



Roj: **SAN 3683/2017** - ECLI: **ES:AN:2017:3683**

Id Cendoj: **28079240012017100125**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/09/2017**

Nº de Recurso: **193/2017**

Nº de Resolución: **128/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00128/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

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

SENTENCIA Nº: 128/2017

Fecha de Juicio: 13/9/2017

Fecha Sentencia: 18/9/2017

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000193 /2017

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: ASETMA

Demandado/s: BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA, COMISIONES OBRERAS (CCOO) CC.OO , CONFEDERACIÓN SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ESPAÑA UGT , CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T. , SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS SEPLA

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: Conflicto colectivo. Formación. Interpretación del convenio. La AN estima la demanda al considerar que: a) *la jornada máxima anual de los TMA, s adscritos al área operativa de taller será de 1760 horas (art.40).* b) *Además de 40 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación,* c) *Toda la formación obligatoria (entendiéndose por tal:1- La formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales.2-La formación obligatoria por necesidad o conveniencia de la empresa e impuesta por la misma, a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional en materias distintas a la prevención de riesgos laborales.3-La formación obligatoria por razones inherentes a la actividad empresarial, como son los cursos obligatorios establecidos por la regulación aeronáutica), debe ser impartida dentro de las 1760 horas de jornada máxima anual. (FJ 4º)*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258



NIG: 28079 24 4 2017 0000202

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000193 /2017

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

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

SENTENCIA 128/2017

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

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

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete.

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 0000193 /2017 seguido por demanda de ASETMA(Letrado José Luis Rodríguez Martín-Forero) , contra BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA (Francisco Marín Martínez- Cañabate), COMISIONES OBRERAS (CCOO) CC.OO(Letrado Oscar Cañas Andrés) , CONFEDERACIÓN SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ESPAÑA UGT(Letrada Cristina Cortes Suárez) , CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T.(no comparece) , SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS SEPLA (no comparece),sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero .- Según consta en autos, el día 13 de junio de 2017 se presentó demanda por D^a D^{ña} MARIA PIA FERNANDEZ BENEDETTI Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid actuando en nombre y representación de Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (ASETMA), contra BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA, UNIPERSONAL y, como interesados, CCOO, UGT, CGT y SEPLA, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 13 de septiembre de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

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

1º.- El derecho de los TMA afectados a ver compensado el exceso de jornada de 40 horas de 2016 mediante el abono de las mismas al precio de la hora extra establecido en convenio o en su caso programando el tiempo libre, condenando a la Empresa a dicho abono o compensación.

2º.- El derecho de los TMA afectados a recibir las 40 horas adicionales de formación pactada en convenio para 2016 y 2017.

3º.- El derecho de los TMA afectados, a que, en dicha programación de la formación pactada se respete, que la formación de carácter obligatorio se produzca dentro de jornada anual de 1760 horas computándose como tiempo de trabajo efectivo, de forma que no se incluya en las 40 horas adicionales de formación del art.40 del Convenio y sí sobre lo establecido en el art. 36.2 del mismo Convenio.

4º.- Que se condene a la Empresa a estar y pasar por la citada resolución.

Frente a tal pretensión, CGT y SEPLA, no comparecieron al acto de juicio, pese a constar citados en legal forma.

UGT y CC.OO. se adhieren a la demanda.

BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA, UNIPERSONAL, alega la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de los puntos 1º y 2º del suplico de la demanda y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

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

HECHOS CONTROVERTIDOS:

- El 10 de octubre la empresa fue advertida por la RLT y a finales de octubre se ofertan cursos pero no se programan de manera específica.

- en 2016 se programan como tiempo de trabajo efectivo 1800 horas si bien dentro de ellas algunos hicieron formación y otros no.

HECHOS PACIFICOS:

- La empresa no programó a fecha 30 de septiembre cursos formativos.

- La comisión de formación se constituyó el 11/5/17.

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

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

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .-El presente Conflicto Colectivo tiene como objeto el interés genérico del colectivo profesional de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves adscritos al Aérea operativa de Taller (en adelante TMA #s Taller) de la empresa BABCOCK (antes INAER HELICOPTEROS SAU), que prestan servicio en los centros de trabajo de Alicante, Albacete, Salamanca y Casarrubios (Toledo).(hecho conforme, descriptor 31)

SEGUNDO. - Por Resolución de 28 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el Convenio colectivo de Inaer Helicópteros, SAU.(código de convenio n.º 90102212012015), que fue suscrito, con fecha 21 de mayo de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, en representación de los trabajadores afectados, por las secciones sindicales de UGT, ASETMA, SEPLA, CGT y CC.OO., que suman la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal, (BOE 19 de agosto de 2016). (Descriptor 32)

TERCERO. - BABCOCK es un centro de mantenimiento de aeronaves Parte 145 reconocido legalmente. Esto obliga a la empresa a cumplir con una serie de requisitos técnicos tanto con respecto a los procedimientos de mantenimiento, así como del personal que realizan los mismos. En este sentido la certificación o visto bueno de los trabajos realizados de mantenimiento e incluso la propia realización de esos trabajos debe ser ejecutada por personal cualificado y reconocido por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AES), cumpliendo los estándares de la Agencia Europea de Seguridad Aérea (EASA) de la cual forma parte. Esta circunstancia obliga a que la empresa esté sometida legalmente a facilitar una formación permanente tanto de entrenamiento, como de refresco a sus trabajadores como parte de su trabajo habitual, con el objeto de garantizar los estándares de formación mínimos exigidos para la seguridad aérea de las aeronaves que mantiene. Por lo tanto, hay una obligación legal que deben cumplir tanto la empresa como los trabajadores de forma imperativa, siendo una parte consustancial de su trabajo y en base a la normativa aeronáutica vigente. (Descriptor 22)

CUARTO.- Los cuadrantes de trabajo anual del personal de taller de los destacamentos de Alicante, Albacete, Salamanca y Casarrubios (Toledo) de los años 2016 y 2017, son los que se reflejan en los descriptores 29 y 30, cuyo contenido, se da por reproducido.

QUINTO. - En acta de reunión de la Comisión paritaria de 2/12/2016, se acordó:

1. En relación al plan de formación de 2016: la empresa propone realizar las horas de formación pendientes del plan de formación 2016, durante el primer trimestre de 2017. La compañía mantendrá su oferta de formación de cursos online, ya ofertados y solicitados por los empleados, y pondrá a disposición de los que lo deseen, horas de formación en inglés bajo un programa de formato mixto (online y presencial) para estructura y mantenimiento de taller, hasta llegar a las 40 horas de formación previstas en 2016. El listado de las horas



de formación pendientes será aportado al 15 de enero de 2017 por la empresa. Los cursos de inglés serán programados hasta el 31/03/2017, con la opción de prorrogar los tiempos si fuera necesario.

2. Plan de formación 2017. La empresa propone publicar en abril de 2017 el nuevo plan de formación de 2017, con contenidos programados para cubrir las 40 horas de formación previstas durante el año 2017. (Descriptor 34)

3. Comisión de formación. Se acuerda formar la Comisión de formación durante el mes de febrero de 2017 de cara al diseño publicación del plan de formación 2017.

-En el acta de la Comisión paritaria de 3/03/2017 integrada por nuevos miembros, se informa de la constitución de la Comisión de formación en el plazo de 15 días. En cuanto a la formación obligatoria se manifiesta que el listado de las horas de formación pendientes ha sido aportado por la empresa y los empleados ya están realizando cursos en base a las horas pendientes del plan de formación de 2016 o disfrutando de los días de vacaciones. Los cursos de inglés serán programados hasta 31/03/2017, con opción a programar los tiempos si fuera necesario. Además se aclara:

Las acciones formativas que conforman la formación obligatoria se presentarán ante la Comisión. La formación ofertada tiene relación con el puesto de trabajo y/u objetivos de la empresa. Se enviarán nuevas cartas individualizadas para que el trabajador conozca la formación que realizaron 2016, ya que algunas cartas enviadas con anterioridad presentaban errores. (Descriptor 34)

SEXTO .- La Comisión de formación se constituyó el 25 de mayo de 2017. (Descriptor 36)

SEPTIMO .- En el año 2016, la empresa demandada programó a sus trabajadores 1800 horas. Dentro de esas 1800 horas programadas en 2016, no ofertó ni programó a sus TMA, las 40 horas de formación adicional establecidas en el artículo 40 del convenio en el año 2016.

Programó formación obligatoria (cursos destinados a prevención de riesgos laborales y otros cursos de carácter obligatorio) fuera de la jornada de 1760 horas.

En el año 2017, la empresa computa las horas de formación de PRL dentro de la jornada de 1760 horas de trabajo efectivo, pero no así el resto de formación aeronáutica de carácter obligatorio.

Las 40 horas de formación adicional o bien se destinan a cursos o se trabajan. (Prueba testifical de la parte demandante)

OCTAVO .- La empresa demandada no programó la formación de 2016 antes del 30 de septiembre del año en curso. (Hecho conforme)

Ha propuesto realizar horas de formación adicional pendientes del plan de formación de 2016, durante el primer trimestre de 2017, lo cual no ha verificado. (Prueba testifical de la parte demandante)

NOVENO.- En fecha 9 de mayo de 2017, se ha publicado el plan de formación de 2017, con un listado de acciones formativas opcionales en los centros de trabajo de Alicante, Albacete, Salamanca y Casarrubios (Toledo). (Descriptores 27 y 28, cuyo contenido, se da por reproducido.)

DECIMO .- En fecha 8 de mayo de 2017 se celebró el procedimiento de mediación promovido por ASETMA frente a la empresa demandada por discrepancias en la interpretación y aplicación del derecho a la formación pactada en el convenio, que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo. (Descriptor 5)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

SEGUNDO .-se solicita que se dicte sentencia por la que se declare:

1º.- El derecho de los TMA afectados a ver compensado el exceso de jornada de 40 horas de 2016 mediante el abono de las mismas al precio de la hora extra establecido en convenio o en su caso programando el tiempo libre, condenando a la Empresa a dicho abono o compensación.

2º.- El derecho de los TMA afectados a recibir las 40 horas adicionales de formación pactada en convenio para 2016 y 2017.

3º.- El derecho de los TMA afectados, a que, en dicha programación de la formación pactada se respete, que la formación de carácter obligatorio se produzca dentro de jornada anual de 1760 horas computándose como



tiempo de trabajo efectivo, de forma que no se incluya en las 40 horas adicionales de formación del art.40 del Convenio y sí sobre lo establecido en el art. 36.2 del mismo Convenio.

4º.- Que se condene a la Empresa a estar y pasar por la citada resolución.

Por INCUMPLIMIENTO DE LOS ARTS. 36.2 , 37 y 40 DEL I Convenio Colectivo de INAER HELICOPTEROS SAU en materia de FORMACION, en los años 2016 y 2017.

Frente a tal pretensión, CGT y SEPLA, no comparecieron al acto de juicio, pese a constar citados en legal forma.

UGT y CC.OO. se adhieren a la demanda.

BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA, UNIPERSONAL, alega la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de los puntos 1º y 2º del suplico de la demanda y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, sostiene que la jornada laboral es de 1800 horas, que estamos ante un conflicto de intereses porque lo que se pretende es modificar el convenio y no su interpretación. El artículo 40 establece una jornada para el personal de taller de 1800 horas de las que 40 se destinarán a formación; el artículo 36.2 del convenio, no hace mención al tiempo de trabajo efectivo, por lo que la formación de los trabajadores es dentro de la jornada de 1800 horas. Los demandantes pretende que se excluyan de la formación adicional las horas de formación contempladas en el artículo 36.2 y se añadan las 40 horas de formación previstas en el artículo 40 del convenio que según el artículo 37.2 son formación obligatoria por lo que concluye que los dos preceptos hablan de formación obligatoria, la jornada es de 1800 horas y la formación se imparte dentro de dicha jornada laboral, sin que se haya generado exceso de jornada, ni se haya incumplido el artículo 37 del convenio puesto que el 24-04-17 se interpuso la demanda y la Comisión de formación se constituyó el 11-05-17.

TERCERO. - Con carácter previo a cualquier otra consideración jurídica procede resolver la cuestión procesal que afecta a la inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo, cuya eventual estimación impediría entrar a conocer sobre el fondo del asunto.

Alegada la excepción de inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo, por entender que , en lo que se refiere a los dos primeros puntos del suplico de la demanda, no estamos ante una cuestión que afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, sino en realidad, ante un conflicto plural que obliga a tener en cuenta la diferente formación recibida por cada uno de los trabajadores y debe valorarse las situaciones jurídicas individuales, de modo que, aunque puedan existir conflictos individuales o plurales respecto de los trabajadores, a lo que se opone la parte actora que sostiene que no se realizaron los cursos, ni estaban programados y la situación es idéntica para todos los trabajadores. Que se hallen en desacuerdo, no existe conflicto colectivo como tal.

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

El hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores; y ello es así porque «al igual que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo (inicial) que se identifica con la interpretación de una regla general, en los conflictos colectivos divisibles hay también un momento (posterior) individual o plural en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente el art. 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral » (entre muchas otras, SSTS 01/06/92 - rco 1825/91 -; 25/06/92 -rco 1706/91 -; 19/05/04 -rec. 2811/02 -; 29/09/04 -rco 179/2003 -; y 28/06/06 - rco 75/05 -).

La cuestión sometida a debate afecta a un grupo homogéneo de trabajadores, afecta al colectivo profesional de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves adscritos al Área operativa de Taller (TMA,s Taller) ,dichos



trabajadores de la empresa demandada constituyen un grupo genérico de trabajadores dotados de homogeneidad determinada por su pertenencia a un grupo profesional y área operativa y reclaman: 1º.- el reconocimiento del derecho a ver compensado el exceso de jornada de 40 horas de 2016 mediante el abono de las mismas al precio de la hora extra establecido en convenio o en su caso programando el tiempo libre. 2º.- El derecho a recibir las 40 horas adicionales de formación pactada en convenio para 2016 y 2017, con presencia de un interés general, que es el que actúa a través del conflicto que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros.

Por otra parte, se trata de un conflicto de interpretación de normas, puesto que se habrá de analizar si existe una adecuación entre lo pactado, y el desarrollo concreto que se hizo después de esas previsiones convenidas en los artículos 36.2 , 37 y 40 del Convenio Colectivo de Inaer Helicópteros S .A.

En mérito de lo razonado no puede prosperar la excepción de inadecuación de procedimiento, alegada por la empresa demandada.

CUARTO .-1.-En orden a las cuestiones de fondo que en el presente procedimiento se han suscitado, el objeto del procedimiento se centra , en síntesis, en determinar si todos los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves adscritos al Área operativa de Taller de la empresa Babcock tienen derecho a recibir la formación de carácter obligatorio dentro de la jornada anual de 1760 horas computándose como tiempo de trabajo efectivo , y además a recibir 40 horas adicionales de formación de acuerdo con lo pactado en el artículo 40 del convenio colectivo, cuya resolución exige hacer un análisis de la normativa aplicable a esta materia:

Artículo 36. *Formación profesional en el trabajo.*

(...)

2. *Formación en la empresa.*

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional, siempre y cuando se realice dentro de jornada.

Artículo 37. Participación de la representación legal de los trabajadores.

Se constituirá una Comisión permanente de formación, integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en los distintos colectivos de la misma, así como determinar en su caso, las necesidades de cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la cualificación del trabajador, y los trabajadores que hayan de participar en los mismos. Se presentarán ante esta comisión las acciones formativas relativas a las 40 horas de formación obligatoria previstas en el artículo 40 de este Convenio para el personal administrativo y mantenimiento de taller.

Artículo 40. Jornada. A realizar en el sector para los distintos colectivos es la siguiente:

(...)

Jornada de taller:

Para los TMA, s y auxiliares de talleres centrales, la jornada máxima anual será 1760 más 40 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación. Dicha formación estará ofertada y programada para todos los trabajadores antes del 30 de septiembre del año en curso.

(...)

Estas normas que, son fruto de la negociación colectiva, vinculan a todos los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio y durante todo el tiempo de su vigencia.

2.- Por lo que se refiere a la formación, cabe citar la sentencia de esta Sala, SAN de 25-7-2017, proc. 29/2016 , con cita a su vez, de la S. del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León-Valladolid- de 14 de noviembre de 2012, (rec. 1975/2012), que la parte demandada citó en el acto del juicio: En materia de formación del trabajador durante la vigencia de su contrato han de distinguirse cuatro modalidades o supuestos, cada uno con su regulación:

a) Formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales.

La misma cuenta con expresa regulación legal en el artículo 19 de la Ley 31/1995 , de prevención de riesgos laborales , cuyo número dos, por una parte, nos dice que esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma y, por otra parte, que el coste de esta formación no recaerá en ningún caso sobre



los trabajadores, tanto si se imparte por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

b) Formación obligatoria por necesidad o conveniencia de la empresa e impuesta por la misma, en materias distintas a la prevención de riesgos laborales.

Existe unos principios generales del Derecho del Trabajo que llevan a que en estos supuestos la solución deba ser la misma que en la formación en materia de prevención de riesgos laborales. De hecho entendemos que la regulación del artículo 19.2 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, no vino a crear ex novo un derecho de los trabajadores, sino a recoger esos principios generales del Derecho del Trabajo. Y así lo demuestra, por un lado, el artículo 23.1.d del Estatuto de los Trabajadores, que nos dice que el trabajador tiene derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y que la misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación, diciéndonos también que el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo. Y, por otro, el artículo 52.b del Estatuto de los Trabajadores, que nos dice que el tiempo destinado a la formación destinada a la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. Es decir, cuando la formación es obligatoria por razones inherentes a la actividad empresarial, la regulación legal siempre viene a establecer la misma solución, acorde a unos principios generales del Derecho que subyacen a la misma.

El primero de esos principios es que la prestación debida por el trabajador al empresario en el marco de este tipo de contrato es exclusivamente la prestación de servicios personales, el trabajo personal, lo que resulta de la propia definición contenida en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y, por consiguiente, cuando por las circunstancias concurrentes el trabajador se vea obligado a aportar otros elementos distintos con valor patrimonial, tal aportación carece de justa causa (puesto que excede de los términos lícitos del contrato laboral) y es el empresario quien deberá reintegrar al trabajador dicha aportación (reintegro que puede realizarse en especie, si es posible, o mediante el equivalente pecuniario en los demás casos). Así ocurre, por ejemplo, cuando el trabajador se ve obligado a desplazarse por motivo del trabajo e incurrir en gastos de desplazamiento, pernocta en hoteles, etc.; cuando tiene que adquirir instrumentos de trabajo o prendas; cuando ha de soportar el pago de indemnizaciones a terceros por razón de su actividad laboral (salvo cuando la causa esté en una conducta exclusivamente imputable a ese trabajador); pagos de formación profesional obligatoria para el servicio de la empresa, etc... Aunque no esté positivizada, esta obligación empresarial de compensar al trabajador por sus aportaciones no debidas deriva de principios generales del Derecho (artículo 1.4 del Código Civil). En el marco del contrato de trabajo, que es un contrato típico y de regulación esencialmente legal, lo que el empresario compra mediante el salario es un determinado tiempo de trabajo personal con unas determinadas características (horario, funciones, etc.). La atribución patrimonial en favor del empresario que puede suponer la realización por el trabajador de otras aportaciones distintas, como pueden ser las descritas, carece de causa en sentido jurídico, puesto que tal causa no es el contrato de trabajo. Y, en un Derecho Civil de naturaleza causal como es el español, ello convierte a tales atribuciones en favor del empresario en un enriquecimiento injusto, cuya compensación puede ser exigida por el trabajador.

Obviamente tal conclusión solamente puede predicarse de aquellas aportaciones del trabajador que se integren directamente en el patrimonio del empresario por la vía de su incorporación a la empresa, lo que en el caso de la formación profesional solamente ocurre cuando ésta sea obligatoria por razón de la actividad empresarial (lo que ocurre en el caso de la formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales) o por ser impuesta con tal carácter por el empresario como parte de las obligaciones laborales del trabajador. En tales casos existe la obligación empresarial de compensar los gastos en que por tal causa ha incurrido el trabajador (desplazamientos y dietas, comidas fuera del domicilio, pernocta en hoteles u hostales, pago de matrículas o de material, etc.). Todo ello sin perjuicio de que, en interés del empresario, la impartición y financiación de dicha formación por la empresa pueda llevar al nacimiento de una obligación de permanencia en la empresa durante un tiempo mínimo en los términos del artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores y si así se establece expresamente.

El segundo de estos principios generales del Derecho lleva a que las horas de formación obligatoria en estos supuestos (sin incluir los tiempos de desplazamiento necesarios para las mismas, como ocurre en el caso de desplazamientos por razón de la actividad laboral) hayan de ser consideradas como tiempo de trabajo. Como hemos dicho, el contrato de trabajo por su propia naturaleza es intercambio de trabajo personal por salario y tiene carácter sinalagmático. La causa de la obligación empresarial de pago del salario es la prestación de trabajo por el trabajador y la causa de la obligación del trabajador de prestar sus servicios es el pago del salario. Pues bien, el trabajo debido por el trabajador al empresario consiste, antes que en actividad, en tiempo. Lo que es propio del contrato de trabajo y lo diferencia de otras figuras es que la deuda del trabajador es antes



que nada una deuda de tiempo, esto es, de unas determinadas horas durante las cuales el trabajador está a disposición del empresario y sujeto a su disciplina y órdenes en los términos del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores . Y por ello, conforme a lo previsto en el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE , tiene la consideración de tiempo de trabajo todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones . De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencias de 3 de octubre de 2000, SIMAP, dictada en el asunto C - 303/1998, de 3 de julio de 2001, CIG contra SERGAS, dictada en el asunto C - 241/1999, o de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, dictada en el asunto C - 151/2002), el tiempo prestado en régimen de presencia física debe considerarse tiempo de trabajo en su totalidad, independientemente de que el trabajador tenga o no la obligación de realizar durante su presencia una actividad laboral (incluso se considera tiempo de trabajo aunque al trabajador que deba estar presente obligatoriamente en el centro de trabajo se le permita descansar en su lugar de trabajo durante los períodos en que no se soliciten sus servicios), mientras que la obligación de localización no debe considerarse tiempo de trabajo, salvo cuando el trabajador es llamado al servicio y debe llevar a cabo una prestación efectiva de servicios, no siendo tiempo de trabajo el tiempo en el que el trabajador permanece simplemente en régimen de localización.

Debemos recordar, por lo que pudiera afectar al caso objeto de la Litis, que por la Directiva 2000/34/CE , los trabajadores del transporte por carretera fueron incluidos dentro del ámbito de aplicación de la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo a partir del día 1 de agosto de 2003, sin que el artículo 17 de la Directiva 2003/88/CE ni ningún otro permita excepcionar a estos trabajadores móviles de la aplicación de su artículo 2 .

Por consiguiente el tiempo de formación obligatoria en la que el trabajador debe estar presente en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar determinado por el empresario para llevar a cabo tal actividad, es tiempo de trabajo.

Fuera del tiempo de trabajo (y salvo que se hayan pactado obligaciones de localización por si el trabajador hubiera de incorporarse al trabajo para prestar servicios con un aviso con mínima antelación, como es propio de las llamadas guardias localizadas, que en todo caso deben mantener el carácter sinalagmático y retribuido, conforme a lo que se haya pactado al fijar dicha obligación de localización), el trabajador no está a disposición del empresario y es libre para decidir cuáles son sus actividades y cómo organiza su tiempo, algo que pertenece a su total esfera de libertad y dignidad personal y cuyo desconocimiento vulnera los más elementales derechos fundamentales de la persona. Como dice el Tribunal Constitucional en su sentencia de 27 de octubre de 2003 (recurso de amparo 4492/2001), la concepción del tiempo libre del trabajador, no como tal, sino como un tiempo de descanso a disponibilidad del empresario, y de la sumisión del deber de trabajo y rendimiento no solo a una comprobación objetiva durante el cumplimiento de la prestación, sino también durante el tiempo de descanso no resulta en modo alguno acorde con la configuración actual del derecho a vacaciones anuales retribuidas en nuestro ordenamiento jurídico laboral, ni, lo que es más importante aún, con la primacía de la libertad de la persona y el respeto a su vida privada que la Constitución garantiza, puesto que no se puede desconocer la dignidad personal del trabajador, entendida ésta como el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de «autodeterminación consciente y responsable de la propia vida» (TC S 53/1985 , FJ 8), así como el libre desarrollo de su personalidad (art. 10.1 CE). Por consiguiente no puede entenderse legítimo que la empresa pueda obligar al trabajador a realizar unas determinadas acciones formativas fuera de su tiempo de trabajo, en el tiempo de descanso no retribuido. Si la actividad formativa es impuesta como obligatoria por la empresa, entonces o es considerada como tiempo de trabajo o es ilegítima y la solución ha de ser la primera. Aunque obviamente ninguna ilicitud se puede apreciar en que las concretas horas dedicadas a la formación se sitúen fuera del horario habitual de trabajo. Su consideración como tiempo de trabajo llevará a su compensación en la forma que proceda legal y convencionalmente.

Aunque no puede excluirse de principio la laboralidad de las relaciones de prestación personal y retribuida de servicios sin sujeción a horario, sustituido por una exigencia de rendimiento, muchas de ellas absorbidas desde ya hace muchos años dentro de la figura del contrato de trabajo (según el nivel de dependencia del prestador de los servicios respecto del prestatario en los restantes aspectos de organización de su actividad), lo cierto es que las mismas siempre resultan problemáticas en su calificación, puesto que exceden del concepto nuclear del contrato de trabajo descrito. En tales supuestos de falta de sujeción a horario la solución a estos casos sería distinta, puesto que, al consistir la exigencia laboral en un determinado rendimiento o actividad, lo que habría de hacerse es reducir dicha exigencia o rendimiento de forma proporcional al tiempo dedicado a la formación. Pero no es éste el supuesto, según resulta de los hechos probados, puesto que nos encontramos con trabajador sujeto a horarios de trabajo.



c) Formación voluntaria del trabajador. Cuando el trabajador desea, por su propia voluntad y sin imposición de la empresa, desarrollar actividades formativas, sea por puro interés particular o incluso si dichas actividades tienen conexión con su actividad laboral y le permiten aspirar a algún tipo de mejora o ascenso, no es de aplicación el régimen anterior, sino el regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, podrá tener derecho a permisos para concurrir a exámenes o para actividades de formación, preferencia a elegir turno de trabajo o a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, todo ello en los términos pactados para su ejercicio en la negociación colectiva.

Los convenios colectivos y los contratos de trabajo pueden regular derechos de formación del trabajador y la forma de hacerlos efectivos, pero no pueden restringir los derechos del trabajador resultantes de la regulación legal, ni en el ámbito de la formación de prevención de riesgos laborales, ni en el ámbito de la formación obligatoria por interés empresarial. En estos ámbitos podrán regular la forma de calcular los gastos, especialmente los relativos a dietas, manutención y desplazamientos, pero, conforme al artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, no pueden excluir en perjuicio del trabajador ni la consideración del tiempo de formación como tiempo de trabajo, ni la obligación del empresario de correr con los gastos de dicha formación.

3.- BABCOCK es un centro de mantenimiento de aeronaves Parte 145 reconocido legalmente. Esto obliga a la empresa a cumplir con una serie de requisitos técnicos tanto con respecto a los procedimientos de mantenimiento, así como del personal que realizan los mismos. En este sentido la certificación o visto bueno de los trabajos realizados de mantenimiento e incluso la propia realización de esos trabajos debe ser ejecutada por personal cualificado y reconocido por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA), cumpliendo los estándares de la Agencia Europea de Seguridad Aérea (EASA) de la cual forma parte. Esta circunstancia obliga a que la empresa esté sometida legalmente a facilitar una formación permanente tanto de entrenamiento, como de refresco a sus trabajadores, con el objeto de garantizar los estándares de formación mínimos exigidos para la seguridad aérea de las aeronaves que mantiene.

La regulaciones aeronáuticas (Reglamento Europeo 1321/2014 arts. 145.A. 30 apartado e), f), g) y h), art.145.A. 35 apartados a) d) y e) así como en sus AMC (Métodos aceptables de cumplimentación) correspondientes; establecen con carácter preceptivo la obligatoriedad de impartir cursos de formación por los Centros de Mantenimiento autorizados Parte 145 a sus trabajadores, para mantener en vigor las Licencias y capacidad certificadora de los TMA: Cursos de Habilitación de Tipo Cursos de Factores Humanos en el Mantenimiento Aeronáutico, Cursos de Fuel Tank Safety, Curso de Safety Management System (SMS); Curso Ewiss; Cursos de Procedimientos de la Organización de Mantenimiento y Cursos de actualización (refresco) de aeronaves.

4.-Pues bien, a la vista de tal contexto normativo y jurisprudencial, se ha de estar a las normas jurídicas que disciplinan la interpretación de los contratos, - el convenio colectivo es en su esencia un contrato- contenidas en los artículos 1281 y siguientes del Código Civil, la conclusión de la Sala es coincidente con la de la demanda por las siguientes razones: a) la sola interpretación literal de los preceptos permite llegar a la conclusión siguiente:

a) la jornada máxima anual de los TMA, s adscritos al área operativa de taller será de 1760 horas (art.40).

b) Además de 40 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación, debiendo constituirse una Comisión permanente de formación, integrada por representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores a efectos de que se presenten ante esta Comisión las acciones formativas relativas a las 40 horas de formación previstas en el artículo 40 del convenio horas que serán obligatorias. (art.37 y 40)

c) Toda la formación obligatoria (entendiéndose por tal:1- la formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales.2- La formación obligatoria por necesidad o conveniencia de la empresa e impuesta por la misma, a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional en materias distintas a la prevención de riesgos laborales.3-La formación obligatoria por razones inherentes a la actividad empresarial, como son los cursos obligatorios establecidos por la regulación aeronáutica), debe ser impartida dentro de las 1760 horas de jornada máxima anual. (art.36 y por los razonamientos jurídicos contenidos en los apartados 2 y 3 del presente fundamento jurídico).

En cuanto a los excesos de jornada, dispone el artículo 52.6 del convenio, las horas extras retribuyen las horas de trabajo efectivo que, dentro del máximo legal, puedan realizar los trabajadores en exceso de la jornada laboral ordinaria que ha sido pactada.

5.-Por todo ello, habiendo quedado acreditado que en el año 2016, la empresa no ofertó la realización de una formación complementaria de 40 horas anuales, ni se constituyó la Comisión permanente de formación, sin que se puedan computar dentro de estas horas adicionales las horas de los cursos obligatorios que AESA establece como de entrenamiento y refresco, habida cuenta que deben realizarse dentro de la jornada máxima,



de 1760 horas y que para el año 2017 la empresa no concreta que horas de formación se puede computar en la jornada anual de 1760 horas y cuáles se deberían incluir en el complemento de las 40 horas de formación adicional, procede la estimación íntegra de la demanda.

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

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por el letrado de la empresa demandada; estimamos la demanda formulada por D^a D^{ña} MARIA PIA FERNANDEZ BENEDETTI Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid actuando en nombre y representación de Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (ASETMA), a la que se han adherido CCOO, UGT contra BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA, UNIPERSONAL y, como interesados, , CGT y SEPLA, sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos: 1º.- El derecho de los TMA afectados a ver compensado el exceso de jornada de 40 horas de 2016 mediante el abono de las mismas al precio de la hora extra establecido en convenio o en su caso programando el tiempo libre y condenamos a la Empresa demandada a dicho abono o compensación. 2º.- El derecho de los TMA afectados a recibir las 40 horas adicionales de formación pactada en convenio para 2016 y 2017. 3º.- El derecho de los TMA afectados, a que, en dicha programación de la formación pactada se respete, que la formación de carácter obligatorio se produzca dentro de jornada anual de 1760 horas computándose como tiempo de trabajo efectivo, de forma que no se incluya en las 40 horas adicionales de formación del art.40 del Convenio y sí sobre lo establecido en el art. 36.2 del mismo Convenio.4º.- Condenamos a la Empresa demandada a estar y pasar por esta Resolución.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en 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 0193 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0193 17, 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.