



Roj: **STSJ AND 8761/2019 - ECLI:ES:TSJAND:2019:8761**

Id Cendoj: **41091340012019102043**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **11/09/2019**

Nº de Recurso: **1169/2019**

Nº de Resolución: **2068/2019**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FRANCISCO MANUEL DE LA CHICA CARREÑO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Jerez de la Frontera, núm. 2, 18-06-2018, (proc. 323/2017),  
STSJ AND 8761/2019**

TSJA. Sala de lo Social. Sevilla Recurso de suplicación nº 1169/2019-F

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, CEUTA y MELILLA**

**SALA DE LO SOCIAL**

**SEVILLA**

**Ilma. Sra. doña MARÍA BEGOÑA RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Presidenta de la Sala**

**Ilmo. Sr. don EMILIO PALOMO BALDA**

**Ilmo. Sr. don FRANCISCO MANUEL DE LA CHICA CARREÑO**

En Sevilla, a 11 de septiembre de 2019.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, compuesta por los magistrados citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA NÚMERO 2068/2019**

En el recurso de suplicación interpuesto por el letrado don Rafael López Martín, en nombre y representación de LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES, INC., Sucursal en España, contra la sentencia dictada el 18 de junio de 2018 por el Juzgado de lo Social número 2 de Jerez de la Frontera en sus autos nº 323/2017, ha sido ponente el magistrado don FRANCISCO MANUEL DE LA CHICA CARREÑO.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Según consta en autos, don Armando (en calidad de presidente del comité de empresa), COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA presentaron demanda de conflicto colectivo contra LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC., Sucursal en España, se celebró el juicio y el 18 de junio de 2018 se dictó sentencia por el referido juzgado, que estimó la demanda.

**SEGUNDO.-** En la citada sentencia se declararon los siguientes hechos probados:

"PRIMERO.- El 19 de enero de 2017 se notifica al Comité de Empresa el inicio de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que afectaba a la distribución del tiempo de trabajo y plus de idioma, con fecha de inicio el 13 de febrero de 2017.



En el período de consultas se establecieron reuniones los días:

\* 13 de febrero de 2017, en la que se comunicó a los miembros del Comité de Empresa, la apertura del período de consultas en relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que pretendía llevar a cabo la empresa. A la reunión acude la parte empresarial y la parte de los trabajadores. Se hizo entrega de la siguiente documentación:

- + Relación de trabajadores que se verán afectados por la modificación de jornada.
- + Relación de trabajadores que serán afectados por las condiciones del devengo de plus de idioma.
- + Informe técnico emitido por auditor de cuentas.
- + Estudios sobre los servicios de handling en la Base Naval de Rota.
- + Propuesta de calendario de reuniones (15 de febrero, 20 de febrero y 23 de febrero de 2017).
- + Solicitud de informe al Comité de empresa.

Por parte de los trabajadores se solicita que las reuniones se lleven a cabo fuera de la Base Naval, por la dificultad de entrada de los asesores. La empresa determina sin embargo que las reuniones se lleven a cabo en el centro de trabajo.

La empresa explicó las modificaciones que pretendía efectuar a los representantes de los trabajadores. El secretario del Comité de Empresa solicitó la aportación de la siguiente documentación: informes técnicos y hoja de control de actividad diaria de handling, donde se muestra el manejo simultáneo de vuelos y demás servicios, operaciones de aeronaves, aterrizajes y despegues, número de aeronaves, número de pasajeros, carga en tonelaje, porcentaje de las ocasiones en que carga y pasajeros no son combinados, número de viajes de autobuses tanto de tripulación como de pasajeros, su duración mínima y máxima y la facturación según normativa del Ministerio de Transporte, servicios de taxis que emplea la compañía para transporte de tripulaciones de aeronaves militares, actividad respecto atención a vuelos comerciales contratados por el gobierno de Estados Unidos, número de vuelos, tipo y personal empleado en la gestión de esta actividad por la empresa y la cuantía que percibe el personal por esta actividad.

De esta reunión se levanta acta a instancias de la empresa por la Notario doña Marta Fajardo Fernández-Palma, documento que damos por reproducido.

\* 15 de febrero de 2017, esta reunión no llegó a celebrarse por no facilitarse pases a los asesores de los representantes de los trabajadores para acceder a la Base Naval de Rota.

\* 20 de febrero de 2017 en el SERCLA, levantándose acta, que damos por reproducida. El ingeniero que elaboró el informe técnico incorporado a la Memoria hizo un resumen del mismo y la representación de la empresa solicita que formulen preguntas que consideren necesarias sobre la documentación entregada. Les indican que la documentación solicitada por la representación de los trabajadores está siendo recabada por la empresa. La representación de los trabajadores solicita la entrega de esa documentación, así como la utilizada para la elaboración de los informes técnicos, la entrega de los nuevos cuadrantes de abril a diciembre del 2017, así como información referida a los cuadrantes, incapacidades temporales, jornadas modificadas, servicios de taxis y logbook de los distintos departamentos del mes de febrero del 2017. Asimismo los representantes de los trabajadores manifiestan que se sienten condicionados en la negociación por los recientes despidos de 12 trabajadores de la empresa.

\* 23 de febrero de 2017 en el SERCLA, levantándose acta, que damos por reproducida, reunión en la que se hace entrega de los cuadrantes provisionales de trabajo de abril a diciembre del 2017, declarando la empresa que una vez finalizado el período consultas dará al Comité los cuadrantes definitivos, de la información sobre el número de viajes en autobús es en el 2016, los partes de asistencia del departamento de pasajeros de febrero del 2017. Respecto al resto de la documentación solicitada por la representación de los trabajadores, la empresa no aporta documento alguno. Los representantes de los trabajadores manifiestan no estar de acuerdo con el sistema de turnos propuesto y demandan a la empresa más información.

\* 27 de febrero de 2017 en el SERCLA, momento en el que no se entregan los cuadrantes definitivos, ni el resto de la documentación demandada por los trabajadores, alegando la empresa que no guarda relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo objeto de este período de consultas. Se aporta por la representación empresarial el informe realizado por la Comisión representativa, sin lograrse un acuerdo. Así mismo se levantó acta notarial por don Javier Manrique Plaza de esta última reunión, documento que damos por reproducido.



SEGUNDO.- El 14 de marzo de 2017 se comunica por la empresa la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva motivado en causas productivas y organizativas mediante carta, cuyo contenido damos por reproducido. Las condiciones de trabajo que se modifican son:

a) el sistema de turnos rotativos de los trabajadores que dejará de ser de 4 días de trabajo seguidos de 2 días de descanso y pasará a ser de 5 días de trabajo seguido de 2 días de descanso con efectos de 1 de abril de 2017. Para evitar que los empleados trabajen y descansen siempre los mismos días de la semana, cada cuatro semanas los trabajadores disfrutarán de un día de descanso adicional. La rotación de ciclos de trabajo continuará siendo la misma de noches de 0 a 8 horas a tardes de 16 a 0 horas, de tardes a corretornos, de corretornos a mañanas de 8 a 16 horas y de nuevo a noches, y así sucesivamente.

Los trabajadores que prestan servicios mediante un sistema de 4 x 2 pero con horario de mañana, continuarán prestando servicios en el mismo horario, pero con ciclos de trabajo que pasará un sistema de 5 x 2, y cada cuatro semanas disfrutarán de un día de descanso adicional.

Como consecuencia de la implantación del sistema 5 x 2 el tiempo dedicado a la formación que sea necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, que sea a propuesta de la empresa, será considerado como efectivo de trabajo. La formación quedará incluida dentro del cuadrante trabajo y dentro de la jornada anual de 1820 horas que deberá cumplir cada trabajador a tiempo completo, y en su caso a la jornada anual que corresponda las trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con jornada reducida. Se elaborarán los correspondientes cuadrantes para cada año y mes de trabajo. En el año 2017 los cuadrantes definitivos del periodo de abril a diciembre se ajustarán a las comunicaciones individuales que se entregarán a los empleados afectados por las medidas de distribución del tiempo de trabajo de jornada, y se harán llegar una copia a los representantes de los trabajadores.

B) complemento de idiomas: las condiciones del devengo en las cuantías de complemento de idiomas, a partir del día 1 de enero de 2018 se verá modificada respecto de los criterios aplicados hasta esa fecha. A partir de 1 de enero de 2018 sólo percibirán el complemento aquellos empleados que, desempeñando puestos de trabajo para los que se exijan no determinado nivel de inglés, acrediten tenerlo. Se establece una escala de nivel de conocimientos de inglés desde el C1 al B2, o equivalentes. Se ofrecen alternativas para acreditar antes del 31 de diciembre de 2017 a la empresa el nivel de inglés exigido para el devengo de plus de idioma: o entregar copia del certificado oficial acreditativo de haber superado la prueba de obtención del título de Cambridge de que se trate (la empresa se compromete en este caso a abonar para las tasas de examen una cantidad entre 200 y 220 € brutos), o entregar copia del certificado acreditativo de haber superado el examen alternativo convocado por la empresa. Se puede aportar los certificados en cualquier momento, en este caso sólo percibirán el complemento de idiomas desde el día 1 del mes siguiente a la entrega del mismo.

Se establece respecto al año 2018 el importe bruto mensual en concepto de complemento de idiomas entre 52,41 € y 78,62 €, dependiendo del nivel.

En la carta de notificación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo se alude a la Memoria Explicativa de las razones productivas y organizativas entregada en la reunión previa a los trabajadores el 13 de febrero de 2017.

La primera medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo afecta aquellos trabajadores que trabajan a turnos y a los subrogados el 1 de noviembre de 2016, no al resto de los trabajadores. La segunda medida afecta aquellos trabajadores que en nómina cobran el plus de inglés.

TERCERO.- El Centro de Trabajo se encuentra en el aeropuerto de la Base Naval de Rota. La actividad que se desarrolla es la del servicio de asistencia en tierra en dicho aeropuerto o handling.

CUARTO.- La mercantil estadounidense INTERJETSERVE SA, fue empresa adjudicataria en el contrato público licitado por la Armada de los EEUU del servicio de asistencia en tierra (handling) en la terminal del aeropuerto de Rota, suscribiéndose con la US NAVY el Contrato de Servicios núm. NUM000 para el periodo comprendido entre los años 2000-2010.

La empresa estadounidense CAV INTERNATIONAL, INC, resultó adjudicataria del concurso público licitado por la US NAVY, del servicio de handling en la terminal del aeropuerto de la Base Naval de Rota, suscribiéndose el contrato de servicios núm. NUM001, dicho contrato tenía una vigencia de un año prorrogable por periodos iguales, entrando en vigor el 01 de noviembre de 2010.

Durante dos años se intentó negociar el convenio colectivo con resultados infructuosos, convocándose una huelga en el año 2012 y acudiendo al SERCLA para retomar la vía del diálogo.

En fecha 05/03/2013 la Comisión Negociadora firmó el Convenio Colectivo de los trabajadores de la Base Naval de Rota con la empresa concesionaria CAV EUROPA S.L para los años 2011-2015.



QUINTO.- En el año 2015, la entidad norteamericana LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC, procedió a la compra de CAV INTERNATIONAL INC, pasando a denominarse LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES EUROPA S.L.U, siendo que en fecha 29/09/2015 dicha entidad comunicó a los representantes de los trabajadores, la denuncia del Convenio Colectivo en su integridad.

El 26 de octubre de 2015 se levantó acta de constitución de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa LB AIRCRAFT SERVICES EUROPA SL.

SEXTO.- En el mes de Noviembre de 2015, LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC resultó adjudicataria del concurso público licitado por la US NAVY para el servicio de handling en la terminal del aeropuerto de la Base Naval de Rota, si bien, al ser impugnado por otra empresa, ALGESE, no fue adjudicataria definitiva hasta el mes de julio de 2016, suscribiéndose el contrato núm. NUM002, que entró en vigor el día 01/08/2016. Desde el 10 de noviembre de 2015 se suspendió la negociación del Convenio Colectivo por haber sido impugnado el contrato.

La siguiente reunión de negociación del convenio colectivo se produjo el 11 de abril de 2016. En esta reunión se prevé la firma del contrato con la US Navy y en el punto 3º se señala que en el caso de que se conceda a la empresa un contrato puente se seguirá aplicando íntegramente el Convenio colectivo de los Trabajadores del Aeropuerto de la Base Naval de Rota para los años 2011 2015 hasta tanto no se suscriba un nuevo convenio colectivo.

La oferta inicial realizada por LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC en el procedimiento de licitación de este último contrato núm. NUM002 de fecha 06/04/2016 ascendía a la cantidad de 46,184,902.04 €, recibándose carta por parte de la US NAVY por la que les indicaba que el precio era elevado, y preguntando a la misma, cual era el mejor precio que podían ofrecer, realizando LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC, una segunda oferta de fecha 25/06/2016 por la cantidad 43,236,672.00 €.

En este último contrato suscrito, se prevé la capacidad para prestar servicios de handling a tres aviones (no cuatro como el anterior contrato) con supresión de servicios accesorios, una reducción del precio (39.889.697,00 € frente a los 44.463.860,00 € del contrato anterior) y la existencia de un puesto de trabajo de responsabilidad, Oficial a Cargo.

SÉPTIMO.- El 4 de julio de 2016 el Comité de Empresa remite una carta a la empresa a fin de continuar con la negociación del convenio colectivo, lo que fue respondido por correo electrónico de 11 de julio de 2016, en el que se reitera que se van a mantener los términos del actual convenio colectivo hasta que el contrato puente caduque o el cliente los otorga un nuevo contrato.

El 28 de julio de 2016 la empresa comunica al Comité de empresa que se les ha otorgado el contrato de Rota con fecha de efectos de 1 de agosto de 2016. El 23 de agosto de 2016 la empresa remite nuevo correo electrónico al Comité estableciendo una reunión para el día siguiente 29 de agosto, para ampliar información sobre la concesión del nuevo contrato y fijar un calendario de reuniones. El 9 de agosto de 2016 se celebra en un hotel de Rota la reunión convocada. La empresa informa de que se están elaborando los estudios oportunos sobre las medidas necesarias para adaptar los recursos humanos y las condiciones laborales de la plantilla a los requerimientos del nuevo contrato y se convoca otra reunión para finales de septiembre, el 26, 27,29 o 30 de septiembre.

El 2 de septiembre de 2016 el Comité de Empresa remite un escrito a la empresa sobre el contenido de la sentencia del Ilustre Juez señor Thomas C. Wheeler en resolución de 18 de agosto de 2016, publicada el 26 de agosto de 2016, en la que se afirma: "Cuatro. Daños al interés público, " Rota es un activo fundamental para ambas operaciones militares nacionales y las organizaciones internacionales como la OTAN y las Naciones Unidas. Ver Def. Respuesta a 15-16. Por otra parte al Gobierno le preocupa que la negociación de un contrato de puente, y cualquier retraso asociado, causarían disturbios entre los 172 empleados españoles que ya sabotearon equipos y se declararon en huelga durante las negociaciones laborales anteriores en 2013. En el interés público y el mantenimiento de la seguridad nacional pesa fuertemente la decisión de negar el movimiento del demandante de una apelación...". El Comité de empresa comunica a la empresa que considera de extrema gravedad el contenido de esa resolución, diciendo que la huelga fue convocada en el 2012, y no en 2013, que se realizó tras múltiples esfuerzos de negociación del convenio colectivo, siendo la huelga un instrumento para alcanzar unos objetivos de mejora y defensa de sus legítimos intereses conforme al artículo 28 de la Constitución. Las movilizaciones y concentraciones fueron modélicas, 14 días frente a la Base Naval de Rota y en ningún momento fue necesaria la intervención de las fuerzas del orden público. Señala que durante la manifestación a lo largo de las calles de la villa de Rota no se produjo ningún altercado, según recoge las crónicas de aquellos días. Destaca que se leyó un manifiesto ante las puertas del Ayuntamiento, que la Alcaldesa de la ciudad había mostrado su apoyo al colectivo. Dice que se habían impuesto servicios mínimos de mantenimiento muy abusivos y que los trabajadores en huelga fueron sustituidos por el personal militar de los EEUU, lesionando los





derechos constitucionales. Recuerdan que en la sede del SERCLA se reabrió la vía de diálogo, donde gracias a la mediación se realizaron compromisos por las partes de finalización de las protestas públicas de los trabajadores y sus movilizaciones y la readmisión de trabajadores injustamente sancionados y despedidos. Entiende que asociar la acción constitucional y pacífica en defensa del interés legítimo de los trabajadores con disturbios, viene a demostrar un desconocimiento desprecio a nuestro Estado de Derecho. Se finaliza el escrito solicitando información sobre si la aseveración recogida en la resolución referida parte del Juez de la Corte Judicial de los EEUU o parte de consideraciones efectuadas por la empresa.

El 6 de septiembre de 2016 el Comité envió correo electrónico a la empresa proponiendo como fecha de reunión para la negociación del convenio colectivo, considerando las cuatro fechas propuestas por la empresa, para el 29 de septiembre de 2016. Éste correo se contesta con otro correo, de la empresa de 10 de septiembre de 2016 señalando que la agenda de la reunión va a cambiar un poco, ya que ese día no se va a presentar una propuesta por parte de la compañía, sino que se les va informar detenidamente sobre una reorganización corporativa de la presencia de la empresa en España, aconsejada por la firma del nuevo contrato con la US Navy. Proponen reunirse el 5 y el 6 de octubre para ofrecer un análisis económico y organizativo del nuevo contrato. El 27 de septiembre el Comité de Empresa remite escrito a la empresa. El 29 de septiembre de 2016 se celebrará reunión en la que la empresa informa que el 1 de noviembre de 2016 operará una sucesión empresarial, los representantes de los trabajadores piden que se celebren como mínimo dos reuniones más.

OCTAVO.- En fecha 31/10/2016, los trabajadores causaron baja en LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES EUROPA S.L.U, y pasaron a prestar servicios para LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC, el día 01/11/2016.

Esta empresa tiene un documento de Código de Conducta Empresarial, documento obrante en la prueba de la parte actora que se da por reproducido.

NOVENO.- El 5 de octubre de 2016 se efectúa reunión entre empresa y trabajadores en la que se comunica los estudios sobre los costes en la empresa y la mejora de eficiencia de la plantilla realizados por don Severiano y por Deloitte, entregando copia de informe del primer perito al Comité de Empresa. Se realizó una segunda reunión el 6 de octubre de 2016.

El 2 de noviembre de 2016 el Comité de Empresa, remite un escrito a la empresa señalando que la misma ha actuado con mala fe en la negociación desde el primer momento, entendiéndose que el convenio está tácitamente prorrogado y que no pretenden negociar, utilizando argucias para proceder a cambios de las condiciones de trabajo a un grupo de trabajadores, sin estar debatido y tratado en la mesa de negociación. Destaca que la empresa paró la negociación en noviembre del 2015 por problemas legales por la impugnación del contrato de la US Navy. Destaca que el nuevo contrato negociado y aceptado por la empresa propicia menores partidas económicas que los anteriores contratos, y que la empresa pretende no negociar el convenio colectivo, sino adaptar las cuantías, costes de personal y condiciones sociolaborales del convenio vigor a dichas cuantías. Entiende que de errar en los cálculos de costes de personal y explotación de servicio la empresa es la culpable y no los trabajadores. Señala que se pretende que recaiga sobre los trabajadores la imposibilidad de garantizar los costes de explotación que manifiestan por distintos estudios encargados por la empresa, en forma de reducción de empleo, difícil de condiciones sociolaborales, déficit de seguridad en el trabajo y déficit de servicio. Finalmente emplazan a la empresa a llegar a un acuerdo colectivo que ponga fin a un clima de tensión innecesario entre trabajadores y la empresa, que está perjudicando a la plantilla.

En fecha 3 de noviembre de 2016 se redactó acta de finalización del procedimiento general ante la Comisión de Conciliación-Mediación, habiendo sido el objeto y finalidad del conflicto planteado la negociación del futuro convenio, finalizando el mismo sin avenencia.

El 17 de noviembre de 2016 el Comité de Empresa propone celebrar una reunión el 28 de noviembre de 2016 dentro del marco de la mesa de negociación del convenio colectivo. La empresa responde aceptando la reunión pero con fecha 1 diciembre del 2016, interesando incluir en el orden del día la valoración de las propuestas para la adaptación de plantilla y de sus condiciones laborales al nuevo contrato que la empresa celebró con la US Navy.

El 25 de noviembre de 2016 el Comité de Empresa remite escrito a la empresa diciendo que como se ha señalado en reuniones anteriores se encuentran en el marco de la mesa de negociación del convenio colectivo donde no puede negociarse despidos individuales o colectivos. Se señala que se espera una propuesta formal de negociación del convenio colectivo.

El 29 de noviembre de 2016 el Comité de empresa remite escrito a la empresa reiterando lo dicho en el escrito de 25 de noviembre de 2016, discrepando con el lugar de reunión dentro de la Base Naval de Rota por motivos ya explicados en anteriores escritos y que no consideran propuestas de negociación del convenio colectivo aquellas que incluyen despidos. El 30 de noviembre de 2016 la empresa contestó has escrito, considerando



que la actuación del Comité de Empresa es contraria al deber general de la buena fe. El 21 de diciembre de 2016 el Comité de Empresa presenta un escrito al representante legal de la empresa, don Luis Miguel , solicitando una reunión para tratar la negociación del futuro convenio colectivo y la habilitación de un local adecuado fuera de la Base Naval. D. Luis Miguel responde el 22 de diciembre de 2016 por escrito señalando que desconoce la lengua castellana y remitiéndoles a la Directora de Recursos Humanos, doña Sofía .

DÉCIMO.- El 20 de enero de 2017 se celebró una reunión entre la empresa y la representación de los trabajadores en la Inspección de Cádiz. Se extiende acta de infracción basada en que el descanso de jornadas de un trabajador fue inferior a 12 horas.

La Inspección de Trabajo emitió informe el 2 de febrero de 2017 sobre el incumplimiento de la empresa, al haberse entregado únicamente los cuadrantes del personal de los meses de enero y febrero de 2017, documento que damos por reproducido. Además la Inspección de Trabajo informa que conforme al artículo 44.4 ET el convenio colectivo de aplicación al personal subrogado, es el Convenio Colectivo de los Trabajadores del Aeropuerto de la Base Naval de Rota con la empresa concesionaria CAV EUROPA S.L. (posteriormente LB AIRCRAFT SERVICES EUROPA SLU para los años 2011-2015). Este convenio colectivo tiene una duración desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2015, prorrogándose tácitamente de año en año si no mediare denuncia por ninguna de las partes. En el caso de que mediara denuncia, se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por otros tras una negociación. El convenio se encuentra denunciado pero hasta ahora no se ha procedido a la negociación y sustitución del convenio indicado por otro, continuando vigente.

UNDÉCIMO.- El 31 de enero de 2017 la empresa despide a doce trabajadores en diferentes departamentos. La empresa demandada decidió externalizar el servicio de limpieza, firmando un contrato con la empresa GESTIÓN DE SERVICIOS LA CARTUJA S.L. GESSER S.L., al que denominan subcontrato, que entró en vigor el 31 de enero de 2017. De los tres limpiadores fueron despedidos dos.

Con posterioridad a los despidos objetivos con fecha de efectos 31/01/2017 se han suscrito siete contratos temporales.

Los despidos objetivos han sido impugnados, habiéndose celebrado algunos de los juicios, con declaración de improcedencia en sentencias, no firmes, del Juzgado de lo Social número 3 y en este mismo Juzgado número 2 en autos 249/17, 250/17, 251/17 y 325/17, estando pendientes de juicio los despidos impugnados ante el Juzgado de lo Social núm 1.

DUODÉCIMO.- Los trabajadores convocaron huelga para los días 29, 30 y 31 de marzo y 5, 6, 7, 19, 20, 21, 26, 27 y 28 de abril de 2017. El 20 de marzo de 2017 la empresa presentó escrito en el SERCLA denunciando huelga ilegal. El 28 de marzo de 2017 la empresa presentó demanda para la declaración de huelga ilegal.

El 27 de marzo de 2017 se establecieron servicios mínimos durante la huelga. Por resolución del Delegado de Gobierno de Sevilla el 24 de marzo de 2017 se establecerá los servicios mínimos durante la huelga. Dichos servicios mínimos fueron impugnados por la UGT, estimándose la demanda de este sindicato el 8 de noviembre de 2017 por sentencia del TSJ sala de lo Contencioso-administrativo Andalucía-Sevilla y anulándose la resolución de 24 de marzo de 2017.

DECIMOTERCERO.- Convocada huelga para los días 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27 y 28 de julio y 1, 2, 3 y 4 de agosto de 2017 por resolución de 7 de julio de 2017 del Delegado de Gobierno se establecieron los servicios mínimos. Dichos servicios mínimos fueron impugnados por la UGT, estimándose la demanda de este sindicato el 13 de noviembre de 2017 por sentencia del TSJ sala de lo Contencioso-administrativo Andalucía-Sevilla y anulándose la resolución de 7 de julio de 2017.

DECIMOCUARTO.- La empresa demandada presentó demanda de conflicto colectivo en autos 335/2017 del Juzgado de lo Social número 3 solicitando la declaración de huelga ilegal. El 26 de marzo de 2018 se dictó sentencia en dicho Juzgado desestimando la pretensión de la empresa.

DECIMOQUINTO.- Fue solicitada información al Congreso de los Diputados mediante pregunta por escrito de 18 de abril de 2017 en relación a que en la última semana de marzo la primera de abril las autoridades militares americanas apoyaron la carga de alguna de las aeronaves militares con su propio personal militar, estando los trabajadores de la empresa encargada de handling en huelga. Se efectuó respuesta por escrito por parte del Congreso de los Diputados el 7 de junio de 2017, documento número 26 de la parte actora que damos por reproducido.

DECIMOSEXTO.- El 25 de abril de 2017 la empresa demandada sancionó a los trabajadores don Alejo (retirada la sanción por carta el 2 de febrero de 2018), don Alfonso , don Anselmo , don Apolonio , don Arturo , don Belarmino , y doña Antonia .



También fue sancionado el 19 de mayo de 2017 don Arturo , retirada la sanción el 8 de febrero de 2018. El 10 de abril de 2017 fue sancionado por carta don Anselmo , retirada la sanción por carta el 2 de febrero de 2018. Fueron firmadas varias actas de conciliación en los Juzgados de lo Social.

Los días 27 y 30 de noviembre de 2017 ha sido sancionado el Presidente del Comité de empresa, don Armando y el 2 de noviembre de 2017 don Efrain .

La empresa ha acordado despidos disciplinarios de don Emiliano el 2 de agosto de 2017, de don Erasmo el 24 de agosto de 2017, de doña Emilia el 11 de septiembre de 2017, y de don Ezequiel , Secretario del Comité de Empresa el 30 de noviembre de 2017.

DECIMOSÉPTIMO.- El 5 de junio de 2017 se emite informe de la Inspección de Trabajo por conculcación del sistema de cambio de turnos, modificado de forma injustificada. El 7 de junio de 2017 se iniciaron actuaciones inspectoras ante la Inspección Provincial de Trabajo en relación a la denegación reiterada de los días de asuntos propios, estimando que esta denegación parece basarse no en una situación coyuntural o transitoria del servicio, que provoca se la denegación puntual de disfrute de los días de asuntos propios, sino en una situación permanente que determina la denegación sistemática del disfrute de los referidos días, verificándose de esa forma el incumplimiento del artículo 36 del convenio colectivo de aplicación, levantándose acta de infracción.

DECIMO OCTAVO.- El 20 de septiembre de 2017 se inician nuevas actuaciones inspectoras ante la Inspección Provincial de Trabajo en relación a que durante la última huelga celebrada en el centro de trabajo el director adjunto don Gabriel obligó a los trabajadores que prestaban servicios mínimos al departamento de pista a realizar funciones de inferior categoría en concreto trabajos almacenero. Se levanta acta de infracción de carácter muy grave en materia laboral por vulneración del derecho a la huelga. Se emite informe el 5 de octubre de 2017.

DECIMONOVENO.- El 27 de septiembre de 2017 se realiza informe por la Inspección Provincial de Trabajo en relación a la denegación al trabajador Gines de un anticipo salarial reintegrable conforme al artículo 60 del convenio colectivo de CAV Europa S.L.. Verificado el incumplimiento de dicho artículo se extiende acta de infracción.

VIGÉSIMO.- El 12 de octubre de 2017 en relación a la denuncia presentada por el Comité de Empresa el 7 de junio de 2017 y en atención a los datos obrantes de actuaciones anteriores, se emite comunicación a los denunciados señalando respecto a la realización de funciones de dicha categoría que no aprecian incumplimiento de la normativa laboral ni convencional. Y señalando que sobre el clima tenso y asfixiante indicado en el escrito de denuncia, se advierte el mismo en las entrevistas mantenidas con los trabajadores de la empresa durante la visita de Inspección al centro de trabajo el día 20 de septiembre de 2017, dando lugar a la emisión de requerimiento en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de que se proceda a elaborar una evaluación de riesgos psicosociales.

VIGESIMOPRIMERO.- La empresa posteriormente ha acordado seis despidos objetivos por causas organizativas y de producción el día 30 de noviembre de 2017, ceses que han sido impugnados y están pendientes de juicio en algunos casos, y de sentencia en otros.

VIGESIMOSEGUNDO.- De los 169 trabajadores que constituían la plantilla a fecha 31 de enero de 2017, 95 trabajadores estaban afiliados a un sindicato, 86 trabajadores al Sindicato C.C.O.O y 9 trabajadores al sindicato U.G.T, y que de los 169 trabajadores, 83 tenían relación de parentesco."

**TERCERO.-** Por auto de fecha 27 de noviembre de 2018 el juzgado de instancia completó el hecho probado decimosexto en el siguiente sentido:

"DECIMOSEXTO.- La empresa demandada sancionó los trabajadores:

\* D. Alejo el 25 de abril de 2017 (retirada la sanción por carta el 2 de febrero de 2018);

\* D. Alfonso de fecha 26 de abril (fue retirada mediante comunicación de fecha 13 de abril de 2018 y mediante decreto de fecha 18 de abril de 2018, dictado por el Juzgado de lo Social número 2, se archiva el procedimiento).

\*D. Anselmo de fecha 25 de abril de 2017 (fue retirada mediante comunicación de fecha 1 de febrero de 2018 y mediante decreto de fecha 5 de febrero de 2018, dictado por el Juzgado de lo Social número 1 se archiva el procedimiento).

\* D. Apolonio de fecha 26 de abril de 2017 (fue retirada mediante comunicación de fecha 17 de mayo de 2018 y mediante decreto de fecha 18 de junio de 2018, dictado por el Juzgado de lo Social número 3 de Jerez de la Frontera, se archiva el procedimiento).



\* D. Arturo de fecha 20 de mayo de 2017 (fue retirada la sanción del 8 de febrero de 2018).

\* D.<sup>a</sup> Antonia de fecha 22 de junio de 2017 (retirada mediante comunicación de fecha 4 de junio de 2018).

\* D. Armando de fecha 27 de noviembre de 2017 (retirada mediante comunicación de fecha 1 de junio de 2018)."

**CUARTO.-** La empresa demandada recurrió en suplicación contra tal sentencia, recurso que ha sido impugnado por los demandantes.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El objeto de este procedimiento es la impugnación de la medida notificada por la empresa a la representación legal de los trabajadores el día 14 de marzo de 2017, adoptada como modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, consistente en la modificación del sistema de turnos rotatorios de trabajo y de las condiciones de devengo del plus de idiomas.

La sentencia del juzgado rechazó en primer lugar las excepciones de falta de agotamiento de los trámites preprocesales (sometimiento de la cuestión litigiosa al dictamen de la Comisión Mixta del art. 5.1 del convenio colectivo de la empresa CAV Europa, y sometimiento de la cuestión litigiosa a la Comisión Paritaria del III convenio colectivo general de handling) y de falta de intento de mediación ante el SERCLA conforme al art. 5 del convenio colectivo de la empresa CAV Europa. Y tras ello declaró que la medida era nula por inexistencia de auténtica negociación de buena fe y, sobre todo, por afectar las medidas adoptadas a derechos reconocidos en el propio convenio colectivo, no siendo aplicable por ello el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo del art. 41.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) sino el previsto en el art. 82.3 ET al que el 41.6 ET se remite.

Frente a dicha sentencia se alza ahora en suplicación la empresa demandada articulando quince (15) motivos de los cuales los cuatro primeros se orientan a obtener la nulidad de la sentencia por diversas vulneraciones procedimentales y de garantías constitucionales; a los que siguen otros siete (7) dedicados a la revisión fáctica de la sentencia; y se añaden finalmente otros cuatro motivos dedicados a censurar el derecho aplicado.

**SEGUNDO.- Pretensiones de nulidad de la sentencia de instancia.** Con amparo en el art. 193.a) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) se solicita la nulidad de la sentencia del juzgado, con retroacción de actuaciones, para que se dicte otra en la que se resuelvan las cuestiones planteadas. En los dos primeros motivos se alega incongruencia *extra petita* y omisiva; y en los motivos tercero y cuarto se alega insuficiencia de hechos probados y falta de motivación fáctica de ciertas conclusiones que constan en el fundamento jurídico cuarto.

**2.1** En cuanto a la incongruencia *extra petita* se argumenta su concurrencia en el hecho de haber analizado y resuelto la sentencia -dice- la existencia de buena o mala fe en la negociación del convenio colectivo y la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical, que no son objeto de este pleito, infringiendo con ello los arts. 97.2 LRJS, y 209 y 218.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), en relación con el art. 24 de la Constitución de la Nación Española (CE).

Y por lo que hace a la incongruencia omisiva, se dice que la sentencia del juzgado incurre en ella al no haber resuelto la pretensión deducida en la demanda acerca del carácter justificado o injustificado de la medida impugnada, lo que considera una infracción de los arts. 97.2 LRJS, 218 LEC, y 11.3 y 248.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), en relación con los arts. 24 y 120.3 CE.

Resolvemos conjuntamente ambos motivos partiendo de que, conforme establece el artículo 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil: "Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y, con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate."

Como tiene declarado esta Sala (por todas, Sentencia de 7 de diciembre de 2016, en Recurso de Suplicación 2553/2015; Sentencia de 10 de mayo de 2017, en Recurso de Suplicación 1280/2017; y Sentencia de 18 de octubre de 2017, en Recurso de Suplicación 2416/2016): "...por congruencia, ha de entenderse la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del pleito, de modo que se presenta como una relación de conformidad entre dos términos, uno de los cuales es la sentencia y el otro término de comparación es el constituido por la demanda y las demás pretensiones deducidas oportunamente en la litis. Y por correlación entre pretensión y fallo se entiende la adecuación entre una y otro, por lo que la congruencia exige lo siguiente: a) que el fallo no contenga más de lo pretendido por las partes, incurriendo en incongruencia positiva, cuando la parte dispositiva de la sentencia concede o niega lo que por nadie se ha pedido; b) que el fallo no contenga menos de lo pretendido por las partes, incurriendo





en incongruencia negativa cuando la sentencia omite la decisión sobre algunas pretensiones de la demanda o de la reconvencción; y, c) que el fallo no contenga nada distinto de lo pretendido por las partes, incurriendo en incongruencia mixta, cuando la parte dispositiva de la sentencia sustituye alguna de las pretensiones formuladas por las partes, por otra que no ha sido formulada. La exigencia de la congruencia del artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil no es puramente formal, sino que tiene una justificación de fondo para garantizar el ejercicio de los derechos, lo que impone huir de un planteamiento formalista que exija que el fallo se ajuste literalmente a lo pedido en el suplico de la demanda. Basta, por el contrario, que se adecue sustancialmente a lo solicitado. La sentencia debe resolver también los problemas conexos y accesorios de las pretensiones, pues lo que importa es que los fallos tengan virtualidad suficiente para dejar resueltos todos los extremos que fueron objeto de debate."

Aun siendo cierto que los razonamientos de la sentencia se extienden, entre otros aspectos, a analizar la buena o mala fe en la negociación del convenio y la afectación del derecho fundamental a la libertad sindical, lo que no es objeto del pleito, sin embargo el fallo se ajusta estrictamente a dar respuesta a las pretensiones de las partes, desestimando las excepciones planteadas y resolviendo en definitiva que la medida adoptada e impugnada es nula, sin que se efectúe pronunciamiento alguno respecto de la negociación del convenio colectivo ni de la vulneración de la libertad sindical, razón por la cual no existe la incongruencia *extra petita* denunciada. Y precisamente por considerar la magistrada de instancia que las condiciones afectadas venían establecidas en convenio colectivo y no eran susceptibles de ser modificadas por la vía del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET), no cabe que en el fallo se califique tal medida de justificada o injustificada, pronunciamiento que tiene como presupuesto ineludible la calificación de tratarse de una propia modificación sustancial de condiciones de trabajo, y no de una ilícita variación del convenio según entiende la sentencia recurrida; razón por la que al no haber efectuado ninguna de tales calificaciones y sí la de nulidad, tampoco se incurre en la incongruencia omisiva pretendida. Desestimamos por ello estos dos primeros motivos.

**2.2** En cuanto a las insuficiencias de motivación fáctica, en el motivo tercero se denuncia que la sentencia incurre en insuficiencia de hechos probados -no explica el por qué- y falta de motivación fáctica, infringiendo con ello los arts. 24 CE, 248 LOPJ y 97.2 LRJS, por cuanto en el fundamento jurídico cuarto se recoge, a su juicio con valor de hecho probado, que *"también se ha acreditado que la empresa mantiene una única oferta definitiva e irrevocable en la modificación sustancial de condiciones de trabajo y sin su aceptación se da por cerrado el proceso negociador, quebrando el principio de la buena fe comercial"*. Y, añade, ninguna explicación se ofrece por la juzgadora de instancia acerca de cómo ha alcanzado tal convicción, lo que afirma causarle indefensión al no poder combatir dicha afirmación, la que -por lo demás- considera no ajustada sino contraria a lo que entiende se ha probado, según explica en el desarrollo del motivo, por lo que solicita principalmente la nulidad de la sentencia a fin de que se motive dicha conclusión fáctica y subsidiariamente se tenga por no puesta.

Y en el motivo cuarto se denuncia la falta de motivación de la sentencia en cuanto a determinada afirmación contenida en el fundamento jurídico cuarto, lo que considera infringe el art. 24 CE en relación con los arts. 209.3 y 218 LEC, art. 248.3 LOPJ y 97.2 LRJS. En concreto, se sostiene que la sentencia de instancia no señala cuales sean los elementos de convicción a partir de los cuales afirma en el fundamento jurídico cuarto, a su juicio con valor de hecho probado, que LBAS (la recurrente) *"ha firmado un contrato de servicios a la baja y no puede pretenderse que esa decisión empresarial perjudique los derechos de los trabajadores al margen de la legalidad, para mantener sus porcentajes de beneficios"*. Razón por la que reitera se le causa indefensión, aunque solicita únicamente la nulidad de la sentencia.

Resolvemos también conjuntamente las dos denuncias. Efectivamente es cierto que no se razona a partir de qué elementos de convicción se alcanzan las transcritas conclusiones sobre la postura comercial de la empresa y el carácter de "oferta a la baja" que se dice hizo la ahora recurrente. Pero precisamente por ello, por tal falta de fundamentación fáctica, no puede tenerse a dichas conclusiones como integrantes del relato fáctico. Como se dice en la STS/IV de 26 de septiembre de 2017 (RCUD 2445/2016): "... si bien con carácter general hemos sostenido que las afirmaciones fácticas que se hagan en la fundamentación jurídica de la sentencia, pese a su indebida ubicación procesal, han de tener tratamiento procesal de hecho probado..., sin embargo tampoco cabe desconocer que -conforme a nuestra misma doctrina- esta excepcional "irregularidad se aceptó siempre y cuando la afirmación fáctica fuera acompañada de la correspondiente motivación de la misma, de conformidad con lo que exige al respecto el art. 97.2 de la LPL ..., pero no es aceptable porque atenta contra las garantías constitucionales de interdicción de la indefensión el que en una sentencia aparezcan afirmaciones fácticas sin la correspondiente motivación, pues no cabe olvidar que esta exigencia forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE" ( SSTS 12/07/05 -rco 120/04-; 20/12/14 -rco 30/13-; y 23/06/15 -rcud 944/14-)."

Conclusión de todo ello es la estimación de los motivos, que no deben llevar a la nulidad de la sentencia, sino a negar el valor fáctico de lo que se afirma en dicho fundamento jurídico en los pasajes antes transcritos,



afirmando por el contrario su único carácter de razonamiento jurídico que, con independencia de su acierto o no, no puede ser suprimido por la sala, dicho sea sin perjuicio de que tal razonamiento pueda ser combatido en su caso mediante el oportuno motivo de infracción jurídica.

**TERCERO.- Revisiones fácticas.** Con amparo procesal en el apartado b) del art. 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social al recurso pretende se efectúen la siguientes revisiones fácticas:

**3.1** Se pide la modificación del párrafo tercero del hecho probado sexto, para el que propone la siguiente redacción alternativa:

"La oferta inicial realizada por LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC en el procedimiento de licitación de este último contrato núm. NUM002 de fecha 06/04/2016 ascendía a la cantidad de 46,184,902.04 €, recibándose carta por parte de la US NAVY en la que se indicaba la empresa lo siguiente:

*"Conforme a lo previsto en el FAR 15.404-1b el gobierno llevó a cabo un análisis de los precios de la propuesta de Louis Berger mediante una comparación del precio propuesto con la estimación gubernamental independiente del coste, los precios históricos para servicios iguales o similares y los demás precios propuestos recibidos en respuesta a la licitación NUM003 . Con base en este análisis, el precio propuesto por Louis Berger es elevado. ¿Cual es el mejor precio que pueden ofrecer con carácter definitivo para los requisitos identificados en la licitación?"*

En consecuencia, LBAS realizó una segunda oferta de fecha 25/06/2016 por la cantidad de 43.236.672,00 €."

Se apoya la modificación en la carta BAFO (Best And Final Offer) que la US NAVY requirió expresamente a la recurrente y que obra como documento n.º 24 a los folios 1441 a 1445 de los autos, entendiéndose que resulta trascendente por cuanto introduce las verdaderas razones de la nueva oferta efectuada, que no es una acción deliberada de la recurrente, sino respuesta a las objeciones planteadas por el gobierno americano, lo que descartaría que se trate de una "puja a la baja".

No se accede a la modificación, pues aunque pudiera ser trascendente el carácter de tal oferta para la resolución de la litis, en esencia ya consta en el hecho probado controvertido cuál fue la razón de formularse tal nueva oferta.

**3.2** Se solicita también la adición de un nuevo párrafo al hecho probado sexto, al final del mismo, que diga:

"Con la suscripción del nuevo contrato LBAS obtuvo un precio por avión de atención simultánea de 13.296.656 €.

En el anterior contrato, el precio por avión de atención simultánea era de 11.115.965 €, por lo que el precio por avión de atención simultánea se ha incrementado -concretamente en un 19,60%- con el nuevo contrato."

Se apoya la revisión en los documentos números 21.º y 22.º de su ramo probatorio, a los folios 1071 a 1300 y 1302 a 1409, consistentes en los contratos a que se hace referencia en el texto propuesto.

No se accede a la revisión, por intrascendente. Lo que hipotéticamente pudiera justificar, en su caso, la modificación de los turnos de trabajo -primera de las medidas adoptadas- no sería el precio del servicio por avión (en lo que únicamente incide este motivo), sino la necesidad de personal para atender los nuevos requerimientos del servicio.

**3.3** En tercer lugar (motivo séptimo), se interesa la supresión del extracto del párrafo cuarto del fundamento jurídico cuarto donde dice *"que ha firmado un contrato de servicios a la baja y no puede pretenderse que esa decisión empresarial perjudique los derechos de los trabajadores al margen de la legalidad, para mantener sus porcentajes de beneficios"*.

El éxito del motivo cuarto, que niega carácter fáctico a lo transcrito del fundamento jurídico cuarto, hace innecesario este motivo de revisión, que considerado por sí solo adolecería del defecto consistente en no apoyarse en prueba alguna documental y/o pericial, requisito esencial jurisprudencialmente exigido con reiteración.

**3.4** De igual modo, en el motivo octavo se pide suprimir el extracto del fundamento jurídico cuarto, párrafo tercero, donde dice: *"también se ha acreditado que la empresa mantiene una única oferta definitiva e irrevocable en la modificación sustancial de condiciones de trabajo y sin su aceptación se da por cerrado el proceso negociador..."*. Lo que se rechaza por las mismas razones acabadas de exponer, basadas en el éxito del motivo tercero.

**3.5** Se solicita en el motivo noveno que se añada un nuevo hecho probado que sería el 23.º, con la siguiente redacción:



"En el acta de la segunda reunión del período de consultas, celebrada en fecha 23 de febrero de 2017 consta literalmente:

*La empresa, como en la primera reunión, muestra su disposición para aclarar cuantas cuestiones sean necesarias en relación con las medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo comunicadas.*

*Asimismo, vuelve a preguntar a la CR si tienen intención de plantear alguna propuesta para evitar o reducir los efectos de las medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo comunicadas, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. A título de ejemplo, se plantea la posibilidad de que el día de descanso adicional tras la rotación de turnos pase disfrutarse cuando la CR proponga.*

[...]

*Se insiste en que, a pesar de la negativa de la CR a plantear cualquier propuesta, estaría dispuesta a analizar detenidamente y valorar cualquier propuesta que se formule por la CR.*

Asimismo, manifiesta que estudiará la posibilidad de que la medida de implantación del sistema 5x2 sea limitada temporalmente, aun cuando la CR haya indicado que, aunque se aceptase, no se alcanzaría acuerdo en el período de consultas."

No es necesario acceder a tal adición, pues ya el hecho probado primero de la sentencia impugnada da por reproducida en su integridad el acta del período de consultas celebrada el 23 de febrero de 2017 que se invoca como sustento y que parcialmente se quiere ahora transcribir. Aunque no sea del todo ortodoxa dicha forma de integración de los hechos probados, la jurisprudencia no encuentra inconveniente en que la sala de suplicación o de casación pueda tener en cuenta en su totalidad las pruebas documentales así referidas, por lo que el motivo debe ser desestimado.

**3.6** También se pide añadir un nuevo hecho probado, que sería el 24.º, para el que propone la siguiente redacción:

"En relación con el plus de inglés, como consta en la memoria explicativa por la que se iniciaba la modificación sustancial de condiciones de trabajo:

*"El nivel de inglés exigido para el devengo del complemento de inglés deberá acreditarse obligatoriamente mediante la entrega de copia del certificado oficial acreditativo de haber superado la prueba de obtención del título."*

*En la comunicación de la modificación sustancial al Comité de Empresa se modificó la propuesta inicial y consta:*

*"A tal fin, y dado que la empresa es conocedora de las dificultades de obtención del título de Cambridge, en los próximos meses LBAS comunicará al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados por la medida, el lugar y fecha en los que se celebrarán los exámenes alternativos para la certificación del nivel de inglés equivalente al B2 o C1.*

*Así pues, los trabajadores dispondrán de las siguientes alternativas para acreditar la empresa que disponen del nivel de inglés exigido para el devengo de plus de idiomas:*

*i) entregar copia del certificado oficial acreditativo de haber superado la prueba de obtención del título de Cambridge B2 o C1.*

*ii) entregar copia del certificado acreditativo de haber superado el examen alternativo convocado por la empresa.*

*No obstante lo anterior, para aquellos trabajadores que opten por la primera alternativa, dado que la empresa es consciente de que la realización de los exámenes de Cambridge para la obtención de los referidos conllevan un importante desembolso económico en concepto de tasas, LBAS sucursal abonaría al empleado, en una única ocasión, 200 € brutos a aquellos empleados que acrediten que han abonado las tasas y se han presentado el examen correspondiente al B2 y 220 € brutos a los empleados que acrediten que han abonado las tasas y se han presentado al C1; en este último caso, sólo cuando se exija el referido nivel para el devengo del plus de idiomas.*

El abono de la referida cantidad se realizará en la nómina del mes inmediatamente posterior a aquel en el que el trabajador acredite haberse presentado al examen de Cambridge."

Se sustenta la adición en la memoria inicial y en la comunicación referida en el texto propuesto, aportados como documentos números 12.1 y 18 respectivamente, que constan a los folios 681 a 726, en concreto en el 698, y a los folios 1013 a 1018, respectivamente. Como efectivamente así es y debe admitirse, dado que en el ordinal fáctico primero ni siquiera alude a que se entregara la memoria, y aunque sí se cita ésta en el hecho probado cuarto, sin darla por reproducida se omite el contenido concreto y literal tanto de la misma como de



la comunicación de la medida, en los extremos que ahora importan y cuya introducción expresa se solicita. Resulta trascendente por cuanto incide en la variación de la postura empresarial en el momento de la adopción de la medida respecto de lo inicialmente ofertado, lo que pudiera ser trascendente para resolver el pleito de prosperar las tesis de la recurrente.

**3.7** Finalmente, en el undécimo motivo se solicita añadir otro nuevo hecho probado, que sería el 25.º, con el siguiente contenido:

"La empresa sufragó la asistencia de la Ilustre Notaría D.ª Marta Fajardo Fernández-Palma y del Ilustre Notario D. Javier Manrique Plaza a las reuniones de inicio y finalización del período de consultas, celebradas el 13 y 27 de febrero de 2017, respectivamente, para que levantara el acta de dichas reuniones."

Se sustenta la adición en las actas notariales aportadas como documentos números 13 y 16 de su ramo probatorio, que constan a los folios 840 a 929 y 999 a 1006 de los autos. Se justifica su trascendencia en que revelan la buena fe de la empresa en la negociación y niegan que existiese una única oferta inamovible, al contrario de lo que se razona en la sentencia.

Rechazamos su inclusión, pues ya el hecho probado primero da expresamente por reproducidas dichas actas e identifica los notarios que las autorizaron en tales fechas, siendo irrelevante quien sufragara la actuación notarial, que parece ser lo único que se pretende ahora introducir.

**CUARTO.- Motivos de censura jurídica.** Por lo que hace a la censura jurídica, con amparo procesal en el apartado c) del art. 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, el recurso contiene cuatro motivos dedicados, por este orden: a mantener la buena fe negociadora en el período de consultas para la adopción de la medida impugnada; a combatir la calificación de nulidad de la medida que hace la sentencia de instancia, negando que el convenio colectivo siguiera vigente; a sostener, por el contrario, su carácter justificado por la concurrencia de las causas productivas y organizativas alegadas; y a sostener que no se habrían agotado la vía preprocesal de evitación del conflicto prevista en el convenio colectivo de CAV Europa.

Por razones metodológicas debe abordarse con prioridad el análisis del segundo de los motivos jurídicos planteados (decimotercero del recurso), dado que solo su éxito, negando que las condiciones laborales afectadas por la medida tuvieran ya carácter convencional y con ello la necesidad de modificar el convenio colectivo por la vía del artículo 87 ET en relación con el 41.6 ET, determinaría la necesidad de analizar si, siendo entonces procedente la vía modificatoria del artículo 41.4 ET, era o no necesario acudir previamente a la Comisión Paritaria y, caso negativo, si la decisión de la empresa habría respetado las formalidades en su negociación y adopción, y si las medidas mismas estaban o no justificadas.

El motivo que ahora resolvemos denuncia que la sentencia de instancia infringe lo dispuesto en los artículos 41, 86 y 87 del ET así como la jurisprudencia que los interpreta. Se argumenta para ello, en síntesis, que la recurrente no ha procedido a modificar las condiciones laborales establecidas en un convenio colectivo vigente, sino que se trataba de condiciones contractualizadas, cuya aplicación -no su vigencia- se mantenía al haber expirado su duración inicial pactada y haber sido denunciado, por lo que únicamente cabía modificarlas por la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET.

Para resolver la cuestión debemos partir de que conforme se desprende de los hechos probados cuarto, quinto y sexto, la ahora recurrente sucedió en noviembre de 2015 a CAV Europa, S.L. (adquirida previamente por la recurrente, que le cambió su denominación a Luis Berger Aircraft Services Europa, S.L.U.) en la contrata adjudicada por la US NAVY para determinados servicios en la Base Naval de Rota, a cuya fecha de sucesión la anterior adjudicataria venía aplicando su propio convenio colectivo, firmado en 2013 con vigencia para el período 2011-2015. En el artículo 4 de dicho convenio colectivo se establece que el mismo *"tendrá una duración desde el día 1 de enero de 2011 hasta 31 de diciembre del 2015, prorrogándose tácitamente de año en año si no mediare denuncia por ninguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso que mediara denuncia el convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por otro tras una negociación"*.

La sucesión en la contrata, con la continuidad de las relaciones laborales por la sucesora (subrogación no discutida por las partes) se produce, pues, todavía durante la vigencia del convenio, antes de la expiración. Por virtud de lo dispuesto en el artículo 44.4 ET, *"Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida."*





La expiración del convenio colectivo no cabe interpretar, restrictivamente, que se produce al llegar su fecha de vencimiento establecida en el propio convenio, sino la fecha en que el mismo deja de tener aplicación, la fecha en que "muere" la norma convencional, pues ello significa expirar. Así, aun finalizado su período de vigencia y denunciado, el convenio colectivo se seguirá aplicando y no habrá expirado, en los casos -como el presente- en que se hubiera pactado expresamente la continuidad de su aplicación, eludiéndose con ello el efecto del último párrafo del artículo 86.3 ET, en la redacción dada por la ley 3/2012 de 6 de julio, a cuyo tenor "*Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.*" Pues solo en defecto de pacto al respecto, y transcurrido el año desde la finalización de su vigencia sin haberse acordado otro nuevo, se produciría la mutación en la naturaleza de las condiciones laborales, dejando de ser normativas convencionales y pasando a estar contractualizadas (SSTS/IV de 22.12.2014 -RCO n.º 264/2014-, y 30.01.2018 -RCO n.º 9/2017-).

En el caso que nos ocupa, la vigencia o aplicación del agotado y denunciado convenio colectivo de los trabajadores del aeropuerto de la Base Naval de Rota con la empresa concesionaria CAV Europa S.L. para los años 2011 y 2015, se mantendrá por ultraactividad hasta que el mismo se vea sustituido por otro nuevo convenio colectivo que regule las relaciones laborales del personal incluido en su ámbito de aplicación, lo que a la fecha de las medidas ahora impugnadas no había sucedido, vinculando normativamente hasta entonces a las partes (patronal y social, empleadores y trabajadores), pues conforme al primer inciso del artículo 82.3 ET "*Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.*" . Y mientras esté así vigente, en ultraactividad, sus normas solo podrán ser sustituidas a través del mecanismo negociado convencional (artículos 87 y siguientes ET), o inaplicadas por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, mediante acuerdo con valor de convenio colectivo, a través del procedimiento del artículo 82.3 ET, según expresamente prevé el artículo 41.6 ET, y no por la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que el artículo 41.4 ET solo prevé para las condiciones laborales de origen contractual o concedidas unilateralmente por el empresario con carácter colectivo.

Por ello, la sentencia ahora recurrida no infringe la normativa invocada en el motivo, sino que correctamente la aplica al calificar de nula la decisión de la empresa de modificar unilateralmente, por la vía inadecuada del artículo 41.4 ET, unas condiciones laborales (sistema de turnos y prima de inglés) establecidas por convenio colectivo, vencido y denunciado, pero aplicable y vigente por ultraactividad. Razones por las cuales el motivo debe ser desestimado, procediendo la confirmación de la sentencia impugnada sin necesidad de entrar a resolver el resto de los motivos jurídicos planteados.

**QUINTO.-** No cabe condena en costas, dado que al tratarse de un proceso de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad ni mala fe en ninguna de las partes, cada una de ellas se hará cargo de las causadas a su instancia (artículo 235.2 LRJS).

**SEXTO.-** Conforme al artículo 204.4, la recurrente pierde el depósito especial de 300,00 euros constituido para recurrir en suplicación.

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, por la autoridad que nos confiere el Pueblo español, la Constitución de la Nación Española y las leyes,

## FALLAMOS

Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por el letrado don Rafael López Martín, en nombre y representación de LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES, INC, Sucursal en España contra la sentencia dictada el 18 de junio de 2018 por el Juzgado de lo Social número 2 de Jerez de la Frontera, recaída en autos de conflicto colectivo nº 323/2017 promovidos por don Armando (en calidad de presidente del comité de empresa), COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA contra dicha recurrente, confirmamos dicha sentencia. Sin costas. La recurrente pierde el depósito especial constituido para recurrir en suplicación, al que se dará el destino legal una vez firme esta sentencia.

Notifíquese esta sentencia a las partes y a la Fiscalía de esta comunidad autónoma, advirtiéndose que es inmediatamente ejecutiva y que contra ella **cabe recurso de casación para la unificación de doctrina**, que podrá ser preparado dentro de los **DIEZ DÍAS** hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con



los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS; así como que, transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar: a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos"; b) "referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción"; c) que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que "Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".

Asimismo se advierte al recurrente no exento, que deberá acreditar ante esta sala haber efectuado el depósito especial de 600 €, en la cuenta de depósitos y consignaciones, abierta a favor de esta sala, en el Banco de Santander, oficina urbana Jardines de Murillo, en Sevilla, en la cuenta-expediente nº 4052-0000-35- - -, especificando en el documento resguardo de ingreso, campo concepto que se trata de un "recurso".

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al juzgado de lo social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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