



Roj: SAN 1028/2025 - ECLI:ES:AN:2025:1028

Id Cendoj: **28079240012025100039**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/03/2025**

Nº de Recurso: **416/2024**

Nº de Resolución: **40/2025**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **ANA SANCHO ARANZASTI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00040/2025

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº:40/2025

Fecha de Juicio:25/02/2025

Fecha Sentencia:11/03/2025

Tipo y núm. Procedimiento:DERECHOS FUNDAMENTALES 0000416/2024

Materia:TUTELA DCHOS.FUND.

Ponente:Dª ANA SANCHO ARANZASTI

Demandante/s:UNION SINDICAL OBRERA (USO)

Demandado/s:**IBERIA LÍNEAS AÉREAS** DE ESPAÑA SA OPERADORA S.A.U., SOUTH EUROPE GROUND SERVICES, S.L.

Resolución de la Sentencia:ESTIMATORIA PARCIAL

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-GOYA 14 (MADRID)

Tfno:914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG:28079 24 4 2024 0000418

Modelo: ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000416 /2024

Procedimiento de origen: /

Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.



PONENTE Ilmo/a. Sr/a: D^a ANA SANCHO ARANZASTI

SENTENCIA 40/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D./D^a RAMÓN GALLO LLANOS

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

D^a. ANA SANCHO ARANZASTI

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a once de marzo de dos mil veinticinco.

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 DERECHOS FUNDAMENTALES 0000416/2024 seguido por demanda de UNION SINDICAL OBRERA USO (letrada D^a M^a Eugenia Moreno Díaz) contra **IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA SA OPERADORA S.A.U.** (letrado D. Adriano Gómez García-Bernal) SOUTH EUROPE GROUND SERVICES S.L. (letrada D^a Diana Bernabé Coell) con intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre TUTELA DCHOS.FUND.. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D^a. ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. -El 24-12-2024 fue interpuesta demanda por la representación letrada del sindicato Unión Sindical Obrera (en adelante USO) frente a **Iberia Líneas Aéreas** de España SA Operadora (en adelante **Iberia**) y South Europe Ground Services S.L. (en adelante South Europe) en la que con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían suplicaba se dictase sentencia por la que se declarase que las conductas expresadas en los fundamentos de la demanda supusieron una vulneración del derecho de huelga de los trabajadores indicados en el escrito rector, así como la lesión de la libertad sindical del sindicato USO, y la nulidad de las referidas conductas. Y ante la imposibilidad de solicitar el cese inmediato de los comportamientos, se indemnizase a USO en la cantidad de 30.000 euros, así como a cada uno de los trabajadores a los que se vulneró su derecho de huelga.

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda por Decreto de 9-1-2025, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio a celebrar el 25-2-2025. Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes, expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1.- El sindicato USO ratificó su demanda, corrigiendo las fechas de la huelga convocada que se expresan en el hecho segundo del escrito rector para hacer constar que fueron los días 5, 6, 7 y 8 de enero. En septiembre de 2023, se perdieron por **Iberia** las licencias de Handling de varios aeropuertos. El objeto de la huelga era la permanencia de los trabajadores en **Iberia**, asumiendo el autohandling. La resolución de servicios mínimos, fue recurrida por USO en proceso 2/2024 ante la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso Administrativo).

La vulneración del derecho de huelga se concreta en las siguientes acciones:

a) A nivel estatal, el comité de huelga solicitó el listado de los vuelos protegidos, y se da una hora antes del inicio de la huelga.

b) Las comunicaciones realizadas a los trabajadores, no especificaban los vuelos protegidos. La Inspección de Trabajo advirtió de 33 trabajadores asignados a servicios mínimos. Proceso sancionador iniciado frente a la empresa (invoca SAN 41/2021, de 17 de marzo y STS 13-4-2023).

Solicita se declare conforme al suplico de la demanda la vulneración del derecho de huelga de los trabajadores afectados, la vulneración del derecho de libertad sindical e USO y el abono de la indemnización a sindicato y trabajadores de 30.000 euros.

2.- **Iberia** se opuso a la demanda, procedió a contestar a los hechos de la misma:

Hecho 1º: conforme



Hecho 2º: Conforme con los días de huelga, con la corrección efectuada en el juicio. También se convocó por UGT y CCOO (d. 45 Y 47).

Hecho 3º: Conforme con el SIMA sin acuerdo de los 3 sindicatos.

Hecho 4º : Conforme con motivos de la huelga (d. 45).

Hecho 5º: Conforme con registro de servicios mínimos el 27-12-2023 (d. 47)

Hecho 6º: Conforme con que el 20-12-2023 se dictó resolución de servicios mínimos y se publicó en la web, siendo corregida la misma el 30-12 (d. 48).

Hechos 7º a 12º: Disconformes.

A continuación, procedió a contestar cada uno de los hechos imputados en el escrito de demanda, y que según se expresó, vulneraban los derechos fundamentales invocados:

I.- Listados comunicados el día anterior a la huelga: el proveedor de handling **Iberia** no era quien para decidir los vuelos protegidos. Se solicitó al Ministerio, y éste fijó un porcentaje determinado y luego **Iberia** comunicó a sus clientes (90 empresas) la huelga y pidió que indicasen qué concretos vuelos querían proteger (d. 49) remitiéndose correo masivo remitido por **Iberia** a las empresas del 29-12-2023 (mismo día de publicación de los servicios mínimos) de las condiciones de huelga.

Las respuestas no comenzaron a llegar hasta los siguientes días hábiles (la huelga se produjo en periodo de Navidad), esto es, el 2 de enero. Algunas empresas no contestaron hasta el 4 de enero, día antes del inicio de la huelga (d- 85, d. 53) y otras ni contestaron. Algunas empresas modificaron los vuelos protegidos a lo largo de los paros. Ello motivó que no fuera posible remitir al comité de huelga la información hasta el día 4 de enero (d. 77 y 81).

II.- Ausencia indicación vuelos en las cartas a los trabajadores: todos los años desde la publicación del RD 17/1977 nunca se ha comunicado a los trabajadores la concreción de vuelos. Se informa de la asignación de servicios mínimos y las jornadas en las que se realizarían los mismos. Esta dinámica nunca se ha impugnado (actos propios incluso de USO) y ello es inviable porque hasta que no se conocen los vuelos protegidos, es difícil saber la carga de trabajo. **Iberia** lo que hace es una planificación aproximada de lo que va a ocurrir y la resolución del Ministerio prescinde de las incidencias y los retrasos. Tampoco que cada tarea de handling se planifica por separado y por cada aeropuerto. Las tareas que tienen que ser planificadas incluyen facturación, embarque, coordinación...

El descriptor 112 muestra un pantallazo de consola que indica los trabajadores en vertical y las tareas en horizontal. En condiciones normales, la planificación exige 48 horas y por ende no existió un tiempo preciso desde que se dictó la resolución del Ministerio para distinguir entre vuelos protegidos y no protegidos. Y las incidencias se multiplicaron en escenario de huelga, por lo que la concreta asignación que se pide tanto por uso como por la Inspección de Trabajo es imposible.

De 1096 llegadas en la huelga hubo 410 desplazamientos superiores a 15 y 30 minutos, que afectó a la programación de tareas de personal. Acta de infracción indica la posibilidad de desdoble de mostradores de facturación. Las incidencias alteran las planificaciones iniciales. Facturación: imposible doblar y hay compañías que requieren su propio sistema que no puede ser utilizado para otras. Descriptor 112: símbolos debajo de cada trabajador, es que tiene los requerimientos exigidos por dicha compañía. De los 33 trabajadores afectados que se indican en la demanda, algunos que no son ni de USO, son de CGT.

Indica la huelga convocada por USO en 2013 (d. 80 y 86), con las cartas entregadas a los trabajadores. Descriptor 69: incidencias que provocaron reprogramaciones. Huelga de 2018: d. 70 y 72. Cartas de servicios mínimos. D- 89, USO sin decir nada. Huelga de 2019: d. 93, no comunicación de los vuelos. Descriptores 54, 74, 75, 77, 78, 82 a 84: comunicaciones de **Iberia** a la Inspección de Trabajo sobre los servicios mínimos durante la huelga.

III.- Asignación vuelos no protegidos a los 33 trabajadores: 1674 vuelos retrasados en los días de paro de 6397 vuelos totales, para las 90 compañías (d. 95) y demás incidencias. Ello supuso un 20% de cancelación de la actividad programada. D. 61: exceso de mano de obra respecto al total requerido para la actividad. Hubo que dar ocupación efectiva para trabajadores que no había servicio. D. 51: total de 14.824 asignaciones de servicios mínimos a empleados de servicios mínimos. En 33 casos, de esas asignaciones, ha habido un error 0,0022% del total. Página 12 y siguientes del acta de infracción: esas 33 personas trabajaron en vuelo protegido y se les asignó una sola tarea de un vuelo no protegido. Descriptor 65: ningún trabajador formuló reclamación. De los 33 solo uno está afiliado a USO, y ninguno ha formulado reclamación ni individual ni por sus sindicatos. Página 5 acta infracción, comparecencia y ninguno dice nada. Acta no firme (d. 66 y 68).



Añadió respecto de los hechos de la demanda:

Hecho 13º: Conforme con recurso contencioso-administrativo frente a la resolución de servicios mínimos.

Hecho 14º: Disconforme. Descriptor 61: Cancelación 20% de vuelos y retrasos. Hubo daño a la empresa y ninguna intención de neutralizar la huelga.

Hecho 15º: traspaso de actividad conforme.

Indemnización: no hay vulneración de derechos fundamentales, no hay dosis de arbitrariedad. Se opone a la indemnización y plantea subsidiariamente:

1) USO no puede reclamar indemnización para los trabajadores del aeropuerto de Madrid. Falta de competencia objetiva en su caso.

2) No se invocan los parámetros para cuantificar el daño, solo se alega el 8.10 LISOS (ESQUIROLAJE).

3.- South Europe opuso su falta de legitimación pasiva. La huelga se convocó en enero de 2024, y South Europe fue constituida del 14-2-2024. El 2-2-2024 se alcanza acuerdo con la dirección de **Iberia** para la creación de una nueva empresa (Newco). El 16-5-2024, segregación de la unidad de handling a South y en ese momento causa baja en **Iberia** la plantilla y pasado a South Europe. El 13-6-2024, acuerdo ratificado por South. Se adhiere a **Iberia** con carácter subsidiario.

Conferido traslado a USO para contestar a la excepción procesal, se manifestó por la letrada que se dejaba a criterio de la Sala la estimación o no de la falta de legitimación.

TERCERO.-A continuación se fijaron los hechos conformes y controvertidos en el siguiente sentido:

Hechos conformes: Hecho primero de la demanda; la huelga fue convocada también por CCOO Y UGT de forma separada a USO; al SIMA se convocó a todos los sindicatos; la resolución de servicios mínimos fue corregida el día 30-12-2023; la resolución de servicios mínimos fija los porcentajes de vuelos protegidos; en la web del ministerio se publicó la resolución de servicios mínimos; se ha obrado de la misma manera en las huelgas de 2013, 2018 y 2019 en las que USO ha participado; la Inspección de Trabajo y Seguridad Social impone una sanción solamente por falta grave; South fue creada el 2-2-2024; en dicha fecha se llegó a un acuerdo del comité intercentros para que el handling se pasara una nueva compañía (Newco- Minotaur-South); el 16-5-2024 se pactó en el seno de **Iberia** las condiciones de la subrogación y el 13 de junio el comité de Sout ratificó el acuerdo; en mayo se produjo la segregación.

Hechos controvertidos: A efectos de la fijación de servicios mínimos **Iberia** remitió correo el 29-12-2023 a los proveedores, a las empresas clientes, lo que afectaba a un total de 6.397 vuelos; las empresas clientes de **Iberia** no empezaron a responder por razón de las fechas hasta el 2-1-2024, recibiéndose la última de las respuestas el 4-1-2024; se dio el caso de compañías que no llegaron a contestar; esto hizo que no fuera posible la comunicación de los concretos vuelos al comité de huelga hasta el día 4-1-2024; desde la promulgación del RDley 17/1977 nunca se han concretado los vuelos asignados a los trabajadores que prestan servicios; tiene que haber una planificación previa de lo que va a ocurrir; se ha de programar tarea a tarea de forma separada y en función de todas a la vez; existen dos aplicaciones, una que se aplica en Madrid y otra denominada Kepler en el resto de aeropuertos; la planificación de las tareas exige 48 horas; no se llegaron a modificar las herramientas informáticas ante la imposibilidad de hacerlo; en el periodo de huelga se multiplican las posibles incidencias; durante la huelga de 1096 llegadas hubo 416 retrasos superiores a 15-30 minutos; existen compañías como Katar que tienen un sistema propio operativo para la gestión de los equipajes; no hay una planificación fija fuera de la huelga; CGT no ha formulado queja por los 33 trabajadores a los que les asignaron servicios mínimos; **Iberia** ha realizado las mismas comunicaciones a la Inspección de Trabajo y al comité de huelga; la huelga ha afectado a 1.674 vuelos de un total de 6.397; durante la huelga hubo un exceso de mano de obra que dio lugar a nuevas excedencias; durante los 4 días de huelga hubo un total de 14.824 asignaciones de servicios mínimos; a las 33 personas a las que se les asignaron vuelos no protegidos se les asignaron tareas en vuelos protegidos y solo una tarea en vuelo no protegido; solo hubo un afiliado de USO entre los 33 afectados

CUARTO.-Propuesta prueba, se propuso por USO la documental y pidió que no se tomase en consideración y se inadmitiese la prueba obrante al descriptor 65 de las actuaciones, con traslado a la Agencia de Protección de Datos por vulneración de la LOPD. **Iberia** propuso documental y testifical, no reconociendo del documento obrante al descriptor 108.

Practicada la testifical, se confirió a las partes tres días para la presentación de conclusiones por escrito, al no haber podido examinar la letrada de USO la totalidad de la prueba presentada por **Iberia**.

Conferido traslado al Ministerio Fiscal, solicitó la estimación de la excepción de falta de legitimación pasiva de South Europe y la estimación de la demanda, por no facilitarse la lista de los vuelos protegidos con la suficiente



antelación ni la asignación de vuelos protegidos a los trabajadores en sus comunicaciones, entendiendo que no había justificación objetiva y razonable.

Pidió que se condenase a **Iberia** a abonar a USO la cantidad de 7500 euros, pero no así a los 33 trabajadores que se cita en su demanda. A continuación, los autos quedaron pendientes de la presentación de las conclusiones por escrito, lo que tuvo lugar el 28-2-2025, quedando los autos conclusos para dictar sentencia el 4-3-2025.

QUINTO.-En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-La empresa **Iberia Líneas Aéreas** de España SA operadora es una empresa de explotación del transporte aéreo de personas, mercancías de todas clases y correo, explotación de los servicios de asistencia técnica, operativa y comercial a las aeronaves, pasajeros, carga y correo.

Conforme.

SEGUNDO.-Con fecha 22 de diciembre de 2023, se presentaron por los sindicatos USO, CCOO-FSC y FESMC-UGT sendos escritos dirigidos a la Dirección General de Trabajo y a la empresa **Iberia** comunicando la convocatoria de huelga, que se llevaría a cabo los días 5, 6, 7 y 8 de enero de 2024, desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas. Todo ello consecuencia de la pérdida de las licencias de handling por parte de la empresa **Iberia** en los aeropuertos de Barcelona, Palma de Mallorca, Málaga, Alicante, Tenerife Sur, Ibiza, Bilbao y Las Palmas de Gran Canaria y el objetivo de conseguir la realización de los servicios aeroportuarios de asistencia en tierra en propio (autohandling) para todas las empresas del grupo IAG. La convocatoria de USO se hizo de forma separada a la realizada por CCOO y UGT.

Conforme, descriptores 45 y 97.

TERCERO.-Presentada solicitud de mediación ante el SIMA por el sindicato USO frente a **Iberia**, instando la adopción de un plan de viabilidad que garantizase el negocio de handling dentro de la empresa y solicitud de autohandling en los aeropuertos donde se había perdido la licencia, se celebró el 28-12-2023 acto de conciliación que terminó con el resultado de "falta de acuerdo". A dicho acto se convocó a todos los sindicatos presentes en la empresa

Descriptor 98.

CUARTO.-Remitida solicitud de fijación de servicios mínimos por **Iberia** al Ministerio de Transportes y Movilidad, el 29-12-2023 se dictó resolución por la que se fijaban los servicios mínimos para la huelga convocada, con determinación del porcentaje de vuelos protegidos a cumplir en cada uno de los aeropuertos afectados por la huelga, atendiendo a la tipología de los mismos. La resolución fue rectificada por otra posterior, emitida el día 30-12-2023, que fue publicada en la página web del Ministerio de Transportes.

Descriptores 47, 48, 75, 99 y 100.

QUINTO.-La Resolución de servicios mínimos ha sido impugnada ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, sin que conste que dicha impugnación haya sido resuelta hasta la fecha.

Descriptores 91, 104 y 105.

SEXTO.-El 29-12-2023 por doña Silvia, miembro de USO del Comité de Huelga, requirió a **Iberia** para que de forma inmediata, se les facilitara el listado de vuelos protegidos, desglosados por días y por aeropuertos (descriptor 101). Dicho requerimiento fue reiterado el 3-1-2024 (descriptores 102 y 103).

SÉPTIMO.-Consecuencia de la comunicación remitida por los sindicatos sobre la convocatoria de huelga, el 29-12-2023 la empresa remitió correo electrónico a las empresas clientes, cuyo asunto era "aviso de huelga del personal de tierra de IBAS", adjuntando comunicado formal del personal de tierra del IBAS de notificación de huelga. En dicho comunicado se ponía en conocimiento de las empresas afectadas la convocatoria de huelga por los sindicatos UGT, CCOO y USO; los días concretos de huelga (5 a 8 de enero de 2024); la publicación de los servicios mínimos por las autoridades españolas; y la consideración del comunicado como comunicación oficial al amparo del acuerdo firmado entre las empresas.

Descriptor 49.

OCTAVO.-Consecuencia de dicha comunicación, las empresas afectadas por la huelga como clientes de **Iberia** remitieron a la misma contestación sobre los vuelos cancelados y protegidos. Dichas contestaciones se efectuaron en distintas fechas. Así obran al descriptor 53 y 85:



1. Respuesta de British Airways el 4-1-2024.
2. Respuesta de Qatarairways el 2-1-2024 (d. 85 página 12)
3. Respuesta del responsable de Sunclass comunicando estar de vacaciones hasta el 31 de diciembre (d. 85, página 43).
4. Respuesta del responsable de Latam comunicando estar de vacaciones hasta el 2 de enero (d. 85, página 56).
5. Respuesta del responsable de Emirates comunicando estar fuera de la oficina, con acceso restringido al correo electrónico (d. 85, página 59).
6. Respuesta de la responsable de Canaryflay el 29-12-2023 comunicando estar de vacaciones del 26 al 29 de diciembre, con comunicación de correo alternativo para llevar a cabo comunicaciones con su empresa (d. 85, página 61) y página 124.
7. Respuesta del responsable de Airnostrum, comunicando encontrarse de vacaciones hasta el 8 de enero e indicación de contacto alternativo para cuestiones urgentes (d. 85, páginas 62 y 125)
8. Correos electrónicos con la empresa Jettime entre el 29-12-2023 y el 3-1-2024 (d. 85, páginas 64 a 68) y correo de 31-12-023 comunicando el cierre de la oficina de tierra (página 85) y páginas 94 a 96.
9. Contestación de Egyptair el 2-1-2024 (d. 85, página 70).
10. Contestación de Turkish Cargo el 2-1-2024 (descriptor 85, páginas 72 y 73).
11. Correos electrónicos entre **Iberia** y Qatarairways, remitiendo esta última respuesta sobre vuelos protegidos el 2-1-2024 (d. 85, folios 73 a 78).
12. Correos electrónicos con Airbaltic, contestando la empresa el 2-1-2024 (d. 85, folios 79 a 82).
13. Contestación el 31-12-2023 por Luxair manifestando el cierre de su oficina de tierra hasta el día 1-1-2024 y contacto alternativo para cuestiones urgentes (d. 85, folio 83).
14. Recepción de la comunicación de la convocatoria de huelga por la empresa China Eastern y respuesta agraciando la misma el 30-12-2023 (d. 85, páginas 87 a 89).
15. Correos electrónicos con British Airways y petición de información por esta empresa sobre vuelos protegidos el 29-12-2023 (d. 85, páginas 90 y 91).
16. Correos electrónicos con Swiftair y petición de información por esta empresa sobre vuelos protegidos el 29-12-2023 (d. 85, páginas 92 y 93).
17. Correos electrónicos con Southeu y petición de información el 29-12-2024, con respuesta de **Iberia** el mismo día (d. 85, páginas 97 y 98).
18. Correos electrónicos con Jdair y petición de información por la empresa sobre vuelos protegidos el 29-12-2023 (d. 85, páginas 100 y 101).
19. Respuesta a la comunicación de inicio de huelga por la empresa Arkia el 29-12-2023 (d. 85, página 102).
20. Respuesta de Ryanair el 29-12-2023 comunicando el responsable encontrarse fuera de la oficina (d. 85, página 103).
21. Respuesta de Thy el 29-12-2023 comunicando el responsable encontrarse fuera de la oficina (d. 85, página 104).
22. Respuesta de Sunclass, comunicando uno de sus responsables el 29-12-2023 la vuelta a la oficina el 2-1-2024 (d. 85, página 105); correo de otro responsable, comunicando encontrarse de vacaciones hasta el 31-12-2023 (página 106); y un tercer correo de otro responsable comunicando encontrarse de vacaciones hasta el 3-1-2024 (página 107).
23. Respuesta de Vueling el 29-12-2023 comunicando el responsable encontrarse fuera de la oficina y que contestará el correo a la mayor brevedad posible (d. 85, página 108).
24. Respuesta de Smartwings el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina e indicando correo electrónico de contacto para cuestiones urgentes (d. 85, página 109).
25. Respuesta de United el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina (d. 85 página 110).



26. Respuesta de Wizzair el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina (d. 85 página 111).
27. Respuesta de Tuifly el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 3 de enero (d. 85 página 111).
28. Respuesta de Transavia el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 2 de enero (d. 85, página 113).
29. Respuesta de Tui el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 2 de enero, con indicación de correo electrónico alternativo en caso de necesidad de realizar una consulta operacional (d. 85, página 114).
30. Respuesta de Singapourair el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 2 de enero, con indicación de correo electrónico alternativo (d. 85, página 115).
31. Respuesta de Norwegian el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 8 de enero (d. 85, página 116). Otro responsable de la misma empresa, comunica sus vacaciones hasta el 2 de enero (página 117).
32. Respuesta de Sata el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 2 de enero, con indicación de correo electrónico alternativo (d. 85, página 118).
33. Respuesta de Latam el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 2 de enero, con indicación de correos electrónicos alternativos (d. 85, página 119).
34. Respuesta de Luxair el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 2 de enero, con indicación de correos electrónicos alternativos (d. 85, página 121).
35. Respuesta de Emirates el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 2 de enero, con indicación de contactos alternativos (d. 85, página 122).
36. Respuesta de Etihad el 29-12-2023, comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 3 de enero, con indicación de contactos alternativos (d. 85, página 123).
37. Respuesta de KLM el 29-12-2023 comunicando su responsable estar fuera de la oficina y su vuelta el 2 de enero (d. 85, página 126).

Las respuestas que constan en los puntos anteriores comunicando encontrarse el responsable de vacaciones son automáticas, emitidas por el sistema de correo electrónico ante la ausencia de su destinatario.

NOVENO.-El 4 de enero de 2024, a las 23:00 horas, **Iberia** remitió listado de vuelos protegidos para el día 5 de enero y a las 20:36 había remitido listado de trabajadores con servicios mínimos para este día (descriptores 73 y 81).

El 5 de enero de 2024, **Iberia** remitió listado de vuelos protegidos para el 6 de enero (descriptor 82) y listado de trabajadores con servicios mínimos para ese día (descriptor 74).

El 6 de enero de 2024, **Iberia** remitió listado de vuelos protegidos para el 7 de enero (descriptor 83) y listado de trabajadores con servicios mínimos para ese día (descriptor 76).

El 7 de enero de 2024, **Iberia** remitió listado de vuelos protegidos para el 8 de enero (descriptor 84) y listado de trabajadores con servicios mínimos para ese día (descriptor 77).

DÉCIMO.-A fecha 4 de enero algunas compañías **aéreas** clientes no habían contestado al requerimiento de fijación de los vuelos protegidos, existiendo 180 vuelos que no se sabía cómo asignar a servicios mínimos porque las compañías no habían respondido. Por ello se decidió aplicar de forma conservadora los criterios de vuelos protegidos.

Testifical de doña Cristina .

UNDÉCIMO.- **Iberia** remitió a sus trabajadores carta de servicios mínimos, en la que se comunicaba:

- 1) Los días de huelga y franja horaria de la misma.
- 2) La fijación de servicios mínimos y la indicación de ser el destinatario de la comunicación, personal necesario para el cumplimiento de aquéllos, debiendo prestar servicios los días 5, 6, 7 y 8 de enero, en la jornada, turno o tramos de turno que le correspondería.



3) Que la asignación de los servicios mínimos suponía la obligación de cumplir los tiempos de ejecución de las tareas y el deber de realizarlas con diligencia y buena fe, advirtiendo de acciones disciplinarias si no se realizare el trabajo encomendado.

Los modelos de carta correspondiente a la huelga de 2024 obran a los descriptores 52 y 106, siendo esencialmente idénticos a los remitidos en la huelga convocada en la empresa para los días de febrero y marzo de 2013 que obran al descriptor 86 y huelgas convocadas en 2018 y 2019, obrantes al descriptor 89.

DUODÉCIM O.-El sindicato USO remitió comunicación a la Inspección de Trabajo poniendo en su conocimiento las actuaciones de la empresa que a su juicio, constituyán un vulneración del derecho de huelga de los trabajadores y el derecho de libertad sindical del sindicato.

Descriptor 107.

DÉCIMOTE RCERO.-Iniciadas actuaciones inspectoras, se emitió informe por la Inspección de Trabajo en fecha 3-7-2024, resumiendo las actuaciones realizadas. Como consecuencia de lo anterior, y tipificando los hechos descritos como una infracción grave de la LISOS, se levantó acta de infracción en la que se constataba: a) que a 33 trabajadores a los que se les asignaron servicios mínimos, prestaron sus funciones en vuelos no protegidos; b) que la totalidad de trabajadores asignados a servicios mínimos, desconocían al recibir la notificación de la empresa a qué concretos vuelos iban a ser asignados; c) el comité de huelga no conoció los vuelos protegidos hasta una hora antes del inicio de la misma a las 23 horas del día 5-1-2024. Por todo ello, se propuso la imposición de una sanción de 7.500 euros.

Descriptores 16, 17 y 25 y 79

DÉCIMOCU ARTO.-El acta de infracción no es firme, habiéndose presentado alegaciones frente a la misma por **Iberia** el 15-7-2024 (descriptor 66), compareciendo ante la Inspección para ejercer su derecho al trámite de audiencia (descriptor 67) y presentando alegaciones complementarias al acta en fecha 7-10-2024.

DÉCIMOQU INTO.-Damos por reproducidos los datos de asignación de servicios a los trabajadores durante el desarrollo de la huelga obrante al descriptor 51. Del total de asignaciones, 33 trabajadores desarrollaron sus funciones en vuelos protegidos y funciones en un solo vuelo no protegidos. Solo uno de ellos, don Severiano, es afiliado al sindicato USO (descriptor 65). No consta acreditado que se haya realizado reclamación alguna por dichos trabajadores por los hechos acontecidos durante la huelga.

Se les asignó un único vuelo no protegido a cada uno de ellos por la complejidad de asignación de tareas. En la misma franja horaria de vuelo había 70 trabajadores que no estaban secundando la huelga, haciendo vuelos protegidos, por lo que se produjo un error en la asignación.

Testifical de doña Cristina .

DÉCIMOSE XTO.-Para planificar las tareas de handling y determinar los trabajadores necesarios para ello deben conocerse los servicios como mínimo con 48 horas de antelación. Cuando se notificaron los servicios mínimos por las compañías era imposible modificar la herramienta informática para realizar los cambios.

No es posible gestionar de forma separada los vuelos protegidos y no protegidos, ya sea por las necesidades de los vuelos (corto y largo radio), como ocurre en Barajas, ya por la cantidad de mostradores existentes. Hay compañías **aéreas** con sistemas propios como Katar y British Airways en las que una vez cargado el sistema, no puede utilizarse por otra compañía.

No todos los trabajadores están certificados para utilizar los sistemas operativos de todas las compañías. Al pantallazo obrante al descriptor 112 aparecen, debajo del nombre del trabajador, los símbolos que designan los sistemas operativos para los que ostentan certificación para operar.

Testifical doña Cristina .

DÉCIMOSÉ PTIMO.-Durante el desarrollo de la huelga se cancelaron un total de 20% de la actividad diaria y el 95% de la plantilla total acudió a trabajar, secundando la misma un 4,60% de los trabajadores. El número de vuelos asistidos por **Iberia** ascendió en el periodo de huelga a 6397. El número de vuelos retrasados fue de 1674.

Descriptores 55, 58, 59 y 61.

DÉCIMOOC TAVO.-El 2-2-2024 se alcanzó acuerdo entre la dirección de **Iberia** y el Comité Intercentros por el que el grupo IAG creó una nueva sociedad denominada Newco a la que se transmitiría la actividad de prestación de servicios de asistencia en tierra, transmitiéndose asimismo a la nueva sociedad el personal encargado de dicha actividad.



El 14-2-2024 fue constituida la sociedad Newco (después Minotaur Ground Services SLU); el 16-5-2024 se produjo la segregación de la actividad de handling de **Iberia** a dicha sociedad, y el traspaso de todos los trabajadores afectos a la sociedad beneficiaria y el 13-6-2024, la sociedad South Europe (antes Minotaur Ground Services SLU) y el Comité Intercentros de la citada sociedad ratificaron el acuerdo de 2-2-2024.

Descriptor 39, acta del acuerdo de 2-2-2024.

Descriptor 38, escritura de constitución de Newco.

Descriptor 41, escritura de segregación de **Iberia** a Minotaur Ground Services.

Descriptor 40, acta ratificación acuerdo 2-2-2024 por South Europe.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. -La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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 f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO. -De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en la prueba documental que se hace constar en los ordinarios que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos y en la prueba testifical practicada en el acto de juicio.

TERCERO.-1. El presente procedimiento de tutela de derechos fundamentales se inicia por el sindicato USO tras la huelga convocada en el mes de enero de 2024 tanto por el citado sindicato como por CCOO y UGT. A su juicio, la actuación empresarial durante la misma vulneró su derecho fundamental de libertad sindical así como el derecho de huelga. Debe resolverse en primer término la alegación realizada por el sindicato demandante en el acto de juicio para que no se admitiera ni se tuviera en consideración, la documental obrante al descriptor 65, pues en dicho documento aparecen las afiliaciones sindicales de los treinta y tres trabajadores para los que se solicita al abono de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales, pidiendo asimismo que se procediera a dar cuenta de la aportación de dicha prueba por parte de la empresa a la Agencia Española de Protección de Datos.

2. En este punto, hemos de traer a colación las consideraciones que efectuábamos en nuestra sentencia de fecha 15-7-2024, proceso 147/2024, al respecto de la aportación de un documento en el que constaba la afiliación sindical de ciertos trabajadores de la empresa afectados por el conflicto. En ella decíamos lo siguiente:

"Es preciso señalar a este respecto que, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 5.1 b y 9.2.a) RGPD el consentimiento explícito del trabajador para el tratamiento del dato personal de la afiliación sindical no legitima cualquier uso de este dato por parte de la empresa, sino que este debe limitarse a la finalidad para la que este dato se ha recabado. Ello determina la prohibición de tratar estos datos para finalidades distintas a aquella para la que se ha obtenido el consentimiento. Con carácter general, existe el principio de limitación de la finalidad del tratamiento, como idea fuerza dentro del esquema de limitaciones al tratamiento de los datos personales. El referido principio se corresponde con la limitación de propósito y responde básicamente a la exigencia de que los datos personales no puedan ser tratados para otra finalidad que aquella que expresamente ha sido consentida por parte del titular de los datos para posibilitar legalmente su tratamiento.

Así, la empresa no puede utilizar el dato de afiliación sindical facilitado por el propio trabajador a efectos del descuento de la cuota sindical con la finalidad de descontar el salario correspondiente a la participación de dicho trabajador en una huelga, porque el dato de la afiliación sindical no puede ser empleado por la empresa con finalidades distintas de aquélla para la que fue obtenido (TCo 11/1998).

Y se ha apreciado un uso desviado de ese principio finalista y, por tanto, un tratamiento indebido de la afiliación sindical cuando, de forma innecesaria a los efectos de su defensa en un proceso judicial, la empresa aporta un listado de trabajadores afiliados a un determinado sindicato, utilizando de este modo un dato especialmente sensible sin estar autorizado para ello por los trabajadores afectados, que solo habían comunicado su afiliación a efectos del descuento de la cuota sindical (TS 8-4-14, rec. 19/2013)".

3. Baste acudir a este último párrafo para concluir que la presentación del documento obrante al descriptor 65 de las actuaciones, no es ajeno al derecho de defensa de la empresa en el seno del procedimiento. Y ello desde el momento en que por parte de USO, no sólo se está reclamando el abono de una indemnización al sindicato por vulneración de su derecho de libertad sindical, sino que además reclama el abono de una indemnización



para los treinta y tres trabajadores afectados por la conducta que más adelante se analizará. Si ello es así, la aportación del documento no es extraña al derecho de defensa de **Iberia**, pues aquél demuestra que solo uno de esos treinta y tres trabajadores es afiliado al sindicato USO y por ende, únicamente respecto a este último podría solicitar el citado sindicato, en su caso, el abono de la indemnización antedicha. Cuestión que afecta al fondo del asunto y a la que luego nos referiremos, admitiéndose por ende el documento cuya inadmisión de insta por la parte actora y sin que proceda deducir testimonio de su aportación a la Agencia de Protección de Datos como así se reclamaba.

CUARTO.-1. También con carácter previo se ha de dar respuesta a la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la letrada de la empresa South Europe pues como se indicó en el acto del juicio ninguna participación tuvo dicha empresa en la huelga convocada en el mes de enero de 2024, al crearse la citada sociedad el 14-2-2024; el 2-2-2024 se alcanzó acuerdo con la dirección de **Iberia** para la creación de una nueva empresa (Newco) y el 16-5-2024, se produjo la segregación de la unidad de handling de **Iberia** a South y en ese momento causó baja dicha plantilla en **Iberia** pasando a South Europe. El 13-6-2024, el acuerdo de 2 de febrero fue ratificado por esta última.

2. La excepción procesal ha de ser desestimada. Decimos esto por cuanto que el art. 44.3 ET prevé la responsabilidad de cedente y cesionario respecto a las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la cesión; y además de lo anterior, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha admitido la vulneración del derecho de huelga que se desarrolla en el seno de las distintas sociedades de un grupo de empresa, aunque sólo alguna de las sociedades del grupo mantenga relación laboral directa con los/as trabajadores/as huelguistas (SSTS 11-2-2015, rec. 95/2014 y 3-10-2018, rec. 1147/2017)

Las consideraciones anteriores obligan a desestimar la excepción planteada por la empresa South Europe, siendo que su llamada al procedimiento ab initio es correcta, y ello con el objeto de conformar de forma adecuada la relación jurídico procesal articulada por el sindicato actor, sin perjuicio de la existencia o no de su responsabilidad que del análisis del fondo pueda fijarse por esta Sala y a la que luego aludiremos.

QUINTO.-1. Centrándonos ya en el fondo del asunto, no son hechos controvertidos que lo sindicatos UGT, CCOO y USO convocaron huelga en la empresa **Iberia** con motivo de la pérdida del servicio de handling en los aeropuertos de Barcelona, Palma de Mallorca, Málaga, Alicante, Tenerife Sur, Ibiza, Bilbao y Las Palmas de Gran Canaria con el consiguiente objetivo de conseguir la realización de los servicios aeroportuarios de asistencia en tierra en propio (autohandling) para todas las empresas del grupo IAG. La huelga fue convocada para los días 5, 6, 7 y 8 de enero de 2024, desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas, incluyendo días de inicio y finalización.

Tras la petición articulada por la empresa al Ministerio de Transportes, fueron fijados servicios mínimos mediante resolución de fecha 29-12-2023, que fue rectificada posteriormente el día 30-12. Los servicios mínimos fueron impugnados ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, sin que conste a esta Sala que haya sido resuelta la citada impugnación a fecha del dictado de la presente resolución.

2. A partir de aquí, se relata en demanda y se ratifica en juicio tres conductas empresariales diferenciadas que según expresa el sindicato actor, han vulnerado su derecho de libertad sindical y el derecho fundamental de huelga que pasamos a analizar a continuación. Son las siguientes:

a.- Comunicación al Comité de Huelga de los listados de vuelos protegidos con menos de 24 horas de antelación al inicio de la huelga.

b.- Ausencia de comunicación a los trabajadores designados para llevar a cabo sus funciones en vuelos protegidos, de aquéllos concretos vuelos a los que habían sido asignados.

c.- Asignación a treinta y tres trabajadores designados para cumplir servicios mínimos, la realización de funciones en vuelos no protegidos.

Examinaremos cada una de estas conductas en fundamentos de derecho separados, a efectos de una mejor comprensión de la presente resolución.

SEXTO.-1. Por lo que respecta a la falta de comunicación al comité de huelga de los vuelos protegidos con menos de 24 horas de antelación, esta Sala no aprecia la conducta vulneradora de los derechos fundamentales que se dicen conculcados. Conforme a reiterada jurisprudencia constitucional, "[l]a existencia del comité de huelga posee plena justificación y no desnaturaliza el fenómeno de la huelga. Como dice el art. 28 de la Constitución, la huelga es un instrumento de defensa de intereses. Tiene por objeto abrir una negociación, forzarla si se quiere y llegar a un compromiso o pacto. Es clara, por ello, la necesidad de decidir quiénes son las personas que tienen que llevar a cabo la negociación. Además, el pacto de finalización de la huelga alcanza el



mismo valor que el convenio colectivo. Tiene por ello que existir un instrumento de la negociación y la exigencia de la formación del comité responde claramente a esta necesidad." STC 11/1981, de 8 de abril (FJ 16).

Y también se ha reseñado por el Alto Tribunal que el comité de huelga tiene asignadas funciones de representación de los trabajadores en conflicto, lo que incluye atribuciones de negociación pero también otras de administración de la huelga, antes de su inicio, durante su ejercicio e incluso después de su finalización (STC 20-6-2011, rec. 4249/2007) de ahí su posición reforzada en cuanto a la necesidad de recibir la información precisa para llevar a cabo dichas facultades de control, reguladas en el art. 6.7 del RD-ley 77/1977, de 4 de marzo.

2. Ocurre que si bien las afirmaciones del sindicato actor manifestando que la empresa comunicó con menos de veinticuatro horas de antelación los vuelos protegidos al comité de huelga pudiera constituir un indicio de vulneración de derechos fundamentales, sucede también que conforme a lo dispuesto en el art. 181.2 LRJS, la empresa ha ofrecido una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, d que la conducta desplegada durante los días iniciales de la huelga desconecta su actuación de una posición de abuso con el objetivo de neutralizar sus efectos.

3. Hemos de indicar en primer lugar que si se observa la Resolución del Ministerio de Trabajo por el que se fijaban los servicios mínimos, y su posterior corrección (descriptores 47, 48, 75, 99 y 100), aquéllas establecían los concretos porcentajes a cubrir para garantizar el adecuado funcionamiento del servicio, lo que por ende traslada al empresario la obligación de fijar qué concretos vuelos tienen la consideración de protegidos, información que como no podría ser de otra manera, debía conocer el comité de huelga con la suficiente antelación. Pero ocurre que en el presente caso, tratándose de la actividad de servicios en tierra que **Iberia** prestaba para determinadas aerolíneas "clientes" no correspondía a la demanda la determinación de los vuelos considerados protegidos, sino a las empresas clientes para la que aquélla prestaba los servicios de handling.

4. De la prueba documental se desprende que desde el momento en que **Iberia** tuvo conocimiento de la resolución de servicios mínimos del Ministerio de Transportes, remitió correos masivos el mismo día 29-12-2023 a las empresas **aéreas** para las que prestaba dichos servicios para comunicar la convocatoria de huelga y solicitar que las mismas le indicaran los vuelos que consideraban protegidos. Baste comprobar los correos remitidos y las contestaciones efectuadas a las que nos remitimos al hecho probado octavo por cada una de las empresas para comprobar las evidentes dificultades con las que se encontró la demandada a la hora de conocer los vuelos considerados protegidos por cada una de las compañías. El periodo de vacaciones de Navidad influyó negativamente en la celeridad de las respuestas, pues en determinados clientes, los destinatarios de los correos no se encontraban trabajando. Y si bien en algunos casos se indicaba un correo alternativo para situaciones de urgencia, en otras ocasiones se indicaba únicamente que el destinatario estaba fuera de la oficina, mediante un correo electrónico automatizado, y en otras, simplemente se agradecía la remisión del correo, sin constar respuesta posterior. Al hecho probado noveno se consignan las fechas y horarios en las que se remitieron los listados de vuelos protegidos y los listados de trabajadores asignados a servicios mínimos, siendo cierto que la comunicación de los vuelos protegidos el día anterior al inicio de la huelga que se remitió el día 4 de enero a las 23:00 horas, cuando la huelga comenzaba el día 5 a las 00:00 horas.

5. La situación descrita anteriormente fue corroborada por la testigo que depuso en el acto de juicio, doña Cristina , Manager de gestión de RRHH primero en **Iberia** y ahora en South Europe, quien manifestó que efectivamente, si bien las empresas contestaron a las 24-48 horas de la remisión del correo, algunas de ellas, al día de inicio de la huelga, no habían siquiera respondido, y otras como British Airways, lo hicieron el mismo día 4 de enero por la tarde, lo que obligó a adoptar una posición conservadora respecto a los vuelos protegidos. Todo ello aleja la conducta empresarial de una actuación vulneradora de los principios de la buena fe en lo referente a la transmisión al comité de huelga de la información precisa para el desenvolvimiento de sus facultades de control, y desconecta la actuación de la empresa de cualquier voluntad tendente a neutralizar aquélla.

Si bien es cierto que la actuación de la empresa pudiera resultar coincidente con la acontecida en otros períodos de huelga convocados en otras anualidades, debe la Sala ceñirse a las concretas circunstancias acontecidas en la ahora examinada por lo que atendiendo a las razones expuestas, la vulneración de los derechos fundamentales anudados a esta primera conducta, ha de ser desestimada.

SÉPTIMO.-1. La segunda de las conductas que entiende el sindicato actor vulnera los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga es referida a las comunicaciones efectuadas a los trabajadores a los que se encomendó la realización de servicios mínimos. Según expresa, estos últimos desconocían al momento de serles asignados dichos servicios qué concretos vuelos estaban adscritos al mantenimiento de dichos servicios y por ende, era imposible llevar a cabo un control de su actividad.

2. Si se acude a los descriptores 52 y 106 se puede comprobar que las comunicaciones remitidas a los trabajadores, bien fechadas a 31-12-2023, bien a 3-1-2024, únicamente incluían la notificación expresa de que



los días de huelga debería efectuar los trabajados que habitualmente tenía encomendados, los concretos tramos de huelga en que debían desempeñarse dichas funciones y que la no realización de aquéllas podría constituir una falta muy grave, con posible adopción de medidas disciplinarias. Nada se indicaba sobre los concretos vuelos que iban a ser asignados al trabajador. Por otro lado se ha de revelar que el contenido de las citadas comunicaciones es esencialmente idéntico al que se había remitido a los trabajadores de **Iberia** en otras huelgas convocadas en la empresa, tal y como se desprende de las obrantes a los descriptores 86 y 89.

3. Hemos de volver de nuevo a la doctrina constitucional que expresa que aunque el derecho de huelga esté limitado por la necesidad de observar los servicios mínimos que mantengan los servicios esenciales, ello no significa, ni la supresión de tal derecho, ni el establecimiento de garantías destinadas a mantener un funcionamiento normal (STC 53/1986 , FJ 3); y que deben observarse los criterios específicos para la fijación de los servicios mínimos, en cuanto que la concreta designación de los trabajadores por la empresa en aplicación y desarrollo de lo anterior, debiendo tener presente la necesidad de favorecer soluciones ponderadas y respetuosas con los derechos afectados. Asimismo, la valoración de las medidas para la observancia de los servicios mínimos requiere un juicio ponderado en el que han de ser objeto de valoración las circunstancias concurrentes, debiendo constituir dicha ponderación uno de los elementos que permita enjuiciar la adecuación y proporcionalidad entre la protección del interés de la comunidad y la restricción impuesta al ejercicio del derecho de huelga (STC 53/1986).

4. La premisa de la que parte el sindicato actor no avala su posición respecto a las pretensiones que inciden en la comunicación concreta de los vuelos asignados a los trabajadores que debían cumplir los servicios mínimos. Decimos esto por cuanto que, como puede comprobarse de un análisis preliminar, las comunicaciones remitidas a los trabajadores se produjeron incluso antes de que las empresas clientes remitieran su contestación sobre vuelos protegidos y que el comité de huelga conociera del concreto listado de vuelos y los trabajadores asignados a la realización de servicios mínimos. Si en el fundamento anterior ya se aludió a las dificultades con las que **Iberia** se encontró a la hora de recibir las respuestas de las compañías **aéreas** para las que prestaba el servicio de handling, huelga decir que las mismas concurrieron igualmente en relación a las comunicaciones efectuadas a los trabajadores afectados.

5. Por otro lado, entiende esta Sala que la exigencia que ahora se requiere por el sindicato actor, ni viene avalada por ningún precepto legal (más allá de la concreta designación de los trabajadores asignados a servicios mínimos), ni supone la obligación de comunicar "ab initio" los concretos vuelos asignados pues ello supondría obviar, el natural devenir de la huelga, con todas las alteraciones del servicio que la misma provoca.

Del hecho probado decimoséptimo se desprende que pese a que secundó la huelga apenas un 4,60% de la plantilla, se asistieron un total de 6.397 vuelos, de los cuales se retrasaron un total de 1.674. A ello se une que tal y como manifestó la testigo, no es posible gestionar de forma separada los vuelos protegidos y los no protegidos, ya sea por las propias necesidades de los vuelos de corto y largo radio, como ocurre en aeropuerto de Barajas, ya sea por la existencia de sistemas propios de las compañías **aéreas** que no todos los trabajadores están capacitados para gestionar. Véase que al descriptor 112 se ratificó por la testigo que los iconos o símbolos que aparecen debajo del nombre de los trabajadores son los sistemas para los que cuentan certificación, no siendo los mismos para unos y otros.

6. Y lo que es más importante: el conocimiento previo por parte de los trabajadores de los vuelos asignados no ampararía una hipotética negativa de aquéllos a realizar los mismos por entender que dicha asignación no sería correcta. Y esto lo decimos, apoyándonos en doctrina constitucional por la que "*(d)el derecho de huelga reconocido en el art. 28.2 C.E no cabe derivar, por consiguiente, un derecho del trabajador designado para cumplir un servicio mínimo a examinar en cada caso la legalidad de la medida gubernativa y empresarial que imponen dichos servicios, y en función de ese juicio de legalidad, cumplirlo o no cumplirlo, (...), pues ello generaría un riesgo de inseguridad y aleatoriedad en el cumplimiento de los servicios esenciales que pondría en peligro valores y bienes constitucionalmente estimados como prevalentes. La generalización de este tipo de conductas supondría la prevalencia del ejercicio del derecho de huelga sobre el daño desproporcionado e innecesario a la propia Comunidad (STC 51/1986) y a los usuarios de esos servicios que implica su no funcionamiento a causa de la huelga, obligándoles a soportar unos sacrificios innecesarios e indebidos que la Constitución exige evitar* (STC 2-7-1990, rec. 649/1988).

Lo que no significa que, verificada la asignación de vuelos no protegidos, no puedan reclamarse a posteriori las compensaciones que en su caso se estimen pertinentes, por vulneración en su caso del derecho fundamental de huelga reconocido en el art. 28.2 CE lo que no implica, la imposición de una obligación previa de conocimiento de los vuelos asignados en las comunicaciones individuales remitidas a cada trabajador, por las razones ya expuestas. En consecuencia, la falta de fijación de los concretos vuelos asignados a los trabajadores en servicios mínimos en sus comunicaciones individuales no infringe tampoco los derechos fundamentales indicados.



OCTAVO.-1. A distinta conclusión se ha de llegar sin embargo respecto a la conducta consistente en la asignación de un vuelo no protegido a los trabajadores que fueron designados para realizar los servicios mínimos fijados por el Ministerio de Transportes. No es un hecho controvertido, pues así ha sido reconocido, que efectivamente, a treinta y tres trabajadores les fueron asignadas funciones en un vuelo no protegido, cuando habían sido designados para llevar a cabo funciones en vuelos protegidos, que también desempeñaron. Ello se corrobora por la propia empresa, admitiendo tal hecho y por el acta de infracción levantada por la Inspección de trabajo.

Conforme a lo expresado por la testigo, se les asignó un vuelo no protegido a cada uno de ellos por la complejidad de asignación de tareas cuando en la misma franja horaria de vuelo había setenta trabajadores que no estaban secundando la huelga llevando a cabo funciones en vuelos protegidos, por lo que la asignación se produjo por un error.

2. Sin embargo, tal razonamiento no justifica la conducta desplegada por la empresa, debiendo traerse a colación la doctrina expresada en STS de 12-12-2007, rco. 25/2007 en la que, analizándose la posible vulneración del derecho de huelga y de libertad sindical en un supuesto de huelga convocada también en **Iberia**, invocándose el error de la empresa en la asignación de vuelos, la Sala Cuarta realiza las siguientes consideraciones:

"En cuanto a la alegada vulneración del derecho de huelga hay que poner de relieve que se define como derecho "de titularidad individual y de ejercicio colectivo", (STC 11/1981, de 8 de abril), recordándonos dicha sentencia que tal derecho se caracteriza por ser un derecho "atribuido a los trabajadores 'uti singuli' aunque tenga que ser ejercido colectivamente, mediante acuerdo o concierto entre ellos". Entiende que el ejercicio colectivo del derecho de huelga comporta las facultades de la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones de publicidad o proyección exterior, la negociación y, finalmente, la decisión de dar por terminada la huelga. En su vertiente individual implica la facultad de adherirse o no a la huelga, participar en su desarrollo, en la toma de decisiones sobre su continuidad y cese, en las tareas de información y publicidad y en secundar la desconvocatoria de la huelga decidida unilateralmente. La citada sentencia concluye que si bien la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores y que a cada uno de ellos corresponde el derecho de sumarse o no a las huelgas declaradas, las facultades en que consiste el ejercicio de tal derecho en cuanto acción colectiva y concertada, corresponde tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales.

Por su parte la STC 39/1986, de 31 de marzo , señala que la libertad sindical implica la libertad para el ejercicio de la acción sindical, comprendiendo en ella todos los medios lícitos, entre los que los tratados internacionales ratificados por España, y especialmente los Convenios números 87 y 98 de la OIT y las resoluciones interpretativas de las mismas dictadas por su Comité de Libertad Sindical, incluyen la negociación colectiva y la huelga, debiendo extenderse también a la "incoación de conflictos colectivos".

Y se añade: *"En el supuesto ahora enjuiciado consta que Iberia, por error, emitió órdenes de vuelo de dos vuelos que no estaban designados como servicios esenciales, siendo irrelevante a qué obedeció tal orden, pues lo decisivo, a fin de determinar si se ha producido o no vulneración de la libertad sindical, es que la decisión unilateral de la empresa -sea o no por error- ha producido una consecuencia lesiva de tal derecho, cual es minimizar los efectos de la huelga, al realizarse con normalidad dos vuelos no incluidos en los citados servicios esenciales e imponer a los TCP, que estaban en huelga, la realización de su trabajo, dándoles las pertinentes órdenes de vuelo, indicando que se trataba de servicios esenciales.*

3. En el caso examinado, los treinta y tres trabajadores a los que hicimos referencia debían ejercer sus funciones en los vuelos destinados al cumplimiento de los servicios mínimos, y no en otros, siendo que como indica el Tribunal Supremo, *"no goza del mismo grado de libertad para decidir el trabajador que resuelve acudir a la huelga y, como no se encuentra incluido en los servicios esenciales, durante el periodo que dura la misma se encuentra desvinculado de su contrato de trabajo, que aquel al que la empresa ha dado carta de mínimos, se ha incorporado al trabajo y en el momento en que la empresa constata que el vuelo que iba a comenzar no se encontraba en dichos servicios esenciales, le comunica esta circunstancia"*, comunicación que ni siquiera se ha producido en la huelga que ahora se enjuicia.

Por ello entendemos que la citada conducta incurre en la vulneración de los derechos de huelga y libertad sindical. Cuestión distinta son las consecuencias que dicha vulneración deben provocar, que examinaremos en el siguiente fundamento de derecho.

NOVENO.-1. Solicita el sindicato USO en su demanda una indemnización de 30.000 euros por la vulneración de los citados derechos fundamentales así como para cada uno de los trabajadores a los que le fue vulnerado su derecho de huelga. Se opone la empresa a dicha indemnización manifestando que USO no puede reclamar una indemnización para los trabajadores del aeropuerto de Madrid-Barajas, al que pertenecen los trabajadores a los que se asignaron vuelos no protegidos, incurriendo en su caso una incompetencia objetiva y que además,



no se indican los parámetros para cuantificar el daño, invocándose únicamente el esquirolaje interno y el art. 8.10 de la LISOS.

2. Pues bien, en relación a la indemnización derivada de la vulneración de derechos fundamentales, la Sala Cuarta, en su sentencia de 8-11-2023, rco. 204/2021, con cita de la dictada el 5-10-2017 rcud. 2497/2015, analiza las tres posiciones que se han venido manteniendo sobre la misma, esto es:

"Primera posición: Con arreglo a una primera interpretación, se asume la concesión automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume. En SSTS 09/06/93-rcud 3856/92-; y 08/05/95-rcu 1319/94 - otras viene a decirse que la sentencia que aprecie lesión del derecho a la libertad sindical ha de condenar a la indemnización de los daños morales, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume.

Segunda posición: Otras veces se asume la exigencia de bases y elementos clave de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena. En resoluciones como las SSTS 22/07/96 -rco 7880/95 -; ... 11/06/12 -rcud 3336/11 -; y 15/04/13 -rcud 1114/12 - el demandante debe aportar al juez indicios o elementos suficientes que sustenten su concreta petición indemnizatoria; acreditada la violación del derecho, no es automática la aplicación de la indemnización de daños y perjuicios sino que precisa de la alegación de elementos objetivos, aunque sean mínimos, en los que se basa el cálculo.

Tercera posición: Se atiende al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral [incluso se recomienda su aplicación en el ámbito de los incumplimientos contractuales por los PTEL y por UNIDROIT: STS I 15/06/10 - rec. 804/06 -]. Asimismo se subraya la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTS/I^a 27/07/06 Ar. 6548 ; y 28/02/08 -rec. 110/01 -]" (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08 -; y 11/06/12 -rcud 3336/11 -).

Doctrina actual: en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

Como subraya la STS 267/2023 de 12 abril (rec. 4/2021 , Repsol Química), la doble finalidad de la indemnización (resarcitoria, disuasoria) viene siendo realizada por nuestra doctrina más reciente, al tiempo que la necesidad de atender a todas las circunstancias del caso. En tal sentido, por ejemplo, nuestras sentencias 356/2022 de 20 abril (rcud. 2391/2019) y 179/2022 de 23 febrero (rcud. 4322/2019) recalcan la necesidad de atender a las circunstancias de cada caso. La primera de ellas (Viajes Halcón, Pleno) expone que "el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter plurifensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización".

3. Atendiendo a los datos expresados, el art. 8.10 LISOS tipifica como infracción muy grave los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento; infracción que se sanciona con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros, conforme a lo previsto en el art. 40.1.c) del mismo texto legal.

Esta Sala debe poner en duda la propia tipificación llevada a cabo por la demandante de la conducta que en su caso, pudiera servir de referencia para tomar como base las indemnizaciones indicadas, pues en ningún caso, la actuación empresarial tuvo como finalidad la sustitución de los trabajadores huelguistas por otros distintos. Así también lo corrobora el acta de infracción, que tipifica los hechos acontecidos en la falta grave del art. 7.10 de la LISOS, imponiendo una sanción de 7.500 euros (*establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a*



los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente).

4. Si bien el Ministerio Fiscal ha solicitado la condena de **Iberia** a la cantidad de 7.500 euros atendiendo a los parámetros descritos en demanda, y teniendo en cuenta que la jurisprudencia constitucional ha avalado la utilización de la LISOS como criterio orientador para fijar la indemnización (STC 24-7-2006, rec. 6074/2003) esta Sala no obstante entiende que atendiendo a las circunstancias examinadas, no concurren los elementos ni para estimar la petición indemnizatoria solicitada en demanda, ni la instada por el Ministerio Fiscal. Decimos esto por cuanto que de las tres conductas reflejadas en el escrito rector, solo una de ellas se ha considerado vulneradora del derecho de huelga y de libertad sindical, esto es: la atribución a treinta y tres trabajadores de realización de funciones en un vuelo que no tenía la consideración de protegido. De esos treinta y tres trabajadores, solo uno de ellos pertenece al sindicato USO, por lo que no es posible proyectar en toda su extensión al sindicato demandante, el daño que en su caso dicha asignación produjo en trabajadores no afiliados a su sindicato. Además de lo anterior, como bien se apunta por la empresa demandada, la parte actora no indica siquiera mínimamente, más allá de la referencia al art. 8.10 de la LISOS, qué concretos perjuicios le ha ocasionado esa conducta. Perjuicios que, dado el escaso seguimiento y repercusión de la huelga así como el ínfimo porcentaje de funciones en vuelos no protegidos frente a los vuelos protegidos que resultan del documento obrante al descriptor 51 durante la huelga hacen que esta Sala decida imponer una indemnización simbólica de 100 euros por la vulneración de los derechos fundamentales invocados.

Indemnización que deberá ser abonada por **Iberia** al sindicato demandante y no así a los trabajadores individualmente considerados, teniendo en cuenta que la acción de tutela ejercitada se lleva a cabo por el sindicato actor, en aras a la protección que en su dimensión colectiva supone el ejercicio del derecho de huelga, pudiendo los trabajadores individualmente considerados, caso de entenderlo procedente, reclamar en su caso las indemnizaciones que entiendan pertinentes por las conductas descritas, ante los Juzgados de lo Social de Madrid, teniendo en cuenta que todos ellos pertenecen al centro de trabajo de Madrid-Barajas.

5. Y respecto a la responsabilidad de la empresa South Europe, ninguna se ha de declarar en el presente procedimiento. Si bien la constitución de dicha sociedad no se produjo hasta el mes de mayo de 2024, la hipotética responsabilidad que como sucesora en la actividad de handling pudiera producirse al amparo de lo dispuesto por el art. 44.3 ET podría nacer en relación a las reclamaciones individuales que en su caso pudieran efectuar los trabajadores individualmente considerados por los hechos aquí examinados, pero no así frente al sindicato demandante, que no se encuentra sujeto al régimen previsto en el indicado precepto, debiendo absolverse por ende a la citada empresa de todos los pedimentos de la demanda.

DÉCIMO.-La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ordinario ante la Sala cuarta del Tribunal Supremo (art. 206.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por el sindicato UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), frente a **IBERIA LÍNEAS AÉREAS** DE ESPAÑA S.A. OPERADORA y SOUTH EUROPE GROUND SERVICES S.L.; y en consecuencia declaramos:

1.- Que la conducta de la empresa **Iberia Líneas Aéreas** de España S.A. Operadora, consistente en designar a treinta y tres trabajadores para la realización de funciones en un vuelo no protegidos durante la huelga transcurrida los días 5, 6, 7 y 8 de enero de 2024, vulneró el derecho fundamental de libertad sindical y el derecho de huelga del sindicato demandante.

2.- Que procede condenar a la citada empresa a abonar al sindicato la cantidad de 100 euros en concepto de indemnización por la citada vulneración.

3.- Que procede absolver a la empresa South Europe Ground Services S.L. de todos los pedimentos de la demanda.

Sin imposición de costas.

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 67 0416 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0416 24, 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.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.