



Roj: **SAN 4555/2023 - ECLI:ES:AN:2023:4555**

Id Cendoj: **28079240012023100100**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/09/2023**

Nº de Recurso: **184/2020**

Nº de Resolución: **99/2023**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL  
MADRID**

SENTENCIA: 00099/2023

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup> MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup> 99/2023**

**Fecha de Juicio:** 12/09/2023

**Fecha Sentencia:** 18/09/2023

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000184 /2020

**Proc. Acumulados:**

**Ponente:** JOSÉ PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ

**Demandante/s:** COMITE DE EMPRESA EUROPEO IAG

**Demandado/s:** INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A.

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMACIÓN PARCIAL

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

-

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: MAD

**NIG:** 28079 24 4 2020 0000186

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000184 /2020**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Downloaded from  
[www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)

**Ponente Ilmo. Sr.:** JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

**SENTENCIA 99/2023**

**ILMO. SR.PRESIDENTE:**

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

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

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D<sup>a</sup> ANA SANCHO ARANZASTI

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

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 0000184/2020 seguido por demanda de COMITE DE EMPRESA EUROPEO IAG (Letrado D. José Manuel Copa Martínez) contra INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A (Letrado D. Adriano Gómez García-Bernal) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 3.6.2020 se presentó demanda por COMITE DE EMPRESA EUROPEO IAG contra INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A. sobre conflicto colectivo.

**Segundo.-** La presente demanda fue inicialmente resuelta por la SAN de 14-9-2020 que en su fallo dispuso *LA FALTA DE COMPETENCIA objetiva de esta Sala para conocer de la demanda formulada el comité de empresa europeo del GRUPO IAG contra la empresa INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP S.A. declarando la competencia de los Juzgados de lo Social de la ciudad de Madrid pudiendo replantear la actora su demanda ante dicho foro.*

**Tercero.-** Recurrída dicha sentencia en casación, por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se dicta sentencia el 24-2-2023 que dispone:

1. *Estimar los recursos de casación interpuestos por International Consolidated Airlines Group, S.A., representada y asistida por el letrado don Adriano Gómez García-Bernal, y por el Comité de Empresa Europeo de IAG International Group, representado y asistido por el letrado don José Manuel Copa Martínez.*
2. *Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 68/2020, 14 de septiembre de 2020 (proc. 184/2020).*
3. *Declarar la competencia objetiva de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.*
4. *Devolver las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para que, partiendo de su competencia objetiva, examine con plena libertad de criterio la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Comité de Empresa Europeo de IAG International Group, en lo que dicho comité no ha desistido o renunciado de ella.*
5. *No imponer costas, haciéndose cada parte cargo de las suyas. Con devolución a International Consolidated Airlines Group, S.A., del depósito constituido para recurrir.*

En cumplimiento de lo ordenado se dicta el 8-6-2023 la siguiente providencia:

*Con fecha 24 de febrero de 2023, el Tribunal Supremo ha dictado Sentencia por la que estima los recursos de casación interpuestos por INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A. y por el COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO DE IAG INTERNATIONAL GROUP, casando y anulando la Sentencia de esta Sala de fecha 14/09/20 (Sentencia 68/2020), y ordenando retrotraer las actuaciones al momento anterior al dictado de la Sentencia para el dictado de una nueva.*

*La Sala que dictó la Sentencia anulada, estaba compuesta por la Ilma. Sra. Emilia Ruíz-Jarabo Quemada como presidenta, y los Ilmos. Sres. Magistrados D. Ramón Gallo Llanos y Dña. Susana María Molina Gutiérrez.*

*En la actualidad ya no componen la sala ni la Ilma. Sra. Emilia Ruíz-Jarabo Quemada, ni la Ilma. Dña. Susana María Molina Gutiérrez.*

*En consecuencia y dado que el tribunal ha visto alterada su composición originaria, procede que la retroacción de las actuaciones se fije a la fecha de nueva convocatoria para los actos de conciliación y juicio atendiendo a la actual composición de la Sala.*

**Cuarto.-** Convocadas las partes a nuevo juicio con fecha 12.09.2023, la parte demandante se ratifica en su demanda si bien desiste del segundo inciso de la segunda petición contenida en el suplico y alega que por el grupo IAG se procedió al despido de 12.000 trabajadores en British Airways y 500 de Air Lingus, lo que determinaba la apertura de proceso de información y consulta con el comité de empresa europeo de AIG, lo que no se lleva a cabo, vulnerándose lo previsto en la Directiva comunitaria, en la Ley 10/97 y en el acuerdo de constitución del CEE en AIG. Alega que cabría una indemnización por daños derivada de la no convocatoria del CEE cuestión que se reserva para ulterior demanda.

IAG se opone a la demanda alega falta de acción para promover este conflicto en la actualidad dado que los despidos referidos tuvieron lugar hace tres años por lo que hoy no concurre un interés real y directo.

Considera que los hechos acontecidos no determinaban la convocatoria del CEE atendiendo al acuerdo que regula su funcionamiento pues no concurren los requisitos previstos en el art. 3.3 y 3.4 al no tratarse de una cuestión de carácter transnacional. Señala que si bien los despidos responden a una causa general como fue la pandemia, las decisiones no tenían relevancia fuera de las concretas empresas. Indica que IAG es un grupo de grupos de empresas, que son British Airways, Iberia y Air Lingus, cada uno de estos grupos a su vez está compuesto por diversas mercantiles pero cada grupo está dotado de plena autonomía, por lo que las medidas que se adoptaron, siguiendo en cada caso la normativa de cada Estado de la Unión, no tuvieron relevancia fuera de cada grupo y en ningún caso se superó el 50% de la plantilla de cada grupo; no existió transferencia de actividad de un grupo a otro ni tampoco deslocalización.

Resultado y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Por Resolución de 29 de mayo de 2017, publicado en el BOE de 16 de junio de 2017, se constituyó el comité de empresa europeo (CEE en adelante) de la empresa EUROPEA IAG INTERNATIONAL GROUP SA que se encuentra integrada por diferentes aerolíneas europeas como son: BRITIS AIRWAYS, IBERIA, IBERIA EXPRESS, AER LINGUS y FRANCE LEVEL (descriptor 84).

**SEGUNDO.-** El CEE fijó su domicilio en calle El Caserío, Iberia Zona Industrial, Camino de la Muñoza S/N, Madrid 28042.

**TERCERO.-** El día 1 de mayo de 2020 el Sr. Roberto , CEO de la compañía aérea BRITISH AIRWAYS, intervino en la comisión de transportes del parlamento británico para exponer el impacto que el Covid-19 había tenido en la industria. En su intervención informó sobre las medidas de empleo adoptadas por su compañía. En concreto, la pregunta número 126 formulada por D. Rogelio fue la siguiente:

"Ha explicado en parte el doble enfoque de las operaciones españolas y las del Reino Unido, pero creo que los empleados de British Airways, nosotros mismos como parlamentarios y el público en general, vemos que, de lejos, la mayoría de los beneficios de IAG los genera British Airways, como hemos visto hasta ahora, y aun así han decidido recortar 12 000 puestos de trabajo en este país, mientras que básicamente han salvado los puestos de trabajo españoles. ¿No le parece un poco injusto?"

A dicha pregunta el Sr. Roberto respondió:

"Eso no es correcto. No es así. Permítame explicárselo. Lo que hemos hecho en British Airways, tal como nos exige la legislación del Reino Unido, es asesorar a nuestros representantes electos sobre la necesidad de una reestructuración.

Como saben, en virtud de la Ley (de Consolidación) de Sindicatos y Relaciones Laborales de 1992, estamos obligados a hacerlo lo antes posible. Estamos obligados a informar al Secretario de Estado si es probable que se produzcan despidos, y luego estamos obligados por ley a emprender una ronda de consultas para dar a los representantes electos la oportunidad de influir en las decisiones que se adopten, para atenuar la gravedad de los despidos que puedan ser necesarios y para reducir, si es posible, el número de despidos necesarios. La reestructuración de British Airways de la que ha leído en prensa es el resultado de las consultas que debemos hacer, que haremos y que hemos iniciado de buena fe para dar a los representantes electos la oportunidad de influir en el proceso.

La legislación laboral de Irlanda y España, principales países en los que operamos, es diferente, y se nos exige que lo hagamos de manera diferente. Nos estamos embarcando en una reestructuración y hemos dejado claro

que afecta a todo el grupo; no es específica de British Airways. Es la reestructuración de todo el grupo ante la mayor crisis a la que se han enfrentado el sector de las aerolíneas y las propias aerolíneas de IAG.

No es como lo describe. No nos estamos cebando con British Airways. No estamos haciendo nada que no creamos absolutamente necesario para garantizar la supervivencia de British Airways, y estamos haciendo exactamente lo mismo con las demás aerolíneas del grupo, cumpliendo la ley de los países en los que operamos."

(interrogatorio del Sr. Roberto , y descriptores 13 y 97)

**CUARTO.-** A fecha de presentación de la demanda, el día 3 de junio de 2020, únicamente una de las compañías del grupo IAE, en concreto BRITISH AIRWAYS, había iniciado formalmente la tramitación de medidas de reestructuración de empleo que afectaban únicamente al personal ubicado dentro de Reino Unido (hechos conformes y descriptores 4 a 10)

**QUINTO.-** La compañía AER LINGUS remitió el 19 de junio de 2020 comunicación a la Ministra de Asuntos Laborales y Protección Social debiendo destacar el siguiente contenido:

"Leyes de Protección del Empleo de 1977 y 2007 Notificación de Expediente de Regulación de Empleo Colectivo - Operaciones en Tierra

Estimada Ministra:

Me dirijo a Vd. en nombre de Aer Lingus (Ireland) Limited y Aer Lingus Limited («Aer Lingus»).

Desde nuestro anterior escrito de 23 de marzo de 2020, hemos visto cómo nuestra actividad empresarial y nuestros ingresos se deterioraban significativamente aún más como consecuencia directa de la pandemia de la Covid 19 y su impacto asociado en los viajes y en el sector de la aviación en general.

En la actualidad, estamos operando con un programa de vuelos únicamente del 5%, lo que representa una caída del 95% frente a nuestros volúmenes equivalentes en el mismo período de 2019. Las previsiones actuales apuntan a un regreso muy lento de los viajes internacionales, y así se desprende de nuestros niveles de reservas futuras comparado con lo que sería de esperar en esta época del año.

Lamentablemente, parece que la incertidumbre seguirá en los próximos meses y años y la expectativa de mercado actual es que posiblemente tengamos que esperar hasta 2023 para ver una recuperación del mercado de la aviación.

Hemos mantenido un diálogo desde principios de marzo con la confederación sindical Irish Congress of Trade Unions (ICTU) sobre los retos a los que nos enfrentamos.

Hemos introducido un paquete de medidas para responder a esta crisis y a la vez mantener el empleo directo (en la medida de lo posible). Hemos reducido las horas de trabajo y los salarios base un 50% para los meses de abril y mayo, y suspendido además toda contratación. Acabamos de anunciar que se mantienen vigentes estas condiciones salariales reducidas y, en lo que respecta a determinados trabajadores con funciones operativas en las que en este momento simplemente hay muy poco o no hay nada de trabajo, llevaremos a cabo regulaciones temporales de empleo y más reducciones en las horas de trabajo y los salarios, llegando al 30%, hasta el 29 de agosto. Hemos permitido que aquellos trabajadores que deseen solicitarlo se acojan a permisos sin sueldo y condiciones de trabajo a tiempo parcial. Hemos retirado ofertas de trabajo a candidatos que aún no se habían incorporado y dejado marchar a trabajadores con contratos de formación por objeto determinado al finalizar los cursos de formación.

Como ya le informáramos en marzo, hemos dado de baja a 176 trabajadores con contratos de duración determinada y estacionales alegando como causa la regulación de empleo. Además, unos 120 trabajadores han expresado su deseo de dejar sus puestos de trabajo en Aer Lingus entre junio y finales de septiembre, acogidos a un programa de bajas voluntarias separado vinculado a una reestructuración de nuestra actividad de catering, lanzada en el mes de mayo de 2020, en el marco de un acuerdo colectivo negociado con el sindicato SIPTU, que se formalizó tras un proceso de consultas en febrero de 2020.

A pesar de las medidas adoptadas hasta la fecha, siguen siendo significativos los retos que afrontamos para poder salir de esta crisis del sector.

En consecuencia, la única alternativa que tenemos es poner en marcha un plan de reducción de costes estructurales porque sencillamente no es sostenible operar con nuestros niveles actuales de costes en recursos y nóminas ante un deterioro tan pronunciado de la actividad y de los ingresos, y un futuro comercial tan incierto.

En este momento, prevemos la necesidad de realizar un recorte de plantilla de hasta 500 trabajadores en toda nuestra empresa. Si continuara deteriorándose la situación, es posible que tuviéramos que volver a estudiar los recortes de plantilla necesarios.

Este plan contempla un estudio que estamos realizando de nuestros Recursos en las Operaciones en Tierra, con estructura actual multigrupo, en las bases de Dublín, Shannon y Cork.

Prevemos la necesidad de realizar un recorte de plantilla de hasta 100 trabajadores en nuestros Departamentos de Operaciones en Tierra de Dublín, Cork y Shannon, y a la vez procurar mantener una combinación adecuada de competencias que cubra nuestras necesidades operativas futuras. En el momento de redactar la presente, esto no es más que una estimación y, en consecuencia, el porcentaje y el número pueden variar en las próximas semanas y meses.

Este plan de reducción de plantilla prevé la revisión de los recursos de trabajadores y la combinación de competencias de nuestro Departamento de Operaciones en Tierra en el Aeropuerto de Dublín, dentro de una reestructuración del área, que cuenta en la actualidad con trabajadores contratados según un «catálogo de puestos» con grupos y niveles en todos los departamentos, incluso rampa y carga, sala de recogida de equipaje, limpieza de cabina y asistencia a viajeros. Hemos identificado una serie de iniciativas de reestructuración que comportan trabajo en equipo y diversificación de competencias que implantaremos en Operaciones en Tierra en Dublín para garantizar que podemos salir de esta crisis con los niveles de eficiencia necesarios para ser competitivos en un sector que habrá cambiado y en el que habrá nuevos requisitos reguladores, nuevos retos logísticos y nuevos costes empresariales. Ello nos obligará a desarrollar una matriz de competencias por categoría de puesto de trabajo en Operaciones en Tierra dentro del proceso de selección propuesto.

Es por ello que nos dirigimos a Vd. en virtud de las Leyes de Protección del Empleo de 1977 y 2007 (las Leyes), porque prevemos que, en caso de confirmarse, las bajas laborales anticipadas que se produzcan como consecuencia de este recorte de plantilla planteado, alcanzará el umbral fijado en las Leyes....7. Fecha en la que se inició la consulta con los representantes de los trabajadores y avances conseguidos hasta la fecha. Nuestras consultas con el sindicato SIPTU, afiliado a la confederación ICTU, sobre el impacto de la Covid 19, se iniciaron el 6 de marzo de 2020, y hemos mantenido un diálogo continuo sobre el paquete de medidas implantadas hasta la fecha.

Seguimos manteniendo un diálogo periódico con la confederación ICTU y SIPTU en cuanto a los retos empresariales y sectoriales a los que nos enfrentamos y nuestras necesidades a corto plazo, en materia de reducciones de los costes en nóminas y horas de trabajo, y regulación temporal de empleo en determinadas áreas, en un contexto en el que operamos con un 5% del programa de vuelos y en consecuencia tenemos muy poco trabajo para nuestro personal operativo. También hemos estado dialogando con la confederación ICTU y SIPTU en cuanto a nuestras necesidades futuras en materia de iniciativas de cambio fundamentales que creemos necesarias (y tienen cabida en nuestros convenios colectivos vigentes) al objeto de garantizar que nuestros Departamentos de Operaciones en Tierra responden de manera eficaz y ágil a los retos operativos que afronta Aer Lingus, en nuestro empeño por reconstruir nuestro programa de vuelos para los próximos meses y años.

Hemos informado a la confederación ICTU y al sindicato SIPTU que, dados estos retos, tenemos un exceso de recursos, indicando que nuestra intención es reducir la plantilla en los próximos meses" (descriptor 67).

**SEXTO.-** La dirección de AIG remitió el 12-6-2020 correo al CEE indicando:

En la última reunión aportamos una actualización de las medidas que están tomando distintas líneas aéreas para dar respuesta a la crisis de la Covid-19, que, con la introducción de las medidas de cuarentena, no ha hecho más que agudizarse. Adjunto las diapositivas que queríamos compartir con usted en la reunión de ayer.

Dado su interés en el proceso de consultas de BA, compartimos parte de la información que BA ha compartido con sus propios Sindicatos, aunque la mayor parte de esta ya obrará en conocimiento de los representantes de BA en el CEE. No hay ningún empleado de fuera del Reino Unido que quede cubierto por estas propuestas, y no aceptamos que estas sean transnacionales. Dicho esto, en vista de que en BA tanto Unite como GMB les están diciendo a sus representantes y miembros que no dialoguen con la dirección local, su participación y la información que nos aporte pudieran servir para retomar el diálogo.

En vista de la repercusión que está teniendo la situación actual en LEVEL Europe (Anisec) tanto en Austria como en Países Bajos, quisiéramos iniciar consultas con usted sobre el futuro de estas bases, y esperábamos poder hacerlo ayer. Sugiero que nos organicemos para celebrar una reunión urgente en la que podamos realizar un seguimiento de este tema o que reprogramemos la reunión del Comité Encargado de Transportes lo antes posible. Le ruego me comunique su disponibilidad.

También le he adjuntado el último informe de la IATA sobre el rendimiento económico del sector de las líneas aéreas por si no lo hubiera visto.

**SÉPTIMO.-** El 14 de julio de 2020 la dirección de la empresa demandada remitió al CEE la documentación relativa a las medidas de reestructuración de empleo adoptadas por LEVEL EUROPE (ANISEC en adelante) que afectaban a bases situadas en Austria y Países Bajos por considerar la decisión de carácter transnacional (descriptor 118)

**OCTAVO.-** En reunión del Consejo de Administración de IBERIA de 23-3-2020 se acordó solicitar autorización de ERTE por fuerza mayor con causa en la COVID19 que afectaría a todas las áreas operativas de vuelo, handling, mantenimiento en línea y carga, hasta un 90% y un 70% de los servicios centrales.

**NOVENO.-** El Comité de Dirección de IBERIA EXPRESS decide el 13-3-2020 iniciar expediente de suspensión de contratos por fuerza mayor con causa en la COVID19 afectando al 90% del personal de vuelo y al 80% al personal de oficina.

**DÉCIMO.-** El 26-3-2020 el Consejo de Administración de VUELING AIRLINES SA decide presentar expediente para la suspensión del 90% de los contratos de la plantilla con causa en la COVID19

**UNDÉCIMO.-** Para 42 trabajadores de IAG CARGO LIMITES SUCURSAL EN ESPAÑA se presenta el 9-4-2020 solicitud de suspensiones de contratos por causas ETOP.

También por las mismas causas se solicita el 11-5-2020 la suspensión de contratos de 27 trabajadores en IAG GBS LIMITED SUCURSAL EN ESPAÑA.

**DUODÉCIMO.-** Tras la fusión entre IBERIA LAE y BRITISH AIRWAYS, en IBERIA se llevaron a cabo tres despidos colectivos que afectaron a 2.696 trabajadores y que fueron validados por las SAN de 13-2-2013, autos 169/13, 14-3-2014 autos 241/14 y 6-2-2020.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Los hechos que se declaran probados lo han sido atendiendo a los siguientes elementos de convicción:

- hechos 1º a 5º y 7º: conforme lo que se declararon probados en la sentencia precedente y que no fueron combatidos por las partes
- hecho 6º: se obtiene del documento s D88
- hecho 8º: por el D109
- hecho 9º: documento al D111
- hecho 10º: D 112
- hecho 11º: por los D 113 y 114
- hecho 12º: no es controvertida la existencia de estos despidos y quedan acreditados por las SAN referidas.

**SÉGUNDO.-** Origina estas actuaciones la demanda presentada el 3-6-2020 por el COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO de IAG INTERNATIONAL GROUP y en la que se solicita, en los términos que quedan establecidos en el pasado acto de juicio, que:

*a) Se declare que las medidas de reestructuración iniciadas en la BRITISH AIRWAYS y en otras empresa del GRUPO IAG tienen la consideración de transnacionales en los términos que constan definidos en el Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo de IAG y en consecuencia está obligada a realizar los trámites de información y consulta con el Comité de Empresa Europeo, conforme con lo establecido en el acuerdo de constitución de este órgano, condenándose a la demandada a estar y pasar por esta declaración.*

*b) Se condene a IAG a realizar los trámites de información y consulta al Comité de Empresa Europeo dando cumplimiento a lo establecido en el acuerdo de constitución del mismo.*

Por la demandada IAG se invoca en primer lugar falta de acción por ausencia de actualidad del conflicto promovido alegándose para ello que no concurre un interés real y actual dado que las medidas de empleo que dan origen a la pretensión de intervención del CEE ya han sido desplegadas y culminadas, por lo que carece de sentido una decisión relativa a informar y consultarlas con el CEE actualmente.



El argumento no puede compartirse ya que el hecho de que en la actualidad estemos juzgando sobre el fondo de la controversia suscitada el 3-6-2020 trae causa en la equivocada decisión de esta Sala adoptada en la sentencia precedente de considerarse incompetente para resolverla, lo que ha originado el consiguiente retraso procesal provocado por la interposición de recurso de casación ante el TS el cual en su sentencia de 24-2-2023 nos devuelve las actuaciones para que resolvamos el fondo del asunto.

Por tanto, y tratándose además la primera parte del suplico de una pretensión de naturaleza declarativa, considera la Sala que, ubicándonos temporalmente en la fecha de presentación de la demanda, no existe falta de acción y podemos entrar a resolver el fondo del asunto, declarando en definitiva si atendiendo a los acontecimientos detallados en hechos probados, debió ser llamado a información y consultas el CEE.

La solución, de ser positiva, vendría a dejar establecida la existencia de una obligación en tal caso incumplida de la que eventualmente podría derivarse una reclamación de daños y perjuicios

Sí apreciamos en cambio falta de acción con respecto a la petición de condena contenida en la segunda parte de dicho suplico ya que las obligaciones de información y consulta al CEE sólo tiene sentido si se realizan previamente a la medida de empleo adoptada por la empresa europea, careciendo de sentido obligar ahora a la demandada, cuando dichas medidas ya fueron plenamente desplegadas.

**TERCERO.-** La regulación del CEE se asienta en la Directiva 2009/38 que en sus consideraciones la justifica indicando:

*(10) El funcionamiento del mercado interior lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. Con objeto de asegurar que las actividades económicas se desarrollen de forma armoniosa, es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones.*

*(11) Los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones o prácticas de los Estados miembros no se adaptan con frecuencia a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores. Esta situación puede dar lugar a un trato desigual de los trabajadores afectados por las decisiones dentro de una misma empresa o de un mismo grupo de empresas.*

*(12) Deben adoptarse las disposiciones adecuadas para velar porque los trabajadores de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria sean debidamente informados y consultados en caso de que las decisiones que les afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquel donde trabajan.*

...

*(15) Es preciso garantizar a los trabajadores y sus representantes una información y consulta al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado.*

*Con este objeto, la competencia y el ámbito de intervención del comité de empresa europeo deben distinguirse de los de los órganos nacionales de representación y limitarse a las cuestiones transnacionales.*

*(16) Es conveniente que el carácter transnacional de una cuestión se determine teniendo en cuenta tanto el alcance de sus efectos potenciales como el nivel de dirección y representación que implica. A este efecto, se consideran transnacionales las cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o del grupo de empresas, o al menos a dos Estados miembros. Entre estas cuestiones se encuentran, con independencia del número de Estados miembros de que se trate, las que revistan importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos o las que impliquen transferencia de actividades entre Estados miembros.*

Estos razonamientos culminan en el mandato que la Directiva impone en su art. 1 cuando indica:

*1. La presente Directiva tiene por objeto la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.*

*2. A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se constituirá un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores, siempre que se haya formulado una petición en tal sentido de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 5, apartado 1, a fin de informar y consultar a dichos trabajadores. Las modalidades de información y consulta a los trabajadores se definirán y aplicarán de modo que se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas.*

**CUARTO.-** En consonancia con las previsiones de dicha directiva y las de la Ley 10/1997, IAG y los representantes de sus trabajadores a nivel europeo alcanzaron un acuerdo el 27-4-2017 para la constitución del CEE del grupo IAG que se publica en el BOE de 16-6-2017 y que regula su funcionamiento.

En su preámbulo se detalla la finalidad de dicho acuerdo indicándose que:

*0.1 IAG y los representantes de los trabajadores reconocen el valor de la información y consulta a sus trabajadores y la importancia de su colaboración bajo un espíritu de cooperación para garantizar el éxito futuro del Grupo. Para este fin, ambas partes reconocen la necesidad de intercambiar información y mantener un diálogo constructivo sobre las actividades del Grupo.*

*0.2 Esto se entiende sin perjuicio de los mecanismos de información y consulta existentes en el ámbito nacional, que este Acuerdo tiene por objeto complementar. Ambas partes reconocen la necesidad de desarrollar un diálogo y entendimiento mutuo entre la dirección y los trabajadores sobre los aspectos transnacionales del Grupo, y el objeto del presente Acuerdo es permitir que las cuestiones de carácter transnacional se aborden a escala europea.*

El término cuestiones transnacionales que como puede apreciarse tanto en la directiva como en este mismo acuerdo, determina cuando surge la obligación de información y consulta debida a los representantes de los trabajadores, se define en el art. 1 del acuerdo del siguiente modo:

*Transnacional: Cuestiones que afectan al conjunto del grupo IAG o, al menos, a dos estados del EEE. Entre estas, se incluyen cuestiones que, independientemente del número de estados implicados, tengan importancia para los trabajadores europeos en lo que respecta al alcance de sus posibles efectos o que conlleven transferencias de actividades entre estados.*

En el art. 3 se establecen las concretas obligaciones de IAG respecto del CEE cuando concurra una cuestión transnacional, indicándose:

*3.2 El CEE recibirá actualizaciones periódicas de cuestiones Transnacionales con especial énfasis en el potencial impacto que puedan tener las propuestas de la dirección en los trabajadores del EEE. Dichas actualizaciones incluirán toda la documentación pertinente (incluida la documentación de carácter financiero). La intención de este proceder es que antes de que se produzca cualquier anuncio de medidas previstas que afecten a los Trabajadores, la Dirección informará y consultará (cuando así lo exija lo estipulado en la cláusula 3.4) al CEE con vistas a alcanzar un acuerdo. Cuando la Dirección decida no actuar de conformidad con el dictamen emitido por el CEE, el CEE tendrá derecho a una respuesta detallada de la Dirección en una reunión.*

*3.3 La Dirección informará y consultará (cuando así lo exija lo estipulado en la cláusula 3.4) sobre los siguientes temas cuando tengan carácter Transnacional:*

La situación económica y financiera de IAG.

El desarrollo de la actividad.

La situación y evolución probable del empleo.

Inversiones.

La estructura de IAG y cualesquiera cambios significativos relativos a la organización (incluidas las fusiones, adquisiciones o la constitución de nuevas empresas de IAG).

La introducción de nuevos métodos y prácticas de trabajo (incluido, a título enunciativo pero no limitativo, información sobre su posible impacto en la prevención de riesgos laborales y en la Igualdad de Oportunidades).

La transferencia o centralización de funciones o actividades dentro/fuera de IAG.

Las reducciones o cierres de empresas, establecimientos o partes importantes de los mismos.

Los despidos colectivos.

*Se podrán incluir otros temas mediante acuerdo. Se reconoce la complejidad y sensibilidad comercial del negocio, por lo que los dos Presidentes podrán acordar cómo abordar determinadas cuestiones.*

*3.4 Las partes acuerdan que la Consulta únicamente se llevará a cabo cuando la cuestión a tratar sea de carácter Transnacional y:*

afecte a 25 o más Trabajadores; o

afecte a más del 50% de los Trabajadores de un único país del EEE.

**QUINTO.-** Es un hecho, por notorio indiscutido, que en el primer trimestre de 2020 la población mundial en mayor o menor medida se vio afectada por los nocivos efectos de la pandemia conocida como COVID19.

También es un hecho, por notorio indiscutido, los nocivos efectos que tuvo dicha pandemia en nuestra vida cotidiana y en lo que aquí interesa en el empleo.

IAG adopta para atender esta situación diversas medidas de empleo en sus distintos grupos empresariales que tal como se deja establecido en hechos probados consistieron en:

- 12.000 despidos en BRITISH AIRWAYS
- 500 despidos en AER LINGUS
- Cese de actividad de la empresa ANISEC que operaba en Austria y Ámsterdam
- Suspensiones de contratos para la mayor parte de la plantilla de IBERIA LAE, IBERIA EXPRESS, VUELING, IAG CARGO LIMITES SUCURSAL EN ESPAÑA, IAG GBS LIMITED SUCURSAL EN ESPAÑA, debiendo tenerse en cuenta que en años precedentes y tras la fusión entre IBERIA LAE y BRITISH AIRWAYS, en IBERIA se llevaron a cabo tres despidos colectivos que afectaron a 2.696 trabajadores

La defensa de IAG sostuvo en el acto de juicio, como elemento esencial de su discurso, el hecho de que si bien la causa por la que todas estas medidas se adoptaron, la COVID19, tenía efectos trasnacionales, no así acontecía con cada una de dichas medidas de modo que los despidos en BRITISH AIRWAYS en nada afectaron al resto del grupo ni en su empleo ni en una eventual transferencia de actividades.

Lo mismo habría sucedido con los despidos en la empresa irlandesa AER LINGUS o con las diversas medidas de suspensión de contratos adoptadas en las empresas que operan en España.

Y concluye que las medidas adoptadas en cada país, a excepción del cierre de ANISEC, no pudiendo calificarse de trasnacionales, no exigían de su información y consultas con el CEE ya que no concurrían a su entenderlos presupuestos del art. 3.3 del acuerdo de constitución del CEE en AIG ni el nivel de afectación a la plantilla exigido en su art. 3.4.

**SEXTO.-** La Sala discrepa del criterio de IAG.

Conforme acabamos de señalar se entiende como cuestiones de carácter trasnacional aquellas *que afectan al conjunto del grupo IAG o, al menos, a dos estados del EEE.*

Y es evidente que la COVID19 incuestionablemente afectó al empleo en todos los países de la Unión Europea de la que entonces formaba parte el Reino Unido.

Cierto es que cuando el acuerdo en su art. 1 define qué se entiende por cuestión trasnacional a continuación indica: *Entre estas, se incluyen cuestiones que, independientemente del número de estados implicados, tengan importancia para los trabajadores europeos en lo que respecta al alcance de sus posibles efectos o que conlleven transferencias de actividades entre estados.*

Pero este párrafo no define ni limita el ámbito de la trasnacionalidad, concretado en que sea cuestión que afecte al menos a dos Estados de la Unión, sino que explicita alguno de los supuestos en los que la trasnacionalidad tiene lugar.

Tampoco en el art. 3.3 del acuerdo se afecta a la definición de trasnacional expresada en el art. 1 en los términos que acabamos de exponer.

En este art 3.3 se determinan las materias objeto de información, cuando estas tengan carácter trasnacional. Entre dichas materias se encuentran la situación y evolución probable del empleo, las reducciones o cierres de empresas y establecimientos y los despidos colectivos. Además se trata en todo caso de un listado de materias abierto a otras posibles, conforme el último párrafo de dicho art. 3.3.

A su vez en el art. 3.4 se concreta la obligación de consultar cuando la cuestión sea de carácter trasnacional, lo que como hemos visto concurre y afecte a más de 25 trabajadores (debe entenderse de más de un país de la Unión) o a más del 50% de trabajadores de un único país.

Pues bien, dado que en la demanda no se hace referencia a las medidas de suspensión de contratos acaecidas en España, sino tan sólo a las operadas en el Reino Unido e Irlanda, ninguna de ellas cumplía, a la vista de la prueba practicada, los requisitos numéricos adicionales para que se procediera a consultar sobre ellas al CEE.

**SÉPTIMO.-** Los deberes de información y consulta constituyen obligaciones específicas diferenciadas que vienen definidas en el art 1 del acuerdo del siguiente modo:

*Información: Por información se entiende la transmisión de datos por parte de IAG a los representantes de los trabajadores (o al Comité Restringido, cuando corresponda) para que puedan tener conocimiento de la cuestión que vaya a tratarse y analizarla; la información se facilitará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con IAG.*



*Consulta: Por consulta se entiende el establecimiento de diálogo e intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores (o el Comité Restringido, según corresponda) y la Dirección, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los empleados, conforme a la información facilitada, emitir un dictamen sobre las medidas propuestas a las que se refiere la consulta, sin perjuicio de las responsabilidades de la Dirección, y dentro de un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta por IAG.*

A la vista de lo acontecido y atendiendo a las reglas fijadas para el funcionamiento del CEE, se aprecia que IAG no cumplió adecuadamente su deber de informar a este organismo de las medidas de empleo, despidos colectivos, emprendidas en el grupo por las empresas BRITISH AIRWAYS en el Reino Unido y AER LINGUS en Irlanda, en los términos del art. 3.3 del Acuerdo de 27-4-2017, lo que impidió a este comité cuya finalidad como se expone en la Directiva 2009/38 es *velar porque los trabajadores de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria sean debidamente informados y consultados en caso de que las decisiones que les afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquel donde trabajan*, recibir de IAG los datos precisos para evaluar las medidas de empleo adoptadas y de su posible impacto sobre el conjunto de empleados del grupo IAG.

Por todo lo indicado la demanda se estima parcialmente en los términos que se expresan en el fallo.

**OCTAVO.-** Contra esta sentencia cabe recurso de casación ordinario conforme el art. 206.1 LRJS

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

#### **FALLAMOS**

ESTIMAMOS PARCIALMENTE la demanda presentada por el COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO IAG y declaramos que las medidas de reestructuración iniciadas en BRITISH AIRWAYS y en AER LINGUS del GRUPO IAG tienen la consideración de transnacionales en los términos que constan definidos en el Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo de IAG y en consecuencia la demandada INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP S.A. está obligada a realizar los trámites de información al Comité de Empresa Europeo, conforme con lo establecido en el acuerdo de constitución de este órgano, por lo que se la condena a estar y pasar por esta declaración.

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 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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0184 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0184 20, 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.