



Roj: **SAN 4557/2019** - ECLI: **ES:AN:2019:4557**

Id Cendoj: **28079240012019100143**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/12/2019**

Nº de Recurso: **214/2019**

Nº de Resolución: **145/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00145/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 145/2019

Fecha de Juicio: 11/12/2019

Fecha Sentencia: 18/12/2019

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000214 /2019

Proc. Acumulados: 220/2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

Demandante/s: ATP-SAE, FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO , UGT FICA

Demandado/s: AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A.U., AIRBUS OPERACIONES, AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA S.A, SECCION SINDICAL DE CGT. SINDICATO INDEPENDIENTE DE PROFESIONALES AERONAUTICOS (SIPA).

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORI A

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2019 0000227

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000214 /2019**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

SENTENCIA 145/2019**ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:**

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

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

D.RAMÓN GALLO LLANOS,

D^a MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

En MADRID, a dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve.

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 0000214 /2019 seguido por demanda ATP-SAE (letrado D. Héctor Gómez Jurado, FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO (letrado D. Enrique Lillo Pérez), UGT FICA (letrado D. Saturnino Gil Serrano) contra AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A.U., AIRBUS OPERACIONES, AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA S.A,(todas ellas representadas por el letrado D. Ignacio Esteban Ros) , SECCION SINDICAL DE CGT(letrada D^a Teresa Ramos Antuñano). SINDICATO INDEPENDIENTE DE PROFESIONALES AERONAUTICOS (SIPA) (letrado D. Ricardo Fortún Sánchez) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el representante de la FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA) presentó, con fecha 2 de octubre de 2019, demanda de CONFLICTO COLECTIVO contra AIRBUS OPERACIONES, S.L., EADS-CASA ESPACIO S.L.U., AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA S.A., AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A.U., FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (FI-CCOO), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), ORGANIZACION SINDICAL DE TECNICOS Y PROFESIONALES (ATP-SAE), SINDICATO INDEPENDIENTE DE PROFESIONALES AERONAUTICOS (SIPA).

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, señalando día para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí de prueba en los términos que constan en autos.

Tercero.- El 7 de octubre de 2019, los representantes legales de la ASOCIACION DE TECNICOS Y PROFESIONALES DEL SECTOR AEROESPACIAL ESPAÑOL (ATP-SAE), y de la FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, presentaron demanda de CONFLICTO COLECTIVO, registrada bajo el número 220/19 contra AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A.U., AIRBUS OPERACIONES, S.L.U., AIRBUS HELICOPTERS S.A., SECCION SINDICAL DE UGT, SECCION SINDICAL DE SIPA, SECCION SINDICAL DE CGT.

La Sala acordó acumular las actuaciones.

Cuarto. - Llegado el día 11 de diciembre de 2019, tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Quinto. - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

UGT-FICA se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que *"se dicte sentencia por la que se declare que, una vez manifestada por cada uno de los trabajadores afectados la voluntad de acceder a la jubilación parcial, siempre que el manifestante tenga cumplida la edad de 61 años, y cumpla con el requisito*



de permanencia en las empresas de al menos seis años inmediatamente anteriores al momento en que haya de concertarse el contrato de relevo, las empresas demandadas tienen la obligación de concertar el correspondiente contrato de relevo y de facilitar a estos trabajadores la documentación correspondiente a fin de que puedan formular, de manera simultánea a la celebración del contrato de relevo, su solicitud de acceso a la jubilación parcial. Y condene a las empresas a estar y pasar por esta declaración."

Aclaró que se desistía respecto de EADS-CASA ESPACIO S.L.U., y así fue admitido por la parte demandada.

El sindicato situó el origen del conflicto en la aplicación de la Disposición Transitoria Cuarta LGSS, que regula el acceso a la jubilación parcial. Afirmó que, tratándose de empresas pertenecientes a la industria manufacturera, se cumplían los requisitos de la citada disposición -esfuerzo físico o alto grado de atención- para que todos los empleados pudieran jubilarse parcialmente en los términos de aquélla. La empresa sólo estaba reconociendo el derecho a los encuadrados en el Grupo 3 por realizar esfuerzo físico, y no a los restantes a pesar de que se les exigía un alto grado de atención en su labor.

ATP-SAE y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO se ratificaron en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicitan que se *"dicte sentencia por la que declare que los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo, que son los que ocupan los puestos de trabajo descritos en el hecho primero de la demanda, tienen derecho a acogerse a los beneficios de la jubilación parcial establecida en el Real Decreto Ley 20/2018 de 7 de diciembre, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por esta declaración y, en consecuencia, condenándolas a facilitar a estos trabajadores el trámite de acceso a la jubilación parcial, en los términos y condiciones que se establecen en el Real Decreto Ley 20/2018."*

A petición de la parte demandada, aclararon los términos del suplico precisando que lo que se pide es que se declare que los puestos referidos en el hecho primero de su demanda cumplen los requisitos del apartado 6.a) de la Disposición Transitoria Cuarta LGSS.

ATP alegó que en los citados puestos se emplea un alto grado de atención al ser tareas de ingeniería para la fabricación de equipos aeronáuticos, lo que debería darles acceso a la jubilación parcial.

CCOO destacó la interpretación restrictiva de la empresa, que sólo atendía al esfuerzo físico. Pero quienes, con cualificación técnica, supervisan y verifican la labor del personal de taller de producción, aplican un alto grado de atención que entraría en el ámbito de aplicación del apartado 6.a) de la Disposición Transitoria Cuarta de la LGSS.

SIPA y CGT se adhirieron a las demandas.

Las empresas demandadas se opusieron a las demandas, alegando la ausencia de mediación previa respecto de la presentada por UGT (a lo que este último se opuso). Explicaron que, en virtud de lo dispuesto en la Ley 27/2011, desde el 1 de enero de 2019 sus trabajadores tendrían que acceder a la jubilación parcial con unas condiciones más restrictivas que las previamente aplicables. La suscripción del V Convenio Colectivo del Grupo, en 2017, contempló la creación de una Comisión Paritaria para abordar el establecimiento de un Plan de Previsión Colectivo que definiera las condiciones de acceso a la jubilación parcial conforme a las premisas fijadas en el V Plan de Empleo. En diciembre de 2019 se alcanzó un preacuerdo (suscrito por CCOO y ATP, no por UGT), dándose de plazo hasta el 31 de marzo de 2020 para lograr el acuerdo final.

Las empresas alegaron que, conforme a criterio del INSS, los requisitos de esfuerzo físico y alta atención se aplican a tareas específicas de la industria manufacturera, debiendo la empresa acreditarlo mediante aportación de una certificación avalada por el Servicio de Prevención. Ven claro el cumplimiento del presupuesto en los puestos de taller, que son los que certifican, sin que pueda aceptarse que, como pide UGT, toda la plantilla se integre en el ámbito de aplicación de la norma. Destacaron que, en cualquier caso, la empresa no estaría obligada a atender toda solicitud de jubilación parcial. Finalmente, aclararon que están de acuerdo en que los puestos a que aluden CCOO y ATP pueden requerir alto grado de atención, pero la duda es si han de calificarse como tareas de "fabricación, elaboración o transformación", tal como exige el INSS para reconocer el derecho. Explicaron que realizan una interpretación estricta, mientras que los demandantes proponen extenderlo a quienes estén vinculados con el proceso productivo, por lo que solicitan a la Sala una sentencia ajustada a Derecho que defina si los puestos controvertidos cumplen los requisitos previstos en la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 6.a) de la LGSS.

Sexto. - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- En la empresa hay puestos de trabajo que no implican esfuerzo físico ni alto grado de atención, como por ejemplo el personal administrativo o personal de soporte.

Las partes admitieron como pacíficos los siguientes hechos:



- Los trabajadores de la empresa podían acogerse a la jubilación parcial existente antes de la Ley de 2011, hasta el 1 de enero de 2019.
- El 4-4-17 se publica en el BOE el V Convenio del grupo.
- Se constituyó una comisión del plan de previsión colectiva.
- Se suscribió un preacuerdo con CCOO y ATP (que son mayoría), dándose de plazo hasta 31-3-20 para fijar un nuevo modelo de jubilación parcial.
- El contenido funcional del personal del GP3 se corresponde con la DT 4^a.6.a) LGSS .

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Las empresas demandadas pertenecen a la industria manufacturera (Grupo C del CNAE 2009).

SEGUNDO.- El contenido funcional de los puestos de trabajo directos de taller (esto es, los empleados directos del Grupo Profesional 3 de Airbus) se corresponde con los requisitos del apartado 6.a) de la Disposición Transitoria Cuarta LGSS .

TERCERO.- La empresa atiende solicitudes de jubilación parcial conforme a la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 6.a) LGSS , únicamente para el personal que presta servicios directos en taller (Grupo profesional 3).

CUARTO.- El 12 de julio de 2019 se reúne la Comisión Central de Previsión Social, estando de acuerdo en la aplicabilidad de la DT 4.6.a LGSS al colectivo de taller de empleados directos GP3. Existe discrepancia respecto de los siguientes colectivos: puestos de ingeniería en las plantas (diseño, infraestructura de producción e integradores de sistemas de producción); puestos de ingeniería de fabricación de útiles; puestos de calidad y de la cadena de suministro; puestos de planificación y programas de producción, customer services y logística; mandos de taller ligados directamente al proceso productivo.

QUINTO.- El 16 de julio de 2019 se reúne la Comisión Paritaria de Vigilancia del V Convenio del grupo. La RLT solicita a la empresa reconsiderar su posición respecto de la interpretación de la citada DT 4 LGSS , a lo que la empresa responde que "no le es posible aceptar esa ampliación sin incurrir en riesgo cierto que pudiera afectar negativamente y de forma directa tanto a empleados como a la empresa". La RLT entiende que, de este modo, el Convenio no se estaría aplicando en su totalidad en lo concerniente al contrato de relevo.

SEXTO.- El 6 de noviembre de 2019 se reúne la Comisión de Vigilancia del Convenio, alcanzándose preacuerdo por el que se acuerda extender durante el primer trimestre de 2020 las condiciones pactadas en el V Plan de Empleo respecto de los contratos de relevo, para todos los colectivos de la compañía, si bien de modo supeditado a las consecuencias del presente conflicto colectivo.

Estos contenidos se elevan a definitivos por acuerdo de la Comisión de Vigilancia de 2 de diciembre de 2019.

SÉPTIMO.- La Disposición Transitoria Quinta del V Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, Airbus Helicopters España, SA y EADS Casa Espacio (BOE 4-4-17) establece lo siguiente:

"Plan de Previsión Colectivo:

La aplicación de la figura del contrato de relevo ha resultado plenamente satisfactoria de acuerdo a los fines que los distintos Planes de Empleo perseguían con dicha figura, resultando clave para la creación de empleo estable y de calidad y el rejuvenecimiento de plantilla, por lo que ambas partes coincidimos en el objetivo de desarrollar un Plan de Previsión Colectivo en un horizonte más allá del V Convenio Colectivo.

Aunque la actual regulación del contrato relevo será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2018, los cambios legislativos que en esta materia nos aplican desde el 1 de enero de 2019 implican modificaciones sustanciales sobre el régimen actual. Dada la complejidad de la medida y la necesidad de seguir profundizando en las condiciones de aplicación se acuerda que en el plazo máximo de doce meses a partir de la firma del mismo, una Comisión Paritaria creada al efecto establezca un sistema para el Plan de Previsión Colectivo que defina la gestión del modelo y el presupuesto anual a emplear."

El convenio anexa el V PLAN DE EMPLEO DE AIRBUS DEFENCE & SPACE, SA, AIRBUS OPERATIONS, SL, AIRBUS HELICOPERS ESPAÑA, SA, y EADS CASA ESPACIO, en el que se contiene lo siguiente:

"Contrato de Relevo/Plan de Previsión Colectivo



La aplicación de la figura del contrato de relevo ha resultado plenamente satisfactoria de acuerdo a los fines que los distintos Planes de Empleo perseguían con dicha figura, resultando clave para la creación de empleo estable y de calidad y el rejuvenecimiento de plantilla, por lo que ambas partes coincidimos en el objetivo de desarrollar un Plan de Previsión Colectivo en un horizonte más allá del V Convenio Colectivo.

Aunque la actual regulación del contrato de relevo será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2018, los cambios legislativos que en esta materia nos aplican desde el 1 de enero de 2019 implican modificaciones sustanciales sobre el régimen actual, tanto en la edad legal de jubilación como en las condiciones en que se desenvuelve, haciendo mucho más difícil el acceso a esta figura y restringiendo el número de personas susceptibles de acogerse a la misma, lo que hace necesario que busquemos fórmulas para adaptarnos al nuevo modelo legal y continuar manteniendo el atractivo que ha propiciado el enorme éxito de esta figura, incluyendo la búsqueda de nuevas fuentes de financiación que nos permitan asegurar su sostenibilidad en el tiempo, sobre la base de las condiciones esenciales que lo han venido sustentando hasta ahora.

Dada la complejidad de la medida y la necesidad de seguir profundizando en las condiciones de aplicación se acuerda establecer en el articulado del Convenio una disposición transitoria para que en el plazo máximo de doce meses a partir de la firma del mismo una Comisión Paritaria creada al efecto establezca un sistema para el Plan de Previsión Colectivo que defina la gestión del modelo y el presupuesto anual a emplear, sobre las siguientes parámetros:

Si bien los primeros contratos de relevo del nuevo régimen legal se realizarán a partir de septiembre de 2019, el Plan deberá comenzar a financiarse a partir del 1 de enero de 2017.

El presupuesto se generará de manera colectiva, por tanto los derechos serán asimismo colectivos y no individualizables.

El presupuesto anual estará formado por las aportaciones habituales que hasta la fecha ha venido efectuando la Empresa para sufragar el contrato de relevo con el modelo utilizado hasta el 2018, así como para el premio de jubilación actualmente recogido en el V C. Colectivo estudiándose la fórmula de inclusión del mismo, que no signifique una pérdida individual y, una vez modificado el reglamento del Plan de Pensiones de Empleo, la cantidad anual que sobre el Plan de pensiones de la Compañía de los empleados no acogidos al plan y otras aportaciones que las partes pudieran acordar. Además la Compañía realizará una aportación adicional en base a la fórmula de productividad:

Productividad 6 % un 0,6 % sobre salarios base devengados año anterior

Productividad hasta 2 % un 0,2 % sobre salarios base devengados año anterior

Manteniéndose una distribución lineal entre cada uno de los tramos.

Cualquier modelo que resulte no supondrá un incremento de coste a la empresa más allá de las partidas reseñadas en el apartado anterior.

El objetivo es conseguir que el acceso a los nuevos contratos de relevo se continúe realizando bajo las mismas condiciones económicas y de flujo de trabajadores que hasta ahora se habían venido manteniendo, siendo homogéneas para todos los trabajadores que se adhieran al mismo, siempre y cuando sea financiable por el modelo y no signifique coste adicional para la empresa, aunque su concreción definitiva se determinará por la Comisión Paritaria tras el estudio completo del nuevo sistema.

Será un objetivo que la fecha de acceso al plan y la cuantía resultante a complementar cada año deberá tener carácter estable según el presupuesto disponible y la población teórica objeto del mismo.

Los empleados no adquieren derechos individuales sobre el presupuesto generado. No cabe por tanto la reclamación de cantidad alguna al cesar, por cualquier causa, en la Compañía salvo la expresa de jubilación parcial en los términos que se determinen.

El presupuesto resultante será gestionado en todo momento por una Comisión Paritaria, quien lo tendrá consignado en su contabilidad sin que se pueda ceder la gestión del mismo a terceras personas o entidades.

La adhesión a la jubilación parcial será de carácter voluntario. No obstante será necesario conocer con carácter previo las personas que anualmente decidirán acogerse a la misma para fijar los presupuestos.

Transcurrida una determinada edad fijada en la Comisión Paritaria se perderá la opción de hacer uso de esta medida.

Las condiciones generales de aplicación del Plan se revisarán coincidiendo con la negociación colectiva.

En cualquier caso se estará a cualquier cambio legislativo que sobre esta materia se pueda producir.



Las condiciones concretas de aplicación estarán sujetas a la legalidad vigente en cada caso, estando su desarrollo condicionado, tanto en coste como en el modelo del contrato a aplicar al trabajador relevista, al volumen óptimo de empleo que se pretenda alcanzar, y siempre teniendo en cuenta la evolución de las cargas de trabajo.

El coste máximo total se calculará en función de los años en que la persona deba permanecer en situación de jubilación parcial hasta alcanzar la jubilación ordinaria, a razón de 37.700 euros para cada tramo anual, computándose siempre como años completos y no por meses.

Para el periodo 2016-2018 las personas que accedan a la jubilación parcial tendrán garantizado el 95% del salario neto anual, siempre que su coste no supere el mencionado máximo, en cuyo caso será esta cantidad el coste máximo de garantía para 2016, que será revisada anualmente con el incremento general de convenio.

La Comisión Paritaria del Plan de Previsión Colectiva, determinará las condiciones de acceso a la jubilación parcial o figura que la sustituya a partir de 2019, siguiendo los términos establecidos en el acuerdo del V Convenio Colectivo."

OCTAVO.- El art. 42 del V Convenio establece la siguiente clasificación profesional:

"Todo el personal afectado por el presente Convenio, está encuadrado en la tabla de Grupos Profesionales y Funcionales que figuran en la siguiente tabla:

Grupos Funcionales

Grupo

Profesional Taller Empleados Técnicos

6 - - X

5 - - X

4 X X X

3 X X X

2 X X X

1 X X -

Cada persona está clasificada teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía e iniciativa y las funciones que realmente realizan.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen como objeto, alcanzar una estructura profesional más acorde con las necesidades de la Empresa, que facilite mejor la integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore la adecuación en todo momento al puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación profesional en la que están encuadrados quienes trabajan en las empresas firmantes del V Convenio Colectivo excepto los incluidos en bandas I, II, III y IV o puestos equivalentes, contempla como objetivo para todos el personal directo de taller la multifuncionalidad, entendida ésta, como el desarrollo de un amplio conjunto de actividades, enmarcadas dentro de cada Grupo Funcional y Profesional. El desarrollo de la multifuncionalidad tiene como único límite el conocimiento de las tareas para las que la persona sea requerida.

Grupos funcionales:

El personal incluido en Convenio quedará encuadrado en uno de los grupos de Taller, Empleados o Técnicos.

Personal de Taller: Son quienes por conocimientos y experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando directamente en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez tareas de mando o coordinación, en mayor o menor grado, así como funciones de carácter técnico relacionadas con la supervisión de los trabajos en curso.

Personal Empleado: Son aquellos que por sus conocimientos y experiencia realizan tareas propias de oficinas técnicas, o bien administrativas, comerciales, de organización, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficinas informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Personal Técnico: Son los que con cualificación, experiencia y aptitudes suficientes en sus respectivas actividades de diseño, soporte a la producción y garantía de calidad, así como aquellos trabajadores que



realizan tareas de alta cualificación y complejidad para las que se requieren conocimientos como los obtenidos con titulaciones superiores y medias.

Grupos profesionales:

Teniendo en cuenta las características de la organización de las empresas, están creados 6 Grupos profesionales. Por tanto, todo trabajador está encuadrado, en uno de los grupos profesionales atendiendo a su nivel de conocimiento, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo, todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de nuestra empresa. Los Grupos profesionales (GP) tendrán la siguiente estructura:

GP2: Niveles 3 y 4.

GP3: Niveles 5.

GP4: Técnico y mando no titulado.

GP5: Titulado medio o grado.

GP6: Titulado superior o máster habilitante.

Multifuncionalidad: Dentro de cada Grupo funcional y para los Grupos profesionales del 3 al 6 inclusive, quienes estén encuadrados en los mismos podrán realizar todas las tareas propias de dicho encuadramiento, con la única limitación de la formación requerida.

Movilidad funcional: Se entenderá por Movilidad Funcional el cambio de Grupo funcional sin variar de Grupo profesional.

Siempre que sea posible la movilidad funcional, en sus diversas aplicaciones, se realizará con personal voluntario.

Operativa: Las Direcciones de las Empresas, cuando consideren necesario un cambio de personal de un Grupo Funcional a otro, lo comunicarán al Comité de Empresa del centro donde sea requerido dicho cambio, aportando la documentación justificativa que acredite dicha necesidad.

No obstante, cuando el motivo de la movilidad funcional atienda/se deba a la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, las Direcciones de las Empresas negociarán, en el plazo máximo de cinco días hábiles, con el Comité de Empresa los términos en los que dicho cambio deba realizarse.

Si transcurrido dicho plazo se alcanzase acuerdo entre las partes, las medidas serán de aplicación automática. En caso contrario se presentará la propuesta y las argumentaciones de ambas partes a la comisión de resolución de conflictos externa a las empresas firmantes del V Convenio Colectivo la cual emitirá un dictamen en el plazo máximo de siete días hábiles, siendo el mismo vinculante para ambas partes.

Con carácter previo a la negociación con el Comité de Empresa, la Dirección facilitará información detallada donde incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Puesto de trabajo que se pretenda cubrir y su justificación.

Personal afectado.

Cursos de formación (contenido y duración) que permitan la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

Los cambios de Grupo funcional respetarán los derechos que vienen recogidos en el Convenio Colectivo y demás legislación aplicable.

Quienes tengan reconocidos por el servicio de prevención propio una disminución física, se podrán reciclar a trabajos acordes con sus capacidades.

Cambios de Grupo profesional: Los cambios de Grupo profesional vendrán regulados por la PG-121-C o norma que la sustituya.

Quienes actualmente pertenecen al Grupo profesional 4 y Grupo funcional taller podrán en un futuro compartir sus funciones actuales con otras propias de directo de taller predominando aquéllas sobre éstas. No obstante, y al suponer esto un cambio del contenido de su puesto de trabajo, previamente se procederá en cada caso a analizar su encuadramiento y condiciones salariales (que en ningún caso serán inferiores a las que venían percibiendo) según la Norma PG-121-C o norma que la sustituya, en función de los conocimientos, experiencia



en la categoría actual y grado de autonomía e iniciativa. La revisión de los citados casos se realizará de forma continua a fin de darles la oportunidad de participar en los procesos de promoción contemplados en dicha norma."

NOVENO.- En el Departamento de Ingeniería de diseño, integración y fabricación se encuentran todos aquellos puestos con la responsabilidad de coordinar, integrar y supervisar las tareas de los procesos a ejecutar en la producción, la ingeniería estructural de los productos y los medios implicados en la producción. Se trata de puestos encargados de la planificación de los trabajos, de la integración y la supervisión y control de las líneas de ensamblaje final de una planta de producción o de una o varias secciones de producción o estaciones de montaje supervisando el trabajo de los Mandos de Taller o el trabajo de uno o varios ámbitos de producción. Son puestos con responsabilidad sobre los aspectos técnicos, las tecnologías y/ o sobre las certificaciones y como consecuencia sobre el potencial impacto en seguridad, certificación y aeronavegabilidad. Se asumen por técnicos desde un nivel medio a un nivel alto de la organización de la Compañía, con alto grado de autonomía en resolución de incidencias de extrema complejidad técnica que requieren el uso de técnicas complejas.

Los puestos de ingeniería de fabricación de útiles tienen la responsabilidad de coordinar, integrar y supervisar el trabajo a nivel de unidad de negocio, área o sub-área orientándose a las actividades de desarrollo, industrialización y soporte durante el ciclo de vida del producto dentro de su ámbito de actuación. Se asumen por técnicos desde un nivel medio a un nivel alto, con alto grado de autonomía en resolución de incidencias de extrema complejidad técnica que requieren el uso de técnicas complejas.

Los puestos de la cadena de suministro, planificación y logística, centran su trabajo en la asignación de recursos, materiales y elementos al proceso productivo de todos los programas, de su movilidad entre ciclos de producción, la atención especial y pulso de la producción tanto interna en taller como en el seguimiento y control del proceso externo. Asumen la responsabilidad de la planificación y el consiguiente control directo en línea productiva, así como de la coordinación dentro del equipo, definiendo y supervisando los procedimientos. Esto implica la identificación y mitigación de los riesgos mientras se garantiza el cumplimiento de los procedimientos internos de las licitaciones, así como las distintas regulaciones nacionales e internacionales de aplicación.

Los puestos de calidad son responsables de asegurar la conformidad con los requerimientos técnicos y certificaciones de los productos gestionando para ello las desviaciones detectadas durante el proceso productivo y responsabilizándose de liberar los informes de inspecciones correspondientes. Quienes se encuentran en este grupo son asesores técnicos de alto nivel con alto grado de autonomía para resolver problemas de extrema complejidad técnica o bajo nivel de definición, aportando soluciones mediante el uso de técnicas complejas.

Los puestos de programas son responsables de coordinar, supervisar e integrar las actividades y los trabajos de las distintas funciones o departamentos que intervienen en la gestión de un programa. Aseguran que el producto o servicio se entrega al cliente en conformidad a los requerimientos establecidos contractualmente. Son responsables de integrar, analizar y ejecutar toda la información relativa a la planificación, riesgos y oportunidades, la configuración, requerimientos, precios y costes.

Los puestos de customer services son responsables de dirigir, supervisar y coordinar las soluciones técnicas para los productos en servicio. Tienen responsabilidad sobre la elección de los métodos, las herramientas para llevar a cabo las reparaciones o dar respuesta a las consultas de los clientes garantizando el cumplimiento de la normativa y certificaciones correspondientes. También tienen responsabilidad sobre la formación técnica de mantenimiento y pilotaje de la aeronave en aula o en simulador. Se encuentran en este grupo asesores técnicos de alto nivel con alto grado de autonomía para resolver problemas de extrema complejidad técnica o bajo nivel de definición, aportando soluciones técnicas novedosas que requieren la elaboración de juicios e hipótesis y el uso de técnicas complejas.

Los mandos de taller ligados directamente al proceso productivo son puestos con la responsabilidad de organizar el equipo de taller para cumplir con los objetivos de la producción en tiempo, calidad y coste. Llevan los procesos de auditoría y cumplimiento de estándares e investigación de defectos.

DÉCIMO.- El criterio de gestión 5/2019 de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica, precisa lo siguiente:

"A efectos del cumplimiento del requisito contenido en la letra a) del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del TRLGSS, se entenderá que las empresas afectadas por la medida son aquellas clasificadas como "industria manufacturera" cuyos códigos se correspondan con el grupo C del Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE) 2009. (...) Las funciones del trabajador que, de acuerdo con el requisito contenido en la



letra a) del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta, requieran esfuerzo físico "relevante" o alto grado de atención, son las siguientes:

a) Tareas de fabricación, elaboración o transformación, aunque dichas tareas no se apliquen sobre maquinaria y equipo industrial.

b) Montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinarias y equipo industrial.

El trabajador debe realizar estas funciones en el marco de su profesión habitual, por lo que será necesario acreditar que viene realizando las mismas, al menos, durante los 12 meses anteriores al hecho causante de la jubilación parcial. Para acreditar este extremo el trabajador deberá aportar, junto con la solicitud de jubilación parcial, la certificación de la empresa ajustada al modelo anexo a este criterio, avalada por el correspondiente servicio de prevención de riesgos laborales, acreditativa del puesto de trabajo desempeñado y de las condiciones requeridas al efecto."

Conforme al criterio de interpretación 1/2019 del INSS, de 25 de febrero de 2019, lo dispuesto en el apartado 6 de la DT cuarta LGSS se circunscribe exclusivamente a los trabajadores de empresas clasificadas como industria manufacturera, que son aquellas cuyos códigos se correspondan con el grupo C de la CNAE 2009 "industria manufacturera".

A su vez, el precepto exige que los trabajadores de dichas empresas realicen las siguientes funciones, siempre que requieran esfuerzo físico relevante, o alto grado de atención y que vinieran realizándose al menos durante los 12 meses anteriores al hecho causante: "a) tareas de fabricación, elaboración o transformación, aunque dichas tareas no se apliquen sobre maquinaria y equipo industrial; b) montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados en maquinaria y equipo industrial".

Para la acreditación de estas funciones, así como la realización de las mismas durante los doce meses anteriores, el trabajador deberá aportar, junto con la solicitud de jubilación parcial, una certificación de empresa, avalada por el correspondiente servicio de prevención de riesgos laborales, acreditativa del puesto de trabajo desempeñado y de las condiciones requeridas al efecto.

UNDÉCIMO.- El 26 de septiembre de 2019 tuvo lugar intento de mediación en el SIMA, promovido por CCOO y ATP, con resultado de falta de acuerdo. En el mismo, UGT solicitó la ampliación del conflicto a los grupos funcionales de técnicos y de empleados, así como a los Grupos profesionales 4, 5 y 6.

Se han cumplido las previsiones legales.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

-El primero, el segundo y el tercero se admitieron pacíficamente.

-El cuarto se deduce del acta de la reunión, que obra en la descripción 14 de autos y fue reconocida de contrario.

-El quinto se extrae del acta que obra en la descripción 36 de autos, reconocida de adverso.

-El sexto se constata en las actas que constan en las descripciones 58 y 59 de autos, que fueron reconocidas de contrario.

-El séptimo y el octavo reflejan contenido del Convenio Colectivo citado, publicado en el BOE de 4 de abril de 2017.

-El noveno se admitió pacíficamente por las partes. Su contenido se extrae del hecho cuarto de la demanda de ATP y CCOO, que fue expresamente reconocido como conforme por las demandadas.

-El décimo se observa en los documentos obrantes en las descripciones 17 y 54 de autos, reconocidos de adverso.

-El undécimo se deduce del acta que obra en la descripción 3 de autos.



Se ha presentado un Catálogo de puestos de trabajo que no podemos tomar en consideración pues del mismo no se desprende con claridad el modo en que las funciones allí descritas se corresponden con los Grupos y puestos aludidos en las demandas, sin que el certificado de correlaciones que obra en autos haya sido reconocido por UGT.

TERCERO.- Procede analizar, en primer lugar, la excepción procesal alegada por la empresa respecto de la demanda interpuesta por UGT, relativa a la falta de agotamiento del intento de mediación previa.

Recordemos que el art. 156.1 LRJS exige, como requisito para la tramitación del proceso de conflicto colectivo, el previo intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el art. 63 del mismo cuerpo legal .

Lo cierto es que no consta que UGT solicitara mediación previa a la interposición de su demanda. Sin embargo, no estamos ante un caso en el que el sindicato no participara del intento de mediación previa (como ocurrió en SAN 26-5-10, proc. 71/10), sino que, tal como se aprecia en el hecho probado undécimo, intervino como interesado en la mediación instada por ATP y CCOO, en la que realizó alegaciones para ampliar el ámbito del conflicto a técnicos y empleados del Grupo 3, así como a los Grupos profesionales 4, 5 y 6.

Desde una perspectiva finalista y *pro actione*, la Sala considera que se ha cumplido el requisito de intento de mediación previa entre las partes, sin que a ello obste que no fuera UGT el promotor del intento; formalismo este último que no encuentra respaldo en la letra de los preceptos legales citados y del que no se ha acreditado que se derive indefensión para las empresas demandadas.

Ahora bien, ha de precisarse que lo que UGT mantuvo ante el SIMA fue la ampliación del conflicto al restante personal del Grupo 3, así como a los Grupos profesionales 4, 5 y 6. Por tanto, es exclusivamente a estos colectivos a los que ha de quedar circunscrita su pretensión, so pena de apreciarse una variación sustancial de la demanda generadora de indefensión.

CUARTO.- Con el matiz que acaba de apuntarse, la controversia se centra en la interpretación que deba darse a la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 6.a, de la LGSS , modificada por el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre.

La disposición, que contempla la aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación, es del siguiente tenor:

"6. Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas

extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años."

Pues bien, en virtud de lo exigido en la letra a), la empresa viene permitiendo la jubilación parcial del personal de taller del grupo profesional 3, pero la niega a otros empleados de la Compañía. Los sindicatos demandantes consideran que hay otros trabajadores que también cumplen los requisitos de la letra a). Para UGT, tal es el caso de todos los empleados de los Grupos 3, 4, 5 y 6, y solicita que se declare la obligación de la empresa de concertar el correspondiente contrato de relevo y de facilitar a estos trabajadores la documentación necesaria para que puedan formular su solicitud de acceso a la jubilación parcial. Para ATP y CCOO, cumplen los requisitos de la letra a) -y así reclaman que se declare- los trabajadores que ocupan los siguientes puestos encuadrados en los grupos 4, 5 y 6: ingeniería en las plantas (diseño, infraestructura de producción e integradores de sistemas de producción); ingeniería de fabricación de útiles; calidad y cadena de suministro; planificación y programas de producción, customer services y logística; mandos de taller ligados directamente al proceso productivo.

QUINTO.- La pretensión de UGT no puede ser estimada, pues, aunque se concluyera que la totalidad de empleados de los grupos 3, 4, 5 y 6 cumplen los requisitos exigidos en la letra a) del apartado 6 de la Disposición Transitoria Cuarta, ello en modo alguno conllevaría la obligación de la empresa de atender sus solicitudes, dado que estamos hablando de concertar nuevos contratos y de novar la modalidad de los preexistentes, lo que exige el consentimiento de ambas partes.

Así se precisa, por ejemplo, en STS 22-6-10 (RCUD 3046/2009), en la que se afirma que, si bien en el ámbito estricto de la Seguridad Social el trabajador que reúna los requisitos para optar a la jubilación parcial anticipada tiene pleno derecho a la misma, *"sin embargo, desde el plano de las obligaciones previas en material laboral, no puede imponerse a la empresa el cambio de un contrato a tiempo completo en un trabajo parcial a los efectos de acceso a la jubilación parcial, aunque la empresa deberá acceder a ello, en la medida de lo posible, y motivar su posible denegación (...) no existiendo tampoco, ni siquiera con ese afán motivador de la empresa a adoptar dicha forma de contratación, norma legal estatutaria que obligue a la empresa a dar también el segundo paso y concertar simultáneamente un contrato de relevo"*. En idénticos términos se pronuncia la STS 6-7-10 (RCUD 3888/2009)

Distinto sería si constara un compromiso de la empresa en este sentido. Nuevamente la STS citada así lo indica: *"de no mediar acuerdo entre el trabajador que pretenda jubilarse y su empleadora, la posible obligación empresarial podría derivar de las previsiones que a tal fin pudieran contenerse en el Convenio colectivo, (...) sería dable incluir la obligación empresarial de facilitar, mediante las novaciones y contrataciones oportunas, la jubilación anticipada parcial que se le solicitara."* Sin embargo, examinado el contenido del Convenio Colectivo a este respecto (hecho probado séptimo), no cabe deducir de sus previsiones semejante compromiso y correlativa obligación para la empresa, en el sentido automático que parece reclamar el sindicato demandante como si estuviéramos ante un derecho subjetivo perfecto.

SEXTO.- Procede pasar a examinar si hay otros puestos de trabajo en la empresa, distintos de los de taller del grupo 3, que también cumplirían las exigencias del apartado 6.a de la Disposición Transitoria Cuarta de la LGSS .

La Disposición exige lo siguiente:

1º) Que se trate de una empresa clasificada como industria manufacturera.

2º) Que el trabajador realice directamente funciones en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial.

3º) Que las citadas tareas requieran del trabajador esfuerzo físico o alto grado de atención.

No se discute que las demandadas se integran en la industria manufacturera. Tampoco que el personal de taller del grupo 3 realiza las tareas citadas en el punto 2º, y que le exigen el esfuerzo físico previsto en el punto 3º.

La pretensión de UGT pasaría por afirmar que la totalidad del personal de los grupos 3 a 6 realiza las tareas del punto 2º y además con alto nivel de atención. La Sala no puede admitir esta premisa pues ello no se deduce de la prueba practicada.



ATP y CCOO indican que ciertos puestos de los grupos 4 a 6 realizan las tareas del punto 2º y lo hacen con alto grado de atención. La empresa admitió que algunos de los puestos referenciados en el hecho primero de su demanda sí podrían requerir alto nivel de atención, pero cuestionó que en todo caso se tratara de las funciones del punto 2º.

De la prueba practicada esta Sala no puede deducir que los trabajadores que ocupan los puestos citados se dedican directamente, con alto grado de atención, a la fabricación, elaboración o transformación, o bien al montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinarias y equipo industrial. El relato fáctico desvela que hay trabajadores con gran especialización técnica que son responsables de que estas tareas se realicen adecuadamente, y que supervisan y coordinan lo necesario para que así sea; pero ello no permite colegir, por sí mismo, que exista una dedicación directa, ni que sea habitual, ni que requiera alta atención en todo momento.

Además, conviene tener clara la distinción entre la realización de una tarea y la responsabilidad de quien ha de supervisarla o coordinarla (aunque ambas ocupaciones puedan suponer desgaste físico o intelectual), pues si las confundiéramos podríamos llegar a concluir que la totalidad de la cadena de mando hasta la cúspide laboral de la jerarquía empresarial tendría que beneficiarse de una norma transitoria que, por su propia naturaleza, ha de ser interpretada en términos estrictos y no expansivos.

Esta interpretación no expansiva viene avalada por la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 20/2018, que, aludiendo a la necesidad de garantizar la sostenibilidad financiera del Sistema de la Seguridad Social, explica que se trata de una reforma transitoria y limitada, para sectores profesionales específicos y, dentro de estos, centrada en trabajadores que cumplen requisitos determinados.

Además, nótese que se deducen responsabilidades para las empresas que fallan en la conformación del contrato de trabajo a tiempo parcial y de relevo, sin que las partes hayan traído al proceso la posición que a este respecto pueda tener el INSS, más allá de un criterio interpretativo genérico.

Por todo lo anterior, parece lógico que, a falta de acuerdos colectivos, deban examinarse los casos uno a uno, huyendo de declaraciones genéricas que en este caso ni siquiera son viables conforme a la insuficiente prueba practicada.

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

FALLAMOS

Que, en la demanda de conflicto colectivo interpuesta por ATP-SAE, FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO , UGT FICA contra AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A.U., AIRBUS OPERACIONES, AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA S.A, SECCION SINDICAL DE CGT. SINDICATO INDEPENDIENTE DE PROFESIONALES AERONAUTICOS (SIPA) , se desestima la excepción de falta de agotamiento de la mediación previa y se desestiman las demandas, absolviendo a la parte demandada de todos sus pedimentos.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0214 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0214 19, 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.