresas demandadas que no nos hallamos ante un grupo genérico y homogéneo de trabajadores sino ante un conflicto de derecho de una pluralidad de demandantes que afecta a trabajadores concretos identificados en el suplico de la demanda, hallándonos por tanto ante un conflicto plural propio del procedimiento ordinario y no de conflicto colectivo. A dichas excepciones se opone la parte demandante por considerar que el procedimiento adecuado es el planteado en el presente caso se trata de interpretar las normas citadas en la demanda, afectando el conflicto a un grupo genérico de trabajadores y debiéndose tener en cuenta que el suplico de la demanda fue subsanado y aclarado a requerimiento de la letrada de la administración de justicia de la Sala mediante escrito de fecha 29 de mayo pasado.

La Sala de lo Social del TS ha afirmado reiteradamente que el Conflicto Colectivo se define por la conjunción de dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, «entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad». 2) Otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como «indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros», o como «un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general» (SSTS 15/05/01 -rco 1069/00 -; 06/06/01 -rcud 1439/00 -; 05/07/02 -rco 1277/01 -; 10/06/03 -rco 76/02 -; 19/05/04 -rec. 2811/02 -; 29/09/04 -rco 179/2003 -; 04/10/04 -rco 139/03 -; 25/05/05 - rco 89/04 -; 07/12/05 -rco 73/04 -; 28/06/06 -rco 75/05 -; 25/09/06 -rec. 125/05 -; 26/09/06 -rco 137/04 -; 26/12/06 -rco 18/06 -; 21/06/07 -rco 126/06 -; 12/07/07 -rco 150/06 -; y 07/11/07 -rco 32/07 -).

La cuestión sometida a debate afecta a un grupo homogéneo de trabajadores, afecta al colectivo de trabajadores a turnos que pueden disfrutar del permiso retribuido por asuntos particulares regulado en el artículo 81.1 h) del Convenio colectivo de Aena por no tenerlos reducidos del cuadrante y que presta servicios en los Aeropuertos de Alicante-Eche, Asturias, Cuatro Vientos, Ibiza, Jerez, A Coruña, Málaga, Melilla, Palma de Mallorca, Pamplona, Reus, San Javier, San Sebastián, Sevilla, Tenerife-Norte y Tenerife-Sur, tal y como quedó concretado en el escrito de subsanación de la demanda, que constituye un grupo genérico de trabajadores dotados de homogeneidad y la reclamación formulada en la demanda pone de manifiesto la presencia de un interés general, que es el que actúa a través del conflicto que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros.

Por otra parte, se trata de un conflicto de interpretación de normas, puesto que se habrá de analizar si existe una adecuación entre lo pactado en el convenio colectivo, y el desarrollo concreto que se hace por la demandada a la vista de las previsiones convenidas en los artículos citados en la demanda y del Acuerdo de 31 de enero de 2018. En mérito de lo razonado no puede prosperar la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por las demandadas.

CUARTO.- Por lo que se refiere a la excepción de cosa juzgada en relación con la sentencia de esta Sala de 7/12/2006 dictada en el proc. 139/2006 , casada por STS de 11/6/2008 (recurso nº 17/2007), la misma no puede tener favorable acogida y ello porque el objeto del procedimiento no es coincidente al impugnarse en aquel proceso determinados apartados de la Circular de 27 de abril de 2006 por la que se establecen criterios- sobre jornada y permisos convencionales del IV Convenio colectivo de AENA-de la Dirección de Organización y Recursos Humanos de Aena, habiendo declarado el Tribunal Supremo que los criterios de la



referida Circular son meras instrucciones internas para los órganos de la empresa demandada sin eficacia frente a terceros, ni frente a los órganos judiciales y en la presente demanda se solicita la declaración de la obligatoriedad para las demandadas de permitir al personal a turnos regulado en el I Convenio colectivo del Grupo AENA el disfrute del permiso de asuntos propios regulado en el artículo 81.1 h) por periodos horarios que puedan ser inferiores a 7,5 horas a elección del trabajador. Por consiguiente, el objeto sobre la que se asienta la resolución judicial resulta divergente en uno y otro caso, y no cabe aplicar la excepción de "cosa juzgada" por no darse la completa identidad entre las pretensiones de uno y otro proceso.

QUINTO.- Considera el Abogado del Estado que la Litis no quedó debidamente constituida al no haber traído a ella a las organizaciones sindicales firmantes del convenio CC.OO., UGT y USO, excepción a la que se opone la parte demandante porque el procedimiento incoado no es de impugnación de convenio colectivo en el que es necesario seguir el proceso con las representaciones integrantes de la Comisión o mesa negociadora del convenio (artículo 164.4 LRJS), sin que la Sala aprecie la excepción propuesta, porque en el proceso de conflicto colectivo no se requiere demandar a los firmantes del convenio y las consecuencias jurídicas que de la sentencia se deriven recaen, exclusivamente, sobre la empresa ENAIE que es para la que los trabajadores vienen prestando servicios y quien deberá soportar en su caso el pronunciamiento sobre la actuación empresarial respecto de la que se solicita que se declare contraria a derecho.

SEXTO.- Solución diversa merece la otra excepción, de falta de acción dado que la pretensión subsidiaria de la demanda tiene por objeto que se condene a la demandada ENAIRE EPE a que permita el disfrute en tiempo libre del remanente de las horas de asuntos propios correspondientes al año 2017 a los trabajadores que no han podido disfrutarlas por no haberseles permitido por parte de dicha demandada por no superar las 7,5 horas.

Pues bien el derecho a disfrutar las horas de asuntos propios cuando no se pueden disfrutar por servicios completos por existir sobrantes que no llegan a 7,5 horas, tal y como ha reconocido el testigo de la empresa y la letrada de AENA es un derecho que no consta que se haya denegado al haber declarado que no hay impedimento para dar las horas del resto.

Por ello, aun cuando la demanda pide que se declare la existencia del indicado derecho, lo que verdaderamente pretende es que se declare judicialmente que se está incumpliendo ese derecho, lo que no es posible, porque ni se corresponde con lo solicitado en demanda, ni es propio del proceso de conflicto colectivo. Por tanto, visto lo realmente solicitado y el hecho de que la existencia misma de este derecho ni tan siquiera se discute por la empresa, cabe apreciar la excepción de falta de acción, puesto que donde no hay controversia legal tampoco puede haber pronunciamiento judicial que pone fin a esa controversia. Los posibles incumplimientos del Acuerdo deben ser reclamados por los trabajadores que se consideren afectados, siendo en el correspondiente proceso ordinario donde pueden examinarse las circunstancias singulares concurrentes en cada trabajador que considere injustamente denegado el disfrute de las horas del resto cuando no es posible disfrutar un servicio completo por no alcanzar las 7,5 horas.

SÉPTIMO.- La excepción alegada de falta de legitimación pasiva de AENA S.M.E. S.A. , porque la pretensión de condena se dirige contra ENAIRE y los trabajadores representados por el sindicato demandante prestan servicios para Enaire, teniendo AENA personalidad jurídica propia, no puede ser acogida, por cuanto que la cuestión de fondo que en la presente Litis debe dilucidarse , tal y como consta en el escrito de subsanación de la demanda, es, si es obligatorio para AENA SME S.A. y ENAIRE EPE, permitir al personal a turnos regulado por el I Convenio colectivo del Grupo AENA el disfrute del permiso de asuntos propios regulado en el artículo 81 .1h) del convenio por periodos horarios que puedan ser inferiores a 7,5 horas a elección del trabajador, y desde tal punto de vista la Litis se encuentra perfectamente constituida con la presencia de AENA SME S.A. en la posición de demandada- de conformidad con el art. 10.1 de la LEC , " Serán considerados partes legítimas quienes comparezcan y actúen en juicio como titulares de la relación jurídica u objeto litigioso"-, sin perjuicio de lo que pueda resolverse sobre el fondo del asunto.

OCTAVO.- En orden a las cuestiones de fondo que en el presente procedimiento se han suscitado, la cuestión litigiosa se centra en determinar si es obligatorio para las demandadas permitir al personal a turnos el disfrute del permiso de asuntos propios regulado en el artículo 81.1h) del I Convenio colectivo del grupo AENA por periodos horarios que pueda ser inferiores a 7,5 horas a elección del trabajador para cuya resolución es necesario reproducir a continuación los preceptos convencionales de aplicación.

" Artículo 81. Permisos retribuidos. 1. El trabajador, con justificación adecuada, previo aviso, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que se iniciará a solicitud del trabajador afectado, en el período comprendido entre los 5 días naturales anteriores a la fecha de la boda y los 5 días naturales posteriores a la misma, a no ser que este permiso coincida con algún período de vacaciones asignadas, en cuyo caso se



disfrutará inmediatamente a continuación de dicho período de vacaciones. Este permiso deberá preavisarse con una antelación mínima de 5 días laborables.

b) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días, y tres días por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cinco días si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia. En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar, adicionalmente, un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes.

c) Por accidente o enfermedad graves del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables a cinco días si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia. La intervención quirúrgica se considerará a estos efectos como enfermedad grave, siempre que requiera internamiento del afectado o atención posterior continuada por parte del trabajador.

Estos días de permiso podrán disfrutarse de forma no consecutiva, dentro de los treinta días naturales siguientes al hecho causante y siempre que se acredite que subsiste el mismo.

Este permiso podrá disfrutarse cada vez que se produzca un nuevo hecho causante. d) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento diez días naturales, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

e) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de convivencia dentro de las seis primeras semanas de vida del hijo del trabajador, hasta que se cumpla dicho plazo. f) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma área metropolitana o municipio, y dos si es a diferente área metropolitana.

g) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, independientemente de la hora de celebración; no excediendo, en su conjunto, de diez días al año para personal en jornada normal y 75 horas para personal a turnos. Se consideran exámenes liberatorios los que se celebren convocados o en relación con la oferta de empleo de plazas fijas correspondientes a las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena.

h) Hasta siete días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, sin justificar. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Dirección del Centro y respetando siempre las necesidades del servicio. El personal en jornada de turnos o jornada especial disfrutará de estos días sin que coincidan con los días de descanso correspondientes a la cadencia de sus servicios y con una equivalencia en horas de trabajo igual al de la jornada normal de mañana, salvo que hayan sido deducidos de la jornada anual prevista en el artículo 60, en cuyo caso se consideran disfrutados. Cuando por necesidades del servicio no sea posible disfrutar del mencionado permiso dentro del año natural, podrá, excepcionalmente, prorrogarse su disfrute durante el mes de enero siguiente.

i) Los días 24 y 31 de diciembre, excepto el personal sometido a régimen de turnos o jornadas especiales, al haber sido deducidos de la jornada anual programable. Para el personal a régimen de jornada normal, en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o sábados, se compensarán con dos días de disfrute adicionales por asuntos particulares. Asimismo, los festivos «no dominicales» de ámbito nacional que coincidan con sábados, serán compensados, para el personal con jornada normal, con días adicionales equivalentes por asuntos propios.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, que deberá acreditarse documentalmente, cuando no reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por ese concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto en que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Siempre que se corresponda con un deber inexcusable de carácter público y personal, el trabajador puede hacer uso de este permiso, con independencia de que lo realice en su calidad de demandante, demandado o testigo de cualquiera de las partes de un juicio; requiriéndose en todo caso, el previo aviso y justificación adecuada.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. La mujer, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las/os trabajadoras/es podrán sustituir el derecho a que se refiere el párrafo anterior por un permiso retribuido de cuatro semanas de duración, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad, siempre que su jornada



laboral sea la normal. Las trabajadoras sujetas a un régimen de turnos o jornadas especiales, podrán disfrutar de 150 horas en servicios completos programados, a continuación del permiso por maternidad.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos primero y tercero de este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

l) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Los empleados de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de realizarlas dentro de su jornada de trabajo.

n) Los trabajadores, en jornada normal, que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, previas justificación de la necesidad, a fin de conciliar horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los permisos contemplados en los apartados b) y c), para el personal en régimen de turnos o jornadas especiales, serán disfrutados a razón de 7,5 horas por día. El número de horas resultante, deberá disfrutarse por servicios completos.

2. Los trabajadores que, por desarrollar su actividad en régimen de turnos, no puedan disfrutar de los permisos a que se refiere el apartado h) del párrafo anterior, serán compensados, por cada día, con el abono de un número de horas ordinarias igual al de la jornada normal de trabajo establecida en este Convenio Colectivo o por otro día de permiso en distinta fecha, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que dichos permisos no hayan sido deducidos de la jornada anual prevista en el artículo 60 del vigente Convenio Colectivo .

3. La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por alguno de los siguientes medios: Certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera el de la Comunidad Autónoma; y en defecto de ambos, mediante escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja, declarativa de su constitución como pareja de hecho."

En cuanto a las modalidades de cuadrantes de servicio el artículo 59 dispone:

"1. Los puestos de trabajo que, por sus características, requieren una prestación continuada de servicio, podrán organizarse en régimen de turnos o de jornadas especiales; adaptándose en cada puesto o Centro de trabajo a las modalidades de cuadrantes-tipo que figuran como Anexo V a este Convenio Colectivo.

2. En el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación oficial de este Convenio Colectivo, las actuales modalidades de cuadrantes deberán ajustarse por acuerdo entre la Dirección y el Comité del Centro, a alguna de las previstas en el citado Anexo V a este Convenio Colectivo, siendo necesaria la posterior ratificación de la Coordinadora Sindical Estatal. Las cuestiones que se susciten al respecto, serán elevadas a la C.I.V.C.A. para la resolución procedente.

3. Los cuadrantes de servicios comprenderán la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada establecida en el presente Convenio Colectivo, así como las cadencias y ciclos de los turnos.

4. Cuando el horario laboral o especiales circunstancias del Centro de trabajo o de un puesto de trabajo aconseje una modalidad de cuadrante, no contemplada en el citado Anexo a este Convenio Colectivo, la Dirección o la representación laboral del Centro de trabajo enviará propuesta a la C.I.V.C.A. para su aprobación y, en su caso, incorporación al Anexo citado. 5. Cinco días antes del inicio de cada mes, será expuesto en lugar visible de cada Dependencia el cuadrante de servicios correspondiente a dicho mes, sin perjuicio de su traslado al Comité de Centro o Delegados de Personal. Una vez publicados dichos cuadrantes, no podrán ser modificados, salvo error u omisión, o previo acuerdo con los trabajadores afectados.

6. Ningún trabajador estará en turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo lo previsto en el artículo 52.2.b) de este Convenio Colectivo .



7. Los trabajadores sujetos al régimen de turnicidad no podrán abandonar su puesto de trabajo, en tanto no hayan sido relevados por el siguiente trabajador y hasta transcurrido un máximo de dos horas después de haber finalizado su jornada laboral. En caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, el trabajador o responsable del turno saliente lo pondrá inmediatamente en conocimiento del responsable del servicio para que adopte las medidas necesarias para subsanar este hecho. Estas horas tendrán carácter de extraordinarias y se abonarán o compensarán con tiempo de descanso equivalente, a elección del trabajador.

8. Los trabajadores en régimen de turnos o de jornadas especiales tendrán derecho a los descansos pertinentes establecidos tanto legal como convencionalmente."

Artículo 60. "Jornada anual programable.

" 1. La Jornada Anual Programable constituye el número de horas anuales efectivas que debe realizar el trabajador sometido al régimen de turnos o jornadas especiales, una vez deducida y compensada la prestación de servicios durante los días festivos no dominicales y, en su caso, los días de permiso a que se refiere el artículo 81.h) de este Convenio colectivo.

2. La Jornada Anual Programable vendrá fijada en función de los factores siguientes:

- a) La jornada de trabajo establecida en el artículo 57 del presente Convenio Colectivo .
- b) La compensación por prestar servicios en los días festivos no dominicales, de forma prorrateada entre los componentes del equipo de trabajo.
- c) La compensación por no disfrutar los días de permiso contemplados en el artículo 81.h), sí así se acuerda en los Centros de trabajo, a razón de 7 horas y 30 minutos por cada día de permiso.
- d) El número de componentes del equipo.
- e) El horario laboral del Centro o del equipo de trabajo.

3. Teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo, pueden resultar dos modalidades de jornada anual programable: a) Jornada Anual Programable, en la que se han deducido los permisos previstos en el artículo 81.h) y, por tanto, ya no cabe su disfrute. Se determinará de acuerdo con la siguiente expresión matemática:

$$\text{Jornada Anual Programable} = 1.711 - [(16 \cdot 1,5 \cdot H/C) + 52,5]$$

Dónde: H = Horario laboral del Centro o del puesto de trabajo, de no ser coincidentes. C = Número de trabajadores que rotan entre sí para cubrir un puesto de trabajo. b) Jornada Anual Programable, en la que no se han deducido dichos permisos y, por tanto, han de disfrutarse. Se determinará de acuerdo con la siguiente expresión matemática:

$$\text{Jornada Anual Programable} = 1711 - (16 \cdot 1,5 \cdot H/C)$$

Dónde: H = Horario laboral del Centro o del puesto de trabajo, de no ser coincidentes. C = Número de trabajadores que rotan entre sí para cubrir un puesto de trabajo. En la jornada resultante de aplicar esta expresión matemática, y según lo previsto en este artículo, no se deducen los permisos del artículo 81.h), y por tanto los trabajadores tendrán derecho a su disfrute; a razón de 7,5 horas por día de permiso. Cualquiera que sea la Jornada Anual Programable establecida, incluye la compensación por prestar servicios durante los días festivos no dominicales".

Artículo 61. Jornada anual programada.

"1. El resultado de multiplicar el número de servicios que se programen en cuadrante por la duración del turno más el tiempo de relevo, en su caso, constituirá la jornada anual programada.

2. La duración del turno se incrementará, en concepto de tiempo de relevo en 15 minutos por relevo (7,5 para el trabajador que entra y 7,5 para el trabajador que sale), en todas las modalidades de 2 y 3 servicios diarios, así como en la modalidad del colectivo H24/1.

3. En el Anexo V figuran cuantificadas las correspondientes jornadas anuales programadas según los diferentes factores que intervienen en su determinación:

- a) Horario laboral del Centro de trabajo o del equipo de trabajo, si el de éste es inferior al de aquel.
- b) Número de trabajadores de los equipos.
- c) Duración de los turnos (o de la jornada especial) y número de relevos."

Artículo 62. Bolsa de horas disponibles.



" 1. La diferencia entre la jornada anual programable y la jornada anual programada constituirá la Bolsa de Horas Disponibles (BHD), es decir:

BHD = JORNADA ANUAL PROGRAMABLE - JORNADA ANUAL PROGRAMADA

2. La BHD será la determinada en el Anexo V para cada uno de los trabajadores integrantes del equipo en función de la modalidad de cuadrante que le sea de aplicación; con excepción de los contratos de duración determinada en los que deberá ser calculada para cada contrato, teniendo en cuenta el tiempo de duración del mismo y la jornada programada correspondiente a dicho periodo."

Artículo 63. Desprogramación de horas.

" Cuando resulte una jornada anual programada inicialmente superior a la jornada anual programable, se desprogramarán los servicios necesarios para compensar este hecho. En estos supuestos la jornada anual programable será la prevista en el apartado a) del artículo 60.3, si bien la desprogramación de los servicios que correspondan, hasta 52,5 horas, se realizará a petición del trabajador."

Artículo 64. Catálogo de cuadrantes tipo.

"En el Anexo V a este Convenio Colectivo figuran cuantificadas de forma prorrateada entre el número de componentes del equipo la jornada anual programable, la jornada anual programada, las horas a desprogramar, en su caso, y la bolsa de horas disponibles; así como el horario laboral, la modalidad de turno, el número de trabajadores que rotan entre sí para cubrir un puesto de trabajo, cadencia completa de referencia de una fase de trabajo y descanso y el tipo del complemento de turnicidad correspondiente a diversas modalidades de cuadrante, y el módulo correspondiente a la compensación económica por transporte."

De cuyo contenido se desprende que los trabajadores a turnos tienen derecho al disfrute de 52,5 horas por asuntos propios establecidas en el artículo 60 del vigente convenio colectivo, dimanantes de los permisos establecidos en el artículo 81.1 h) del mismo disponiendo el artículo 81.1 in fine que, los permisos contemplados en los apartados b) y c), para el personal en régimen de turnos o jornadas especiales, serán disfrutados a razón de 7,5 horas por día. El número de horas resultante, deberá disfrutarse por servicios completos tal y como interpreto la C.I.V.C.A. el 25.05.2.006 respondiendo a las consultas sobre el tratamiento de los permisos de los apartados b) y c) del artículo 83 del IV convenio colectivo. A estos efectos la Comisión entiende que el disfrute de estos días debe hacerse a razón de 7,5 horas por día de permiso. El número de horas resultante deberá ser disfrutado por servicios completos. (Descripción 73)

Según establece el artículo 81 .1 in fine del Convenio colectivo de aplicación, los permisos contemplados en los apartados b) y c) para el personal en régimen de turnos o jornadas especiales, serán disfrutados a razón de 7,5 horas por día. El número de horas resultantes, deberá disfrutarse por servicios completos. Es cierto que al regular el convenio en el artículo 81.1 h) los días de permiso por asuntos particulares, sin justificar, no se especifica que dichos permisos deban disfrutarse en periodos de 7,5 horas por día, si bien la empresa considera que los permisos no se pueden disfrutar en periodos inferiores a 7,5 horas y está ha sido la práctica habitual de la empresa tanto en relación a los trabajadores a turnos como para el personal en jornada normal tal y como aparecía recogido en la Circular dictada por la Directora de Organización y recursos humanos de Aena de fecha 27.04.2.006.

Conviene precisar que tal y como declaro el TS en S de 11-06-2008, rec. 17/2017 que analizó dicha circular y la verdadera naturaleza de la misma, se trata de meras instrucciones internas a los órganos de la empresa, sin eficacia reguladora de la relaciones laborales, no vinculantes para terceros, ni para los trabajadores, ni para los órganos judiciales.

Por tanto, habrá que estar a lo dispuesto en los preceptos convencionales transcritos, a cuyo efecto, procede recordar la doctrina del TS sobre la interpretación de los convenios colectivos y otros acuerdos laborales de la que se hacen eco las sentencias de 23 de septiembre y 11 de noviembre de 2010 (Rec. 206/2009 y 23/2010), 22 de enero de 2013 (Rec. 60/2012), 22 de abril de 2013 (Rec. 50/2011), 19 de junio de 2013 (Rec. 102/2012) y 6 de noviembre de 2015 (Rec. 320/2014) recordando en la STS de 15 de abril de 2010 (rec. 52/09) que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas- (arts. 3.1 y 1281 del Código Civil).- No obstante, "la interpretación de la normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes" (así, STS de 27 de enero de 2009 -rec. 2407/2007 - "



La aplicación de esta doctrina obliga a desestimar la demanda porque el precepto se refiere al disfrute de siete días sin que en el mismo se haga referencia alguna a la posibilidad de disfrute de esta permiso por periodos horarios que puedan ser inferiores a 7,5 horas, sin que la Sala puede extraer un resultado no alcanzado en la negociación colectiva y ajeno a las consecuencias derivadas de los preceptos legales de aplicación porque estaríamos ante un mero conflicto de intereses y no ante un conflicto jurídico.

NOVENO.- En el Acta de ratificación de los preacuerdos de la desconvocatoria de huelga de 16/08/27, alcanzados el 25/09/2017 y ratificados el 31 de enero de 2018, en relación a la DISPOSICIÓN DE LOS PERMISOS DE ASUNTOS PROPIOS POR PARTE DEL PERSONAL DE JORNADA NORMAL, se acordó: *" Con el fin de promover la conciliación personal y familiar de los trabajadores, facilitando la atención de los asuntos particulares que no requieran de una jornada completa, las partes acuerdan que el personal de jornada normal de los centros de trabajo de ambas entidades, podrán disponer de los permisos por asuntos propios, previstos en el artículo 81.1 h) del primer Convenio Colectivo del grupo AENA en fracciones de una hora, debiendo respetarse una presencia mínima de trabajo de dos horas consecutivas, Acuerdo que no se hizo extensivo para el personal a turnos respecto del que se abordaron otras cuestiones tales como, cambios de servicio del personal a turnos y jornadas especiales que se autorizarán siempre que queden garantizadas las necesidades del servicio y no exista causa que justifique su denegación, estando justificado ese diferente tratamiento en el distinto régimen de trabajo de cada uno de estos dos colectivos puesto que es innegable que las circunstancias de unos y otros resultan manifiestamente diferentes en lo que se refiere a la organización del sistema y horario de trabajo, en tanto que el personal de jornada normal tendrá carácter de continuada y de mañana, con una duración semanal de 37 horas 30 minutos y se realizará de lunes a viernes, salvo excepciones (artículos 57 y 58 del convenio), mientras que los trabajadores a turnos o de jornadas especiales requieren una prestación continuada de servicio (artículo 59 del convenio) y tienen un régimen de rotación al que no están sometidos los trabajadores que realizan jornada normal de trabajo, siendo de aplicación la doctrina contenida, entre otras, en la STC 256/2004, de 22 de diciembre, " En la definición del derecho fundamental de igualdad: a) no toda desigualdad de trato supone infracción del artículo 14 de la C.E. sino, únicamente, aquella que carece de una justificación objetiva y razonable); b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas sin que sea factible ni correcto la introducción de elementos diferenciadores que sea arbitraria o carezca de fundamento racional; c) el principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad sino solo aquellas que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos, suficientemente, razonables; d) para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que, con la misma, se persigue, sino que, además, resulta indispensable que las consecuencias jurídicas de tal diferenciación sean adecuadas y superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional ."*

En el presente caso, no se constata diferencia de trato discriminatoria, la cuestión ha de enmarcarse en el plano de la legalidad ordinaria, pues guarda conexión con un determinado aspecto de la organización del trabajo que, no presenta indicio alguno de discriminación en los términos postulados en demanda y en el precepto constitucional referido puesto que se suscribió un Acuerdo para los trabajadores de jornada normal que no se hizo extensivo para los trabajadores a turnos y tal y como dispone el artículo 34.8 ET el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Como consecuencia de lo anteriormente razonado, procede desestimar la demanda.

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

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por AENA S.M.E. S.A. y las excepciones de inadecuación de procedimiento, y cosa juzgada alegadas por AENA S.M.E. S.A. a las que se adhirió el Abogado del Estado, desestimamos la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario alegada por el Abogado del Estado, estimamos la excepción de falta de acción en relación a la pretensión subsidiaria de la demanda (que se condene a la demandada ENAIRE EPE a que permita el disfrute en tiempo libre del remanente de las horas de asuntos propios correspondientes al año 2017 a los trabajadores que no han podido disfrutarlas por no haberseles permitido por parte de dicha demandada por no superar las 7,5 horas) y desestimamos la demanda formulada por Don Gonzalo Lucendo De Miguel Ldo. ICAM, en nombre y representación de la CONFEDERACION DE SINDICATOS DE PROFESIONALES AEREOS (CSPA) (FSAI), contra, La empresa ENAIRE EPE y la empresa AENA SME SA, sobre, CONFLICTO COLECTIVO absolviendo a las demandadas de las pretensiones frente a las mismas deducidas en demanda.



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 Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de los 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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0130 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0130 18, 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDO