



Sección: NAZ

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín N°6  
Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 30 64 00

Fax.: 928 30 64 08

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Órgano origen:

Rollo: Impugnación convenio colectivo

Nº Rollo: 0000001/2018

NIG: 3501634420180000002

Materia: Impugnación convenio colectivo

Resolución: Sentencia 001121/2018

Intervención:

Demandante

Demandado

Demandado

Demandado

Demandado

Interviniente:

COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR  
DE HANDLING Y AERE (CESHA)

ATLANTICA DE HANDLING SLU

C.C.O.O.

U.G.T.

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

Abogado:

VICTOR MANUEL DIAZ DOMINGUEZ

Ilmos./as Sres./as

Presidente

D./D<sup>a</sup>. HUMBERTO GUADALUPE HERNÁNDEZ

Magistrados

D./D<sup>a</sup>. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ

D./D<sup>a</sup>. IGNACIO DUCE SÁNCHEZ DE MOYA (Ponente)

En Las Palmas de Gran Canaria, a 24 de octubre de 2018.

ha pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente:

**SENTENCIA**

En los autos de juicio 0000001/2018, seguidos ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias iniciados por el sindicato COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AERE (CESHA), asistido/a y/o representado/a por D. VICTOR MANUEL DIAZ DOMINGUEZ contra ATLANTICA DE HANDLING SLU, asistida por el Letrado D. José Losada Quintas; C.C.O.O., representada por su Letrado; U.G.T., asistida por el Letrado D. Mario García Suárez; y la DIRECCION GENERAL DE TRABAJO DEL GOBIERNO DE CANARIAS.

Es Ponente, el Ilmo. Sr. D. IGNACIO DUCE SÁNCHEZ DE MOYA, quien expresa el criterio de la Sala.

**ANTECEDENTES DE HECHO**





**PRIMERO.-** Con fecha 30.11.2017, D. Carlos Martínez Bello, en nombre y representación del sindicato COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AERE (CESHA), interpuso demanda de Impugnación de Conflicto Colectivo contra ATLÁNTICA DE HANDLING SLU, CCOO, UGT y la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL GOBIERNO DE CANARIAS, cuyo suplico fue como sigue:

*"Que, teniendo por presentado este escrito se sirva admitirlo y, previo a los trámites legales oportunos, señalar día y hora con citación de las partes al acto de conciliación y, en su caso, juicio para que, en definitiva, se dicte sentencia estimatoria de la presente demanda, por la que se declare:*

- 1. La existencia de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva.*
- 2. La nulidad del III Convenio Colectivo de la empresa Atlántica de Handling, S. L.U., publicado en el BOC número 123 de 28 de junio de 2016 y al restablecimiento de las negociaciones al momento en que se vulnera el derecho a la negociación colectiva con la expulsión del sindicato demandante de la reunión de fecha 2/02/2016.*
- 3. Alternativamente, por no ajustarse a derecho y conculcar la legalidad vigente, infringiendo el derecho a la negociación colectiva durante su tramitación la nulidad de los artículos y apartados indicados en el hecho séptimo de la demanda respecto de las funciones negociadoras atribuidas a la comisión mixta paritaria.*
- 4. El cese inmediato de la actuación de los demandados de excluir al demandante de las reuniones de las comisiones negociadoras y aquellas otras comisiones que, aún no calificadas como negociadora, realicen funciones reservadas a la negociación por los legitimados para ello.*
- 5. Se condene a los demandados, solidaria e indistintamente a indemnizar al demandante, por daños y perjuicios por vulneración de derecho fundamental, al abono de la cantidad de 18.755€.*
- 6. Que la DGT proceda a inscribir, registrar y ordenar la publicación de la nulidad total o parcial del III convenio colectivo de Atlántica de Handling, SLU.*
- 7. Y, en definitiva, se condene a los demandados a estar y pasar por las anteriores declaraciones."*

**SEGUNDO.-** Mediante diligencia de ordenación de 9.1.2018 se requirió a la parte actora para que acompañase poder general para pleitos y copia del Convenio Colectivo impugnado.

**TERCERO.-** Con fecha 24.1.2018 la parte actora aportó los documentos requeridos.

**CUARTO.-** Mediante decreto de 25.1.2018 se admitió a trámite la demanda señalándose para juicio la audiencia del día 20.3.2018, en que tuvo lugar con el resultado que obra en autos.





**QUINTO.-** En este proceso se han observado todas las prescripciones legales salvo el plazo para dictar sentencia debido a la pendencia de otros señalamientos.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Denunciado con fecha 18.9.2015 por Atlantica de Handling SLU el II Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU. propuso la celebración de una reunión el día 30.9.2015 en la Oficina Central de la empresa, en Los Rodeos (Tenerife) para la constitución de la Comisión negociadora del nuevo Convenio Colectivo.

**SEGUNDO.-** El día 30.9.2015 se constituyó en dicho domicilio la Mesa negociadora del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU.

La empresa fijó los siguientes objetivos para la negociación:

- Firmar un Convenio Colectivo de larga duración.
- Mantenimiento del empleo.
- Mantenimiento de los costes salariales.
- Flexibilidad de la prestación del trabajo.

La parte social fue compuesta por los miembros designados por cada Sección Sindical hasta un total de 13, repartidos en función de la representatividad de cada una de ellas en la empresa, correspondiendo 7 miembros a la Sección Sindical de CCOO; 3 miembros a la Sección Sindical de UGT, y otros 3 miembros a la Sección Sindical del Sindicato actor, los cuales quedaron nominalmente designados en dicho acto, con sus respectivos suplentes. Como interlocutores con la empresa para la aplicación de las normas de funcionamiento acordadas quedaron designados uno de cada una de las Secciones.

Los miembros oficiales del banco social fueron los siguientes:

### **Sección Sindical CC.OO:**

Zaida Rodríguez Bethencourt - Delegada de Personal SPC

Aurelio Jiménez Jiménez - Delegado de Personal FUE

Alfonso Alfonso Cañada - Delegado de Personal ACE

Nerea Gurruchaga Imaz - Miembro Comité Empresa LPA

Raul Merino Rodríguez - Miembro Comité Empresa LPA

Gonzalo Jiménez de Armas - Delegado Sindical

M<sup>a</sup> Paz Cáceres Martín - Miembro Comité Empresa TFN

### **Sección Sindical UGT**

Pedro Pablo Estévez de la Cruz - Miembro Comité Empresa LPA

Santiago Olivares Álvarez - Miembro Comité Empresa LPA





Nereida Rodríguez Perera - Miembro Comité Empresa LPA

### **Sección Sindical CESH**

Francisco J. Gobeia Rodríguez - Miembro Comité Empresa TFN

Mauricio J. Miranda Rodríguez - Miembro Comité Empresa TFN

Rubén Díaz Armas - Miembro Comité Empresa TFN

La parte social se mostró de acuerdo con la constitución de la Mesa negociadora, su composición y representatividad de cada Sección Sindical, así como con la organización de las reuniones.

**TERCERO.-** Con fecha 15.10.2015 tuvo lugar, con asistencia de los interlocutores designados por la parte social, la entrega mutua de las respectivas plataformas del Convenio Colectivo, quedando emplazadas las partes para reunión plenaria a celebrar el día 27.10.2015.

**CUARTO.-** Con fecha 27.10.2015 se reunieron las partes negociadoras constatando la lejanía de sus respectivas posiciones y quedando en intentar un punto de encuentro.

**QUINTO.-** Con fecha 18.11.2015 tuvo lugar la siguiente reunión de las partes negociadoras en la que se diferenciaron tres bloques de asuntos. En el primero se detallaron los que no eran aceptados por la empresa. En el segundo aquellos en los que había de trabajarse conjuntamente para intentar llegar a un acuerdo. Y en el tercero los puntos en los cuales se había llegado a un acuerdo que fueron los siguientes:

*"- Negociar en el Convenio Colectivo, todo lo relativo al fondo Solidario Interno. Art. 75*

*- Modificación del art. 24 del C.C. en cuanto al plazo para poder compensar las horas extraordinarias o las de fuerza mayor por tiempo de descanso. Eliminando el plazo de límite de 3 meses y que se pueda ampliar la compensación por tiempo de descanso durante el año natural, pudiéndolas compensar hasta finales de año. En el caso de que no sea posible la compensación por tiempo de descanso por haber realizado estas horas perentorias en el mes de diciembre, se abonará con el 75 % de recargo sobre la hora ordinaria tal y como establece el Convenio.*

*- Nueva redacción por cambio normativo en el E.T. de los siguientes escritos:*

*Artículo 36 del II C.C. AH y que hay que actualizar en base al art. 23 del ET, sobre la **Formación académica y profesional reglada***

*Artículo 49 del II C.C. AH y que hay que actualizar en base al art. 37.5 del ET... por hijos menores de 12 años.*

*Artículo 13 del II C.C. AH y que hay que actualizar en base al art. 12 del ET (horas trabajadas)*



*Artículo 52 del II C.C. AH y que hay que actualizar en base al art. 38 del ET, sobre la **Suspensión de Vacaciones por Enfermedad o Accidente.***



*- **Suspensión especial de mutuo acuerdo del contrato de trabajo** hasta 3 meses con las limitaciones establecidas en el art. 56 del Convenio Colectivo. Se podría dividir este derecho en dos periodos. El límite máximo de concesión de este tipo de suspensión del contrato, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo departamento. Si ya está el cupo cubierto con licencia no retribuida o viceversa, no se concederá salvo que operativamente sea factible.*

*La petición de esta suspensión especial del contrato por mutuo acuerdo, deberá plantearse como mínimo con 25 días de antelación al comienzo del mes en el que se desee disfrutar. Las vacaciones tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas y sobre esta suspensión especial de mutuo acuerdo del contrato.*

*Deberán transcurrir 6 meses desde la finalización de la última licencia o suspensión especial del contrato, para tener derecho a solicitar una nueva.*

*Este tipo de suspensión voluntaria del contrato, no puede ser solicitada para realizar trabajos en actividades que coincidan con las propias de la empresa.*

*- Licencia sin sueldo especial entre 1 y 6 días, en los casos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado sin periodo de preaviso de los 25 días de antelación.*

*- Modificación del art. 27 del Convenio sobre el Plan de Pensiones. Se acuerda se mantenga Mutualidad Loreto para aquellos empleados que quieran seguir aportando en esta entidad y que se estudie la posibilidad de aportar voluntariamente a otra entidad distinta siempre de acuerdo con la parte social. La parte social quedó pendiente de presentar una propuesta de otra Aseguradora. Quedaría pendiente la redacción del artículo para que queden claras las 2 opciones.*

*- Crear un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, para tratar los temas de PRL que afecten a más de un centro de trabajo. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por 5 representantes de los trabajadores en proporción a la representatividad que tengan los Sindicatos en los diferentes centros de trabajos de la Compañía. Esta competencia se Seguridad Laboral se eliminará del Comité Intercentros (competencia establecida actualmente en el art.73 del Convenio Colectivo).*

*Por la parte social se insiste en que se deben actualizar las tablas salariales en base a la actualización de las variables por la jornada de 1712 horas.*

*En cuanto a las jornadas fraccionadas del personal FACTP de momento no ven otras posibilidades y creen que ya hay flexibilidad con lo que está establecido en el Convenio y piden que la Empresa haga una propuesta sobre las fraccionadas del personal FACTP que de mayor flexibilidad.*

*En cuanto a la duración del Convenio, la parte social indica que una duración de 3 años de vigencia de Convenio es razonable.*

*La parte social indica que los empleados en general no quieren seguro médico sino incrementos salariales.*





*La parte social indica que las subidas salariales que entiende adecuadas de cara al Convenio son las establecidas por Asociación Española Nacional de Convenios que son de 1,5 para el 2016 y no fijan subidas de momento para los años siguientes, pendiente de los que acuerde tal Asociación y con un mínimo garantizado. Pasarán una propuesta.*

*La parte social en cuanto al absentismo laboral, solicita los datos de absentismo por enfermedad común (horas operativas trabajadas, respecto a horas de absentismo). La empresa lo analizará. Y la parte social también analizará los datos y hará una propuesta.*

*La parte social solicita que se haga más personal fijo.*

*En cuanto a los expedientes disciplinarios, en cuanto a ampliar los plazos de prescripción en los casos de las faltas graves y muy graves, la parte social va a estudiar una propuesta siempre que haya límites temporales en cuanto al plazo de suspensión referido."*

**SEXTO.-** Con fecha 10.12.2015 y en reunión con los interlocutores designados, la empresa les hizo entrega de su nueva propuesta de plataforma, quedando la parte social en estudiarla.

**SÉPTIMO.-** Con fecha 15.1.2016 se reunió nuevamente la Comisión negociadora, presentando las tres Secciones Sindicales sus respectivas contrapropuestas, que fueron recogidas por la empresa quedando en reunirse el día 21.1.2016.

**OCTAVO.-** En dicha fecha y reunida la Comisión negociadora se alcanzó un preacuerdo entre la empresa y las Secciones Sindicales de CCOO y UGT en los siguientes términos:

*"1.- Duración del Convenio Colectivo. Se acuerda que el III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU tenga una duración temporal de 4 años desde el 01/01/2016 hasta el 31/12/2019.*

*2.- Incrementos salariales y la actualización de las variables en la tabla salarial.*

*Se acuerda un incremento salarial del 0,75 % consolidable para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.*

*El año 2016 se abonaría un 0,75 % consolidable sobre la tabla salarial de 2015.*

*Para los años 2017 se abonaría un 0,75 % consolidable sobre la tabla salarial de 2016.*

*Para el año 2018, se abonaría un 0,75 % consolidable sobre la tabla salarial de 2017.*

*Para el año 2019, se abonaría un 0,75 % consolidable sobre la tabla salarial de*

*3.- Disposición Transitoria: La empresa asume el compromiso de no abordar expedientes de despidos colectivos y/ o despidos objetivos individuales, no reconocidos como improcedentes, en los términos establecidos en los arts. 51 y 52 c) del Texto Refundido de Estatuto de los Trabajadores. Dicha garantía se extiende hasta el 31 de diciembre de 2019 y en las posibles prórrogas del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU.*





*Dicha garantía estará condicionada a que durante la vigencia de este III Convenio Colectivo, no exista una disminución de ingresos por prestación de sus servicios igual o superior al 15 %, respecto a los resultados y vuelos del año 2015 o de un 10% interanual.*

*En caso de que se produzcan cambios organizativos o tecnológicos relevantes que afecten a los medios o a los sistemas con lo que actualmente la Empresa desarrolla su actividad, y que pudiesen tener una incidencia en los niveles de empleo existentes a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, o si la reducción de los ingresos económicos, o el de los vuelos del año en curso respecto a los del año anterior, fuera igual o superior al 10 % interanual o del 15 % respecto al año 2015; en cualquiera de las situaciones anteriores, las partes se tendrán que reunir de manera urgente para abordar esta circunstancia y buscar fórmulas para superarlas.*

*A los anteriores efectos, los ingresos de referencia será la cifra de negocios del ejercicio 2015. Y a los mismos efectos, la actividad de referencia será la del año 2015 con 48.588 vuelos, y anualmente durante la vigencia del III Convenio Colectivo, la empresa facilitará a la Comisión Mixta Paritaria los datos de los vuelos reales a finales de cada año.*

*En caso de que no se produjese acuerdo entre las partes, se someterán obligatoriamente a mediación y/ o arbitraje a través del Tribunal Laboral Canario.*

*4.- Billetes: 40 trayectos al año sin reserva para los años de vigencia del Convenio para los empleados y cada uno de sus beneficiarios de las escalas de Tenerife y Gran Canaria y 50 trayectos sin reserva al año durante la vigencia del Convenio para el resto de los empleados y sus beneficiarios del resto de las escalas.*

*5.- Descansos entre jornadas para los corre turnos (art. 27 del Convenio). Redacción actual añadiendo que en el caso del personal que haga corre turnos que coincidan sus turnos entre la franja horaria de 13 hasta 15 horas y con jornada continuada de 7 horas o más continuadas de duración, en este caso el descanso para refrigerio sería de 30 minutos.*

*6.- Jornada anual y calendario anual para el personal a tiempo completo. La nueva redacción del art. 25 del Convenio quedaría redactado de la siguiente manera:*

*Libres Adicionales (bolsa de horas)*

*Se establece en 214 días de trabajo efectivo como máximo, con posibilidad organizativa para la empresa de reprogramar hasta cinco libranzas anuales por necesidades de la actividad, y anticipo por la Dirección de la programación de la jornada anual; consensuado entre las partes. Respecto al preaviso se acuerda para la reprogramación o desprogramación de esta 5 libranzas sea de 1 semana, salvo en los casos extraordinarios y urgentes en los que el preaviso podrá ser de 48 horas. La reprogramación de la libranza se comunicará de manera inmediata y la devolución de las libranzas se programará preferentemente junto a otras libranzas ya programadas.*

*La corrección de este déficit se realizará, antes de finalizar el año natural, y será efectuado por la empresa mediante desprogramación de turnos programados, entre todos los días libres programados, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que la desprogramación confluyan 3 o 4 días libres.*

*No se podrá desprogramar los días libres que el trabajador tenga al inicio, en medio o al final de sus vacaciones programadas.*





*Para el año 2016 la regularización de las libranzas se realizará a lo largo del año y en caso de que ya exista algún turno ya programado de menos de 8 horas, se reprogramaría asignando turnos de 9 horas. En los siguientes años de vigencia del Convenio se programará al inicio.*

*7.- Creación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral. Comité Intercentros de Seguridad y Salud, para tratar los temas de PRL que afecten a más de un centro de trabajo. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por 5 representantes de los trabajadores en proporción a la representatividad que tengan los Sindicatos en los diferentes centros de trabajo de la Compañía, y que ostenten la condición de delegados de prevención. Esta competencia de Seguridad Laboral se eliminará del Comité Intercentros (competencia establecida actualmente en el art.73 del Convenio Colectivo), manteniéndose las competencias que tienen actualmente los Delegados de Prevención de cada centro de trabajo.*

*La empresa propone que el día de la reunión convocada a tal efecto, los miembros de dicho Comité asistan a la misma estarán exonerados de su trabajo el citado día. El día previo a la reunión, para que puedan preparar la reunión, los miembros del citado Comité también estarán exonerados de los turnos de trabajo que pudieran tener programados. En el caso de que estuvieran librando o de vacaciones, se les darían 5 horas para casa uno de los miembros de dicho comité tanto si son fijos a tiempo completo como si son fijos a tiempo parcial.*

*8.- Jornada fraccionada especial para el personal a tiempo parcial. Se mantiene la redacción actual del art. 13 del II CC) y se acuerda una nueva jornada especial fraccionada en la que se necesita un turno mínimo de 5 horas, pero se añadiría que si coincide que una de las fracciones de ese turno es de 1 hora, se le abonaría un importe de 12,5 € en la fracción. Esta cantidad durante toda la vigencia del Convenio Colectivo con las mismas condiciones para poder fraccionar respecto a lo ya recogido en el art. 13.*

*9.- Envejecimiento de plantillas y movilidad funcional del artículo 19 del Convenio Colectivo. Se trabajará este tema durante la vigencia del Convenio de acuerdo con las posibilidades actualmente vigentes en la Legislación Laboral y de Seguridad Social. Esta competencia será asumida en la Comisión Mixta Paritaria.*

*10.- Compromiso de ambas partes en cuanto a trabajar durante la vigencia del Convenio Colectivo en la reducción del absentismo global de la Empresa por Enfermedad Común. Esta competencia será asumida por la Comisión Mixta Paritaria.*

*11.- Turnos orientativos: Compromiso de ambas partes para intentar llegar a un B acuerdo durante la vigencia del Convenio, para buscar una fórmula más sencilla y efectiva de notificación y publicación de los cambios de turnos al personal. Esta competencia será asumida por la Comisión Mixta Paritaria.*

*12.- Aprobación con la parte social de un sistema de comunicación al personal sobre nuestros procedimientos, instrucciones, circulares, etc. Esta competencia será asumida por la Comisión Mixta Paritaria.*

*13.- Otros Acuerdos:*

*Nueva redacción por cambio normativo en el E.T. de los siguientes artículos:*







- *Negociar en el Convenio Colectivo, todo lo relativo al fondo Solidario Interno. Art. 75 Modificación del art. 24 del C.C. en cuanto al plazo para poder compensar las horas extraordinarias o las de fuerza mayor por tiempo de descanso. Eliminando el plazo de límite de 3 meses y que se pueda ampliar la compensación por tiempo de descanso durante el año natural, pudiéndolas compensar hasta finales de año. En el caso de que no sea posible la compensación por tiempo de descanso por haber realizado estas horas perentorias en el mes de diciembre, se abonará con el 75 % de recargo sobre la hora ordinaria tal y como establece el Convenio.*

- *Nueva redacción por cambio normativo en el E.T. de los siguientes escritos:*

*Artículo 36 del II C.C. AH y que hay que actualizar en base al art. 23 del ET, sobre la **Formación académica y profesional reglada***

*Artículo 49 del II C.C. AH y que hay que actualizar en base al art. 37.5 del ET... por hijos menores de 12 años.*

*Artículo 13 del II C.C. AH y que hay que actualizar en base al art. 12 del ET (horas trabajadas)*

*Artículo 52 del II C.C. AH y que hay que actualizar en base al art. 38 del ET, sobre la **Suspensión de Vacaciones por Enfermedad o Accidente.***

- ***Suspensión especial de mutuo acuerdo del contrato de trabajo** hasta 3 meses con las limitaciones establecidas en el art. 56 del Convenio Colectivo. Se podría dividir este derecho en dos periodos. El límite máximo de concesión de este tipo de suspensión del contrato, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo departamento. Si ya está el cupo cubierto con licencia no retribuida o viceversa, no se concederá salvo que operativamente sea factible.*

*La petición de esta suspensión especial del contrato por mutuo acuerdo, deberá plantearse como mínimo con 25 días de antelación al comienzo del mes en el que se desee disfrutar. Las vacaciones tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas y sobre esta suspensión especial de mutuo acuerdo del contrato.*

*Deberán transcurrir 6 meses desde la finalización de la última licencia o suspensión especial del contrato, para tener derecho a solicitar una nueva.*

*Este tipo de suspensión voluntaria del contrato, no puede ser solicitada para realizar trabajos en actividades que coincidan con las propias de la empresa.*

- *Licencia sin sueldo especial entre 1 y 6 días, en los casos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado sin periodo de preaviso de los 25 días de antelación.*

14.- *Este preacuerdo se someterá a la aprobación por parte de cada Sección Sindical disponiendo de un plazo máximo de 10 días naturales que expira el día 1 de febrero de 2016 debiendo cada Sección Sindical confirmar su ratificación en el plazo establecido a los efectos de convocar una reunión para la firma definitiva.*

15.- *Autorización expresa de de registro del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling S.L.U.:*

*En este mismo acto se acuerda autorizar a Doña Nélica Castro Escobar con D.N.I. 43.797.622 X, para que en nombre de la Comisión Negociadora realice las gestiones oportunas para el*





*debido registro y publicación del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling S.L.U. y sus trabajadores que tendrá efectos desde el 01/01/2016 al 31/12/2019."*

La Sección Sindical del Sindicato actor propuso que dicho preacuerdo se sometiese a referendun con voto libre y secreto. Al no haber acuerdo sobre la propuesta, la Sección Sindical se negó a firmar.

**NOVENO.-** Con fecha 2.2.2016 reunida la Comisión Negociadora y ratificado el aludido preacuerdo por las Secciones Sindicales de CCOO y UGT, la empresa preguntó a la Sección Sindical del Sindicato actor si iba a firmar el nuevo Convenio Colectivo en los referidos términos, lo que dicha Sección Sindical negó y como se iba a proceder a su firma, la empresa pidió a esta que abandonase la reunión, la cual continuó sin ella, procediendo a la redacción y firma del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU.

Además y acto seguido las partes acordaron un incremento salarial no consolidable de un 1% para el año 2016.

Ante la firma del Convenio Colectivo, la empresa comunicó la transformación de 15 contratos de personal eventual a personal indefinido a tiempo parcial en las escalas y áreas en las que operativamente se necesitase con los siguientes criterios: Personal que haya estado vinculado laboralmente con la Empresa de manera eventual dentro de los 24 meses anteriores a la fecha de firma de este Acuerdo y que en dicho periodo hayan estado trabajando eventualmente al menos 365 días de manera continua o discontinua y evaluación del desempeño positiva.

Por su parte las Secciones Sindicales firmantes acordaron que mantuvieran su vigencia los siguientes acuerdos previamente alcanzados durante la vigencia del II Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU en la Comisión Mixta Paritaria y Comité Intercentros:

<b>COMISIÓN MIXTA PARITARIA</b>		
FECHA	Nº ACTA	APROBADO
18/12/2012	6	Paralizar las progresiones
03/06/2013	8	Vacaciones personal FACTP
05/06/2014	10	Aprobar la Evaluación de Desempeño
17/07/2014	11	Fondo solidario
		Perfiles puesto de trabajo
<b>COMITÉ INTERCENTROS</b>		
FECHA	Nº ACTA	APROBADO





12/08/2013	ANEXO ACTA 26/06/13	Aprobación Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades de A.H.
03/10/2013	ACTA DE FECHA 03/10/2013	Elección y publicación de vacaciones
		Formación on line fuera de la jornada.

**DÉCIMO.-** Con fecha 17.2.2016 se presentó el nuevo Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral para el trámite de inscripción y publicación.

**DÉCIMOPRIMERO.-** Con fecha 18.3.2016 el Jefe de Negociado de Coordinación y Apoyo del Servicio de Régimen Jurídico y Coordinación de la Dirección General de Trabajo, solicitó informe sobre el nuevo Convenio Colectivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien lo emitió el día 11.4.2016.

**DÉCILOSEGUNDO.-** Como consecuencia de ello, la Jefa del Servicio de Régimen Jurídico y Coordinación de la Dirección General de Trabajo envió escrito a la empresa el día 28.4.2016 requiriéndola para que en término de 10 días se subsanase lo siguiente:

- *"El artículo 85.3 d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece como contenido mínimo del Convenio Colectivo "Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia" pero en el presente convenio sólo se establece el plazo de denuncia, pero no así su forma y condiciones de la misma.*
- *El artículo 85.3 c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece como contenido mínimo del Convenio Colectivo "Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo", no recogiendo dicho procedimiento en el articulado del convenio.*
- *El artículo 51 del Convenio Colectivo objeto de examen establece que los trabajadores a tiempo completo dispondrán de 30 días laborales de vacaciones, estableciendo luego un baremo para el personal a tiempo parcial, vulnerando lo dispuesto en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece que en lo que se*



refiere al periodo de vacaciones "En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales".

Otro aspecto a subsanar y ya al margen de lo informado por la Inspección, es el Artículo 5.-  
Ámbito territorial del Texto del Convenio, que debe figurar especificado."

**DÉCIMOTERCERO.**- Con fecha 10.5.2016, la empresa remitió a la Autoridad Laboral escrito firmado por ella y los representantes de CCOO y UGT el día 23.5.2016, modificando los siguientes artículos del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU:

- En el art. 6 "Ámbito temporal y denuncia" se introdujo un tercer párrafo con el siguiente texto:  
*"La forma de denuncia será necesariamente escrita, con notificación a cargo de quien la ejercite, a la otra parte firmante del Convenio y a la Autoridad Laboral."*

- En el art. 9 "Comisión Mixta Paritaria" se incluyó un último párrafo con el siguiente texto:  
*"Cuando la Comisión Paritaria no logre alcanzar en su seno un acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales a través del Tribunal Laboral Canario."*

- En el art. 5 "Ámbito territorial" se añadió un inciso final con el texto: *"... y su ámbito de aplicación geográfico es regional, para la CCAA Canaria."*

**DÉCIMOCUARTO.**- Mediante resolución de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias de 9.6.2016 se ordenó la inscripción del nuevo Convenio Colectivo en el correspondiente registro, publicándose en el BOC núm. 123, de 28.6.2016.

**DÉCIMOQUINTO.**- Con fecha 20.4.2016 la Comisión Paritaria del Convenio, tuvo una reunión con el siguiente contenido:

*"Puntos del orden del día*

*Punto primero: Constitución Comisión Mixta Paritaria*

*Punto segundo: Disposición adicional transitoria Cuarta (se comenzará a trabajar desde esta reunión en los temas prioritarios que hay que acordar en el Seno de esta Comisión según lo acordado en el III C.C. de AH):*

- *Publicación y comunicación de turnos*
- *Sistema de comunicación al personal sobre los nuevos procedimientos.*
- *Envejecimiento de la plantilla y movilidad funcional (art. 19 C.C.)*
- *Absentismo Global de la Empresa por Enfermedad Común*

*Punto tercero: Horas perentorias*

*Punto cuarto: Evaluación del desempeño*

*Punto quinto: Art. 36 (Formación académica y profesional reglada)*





*Punto primero: Constitución Comisión Mixta Paritaria*

*La Empresa solicita a la parte social que designen a los miembros de la Comisión Mixta Paritaria (2 por CCOO y 1 por parte de UGT).*

*Por la parte social quedan designados los miembros de tal Comisión:*

- M<sup>a</sup> Zaida Rodríguez Bethencourt por parte de CCOO. Sustituto: Alfonso Alfonso Cañada.*
- Nerea Gurruchaga Imaz por parte de CCOO. Sustituto: Patricia Ruiz Santana.*
- Pedro Estévez de la Cruz por parte de UGT. Sustituto: José Cazorla Vega.*

*Por parte de la empresa los miembros designados son:*

- Víctor Siverio Siverio- Director General*
- Nélide Esther Castro Escobar- Directora de Recursos Humanos*
- Fernando González Pla- Director de Operaciones*

*Presidente: M<sup>a</sup> Zaida Rodríguez Bethencourt*

*Secretaria: Nélide Esther Castro Escobar*

*Queda constituida en el día de hoy la Comisión Mixta Paritaria del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling S.L.U.*

*Punto segundo: Disposición adicional transitoria Cuarta (se comenzará a trabajar desde esta reunión en los temas prioritarios que hay que acordar en el seno de esta Comisión según lo acordado en el III C.C. de AH):*

**MESA DE TRABAJO SOBRE LA PUBLICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE TURNOS**

*Reproducción del Artículo 22.- Trabajo a turnos*

*Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.*

*En las delegaciones con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas.*

*El trabajo organizado en las delegaciones según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.*

*La regulación recogida en el presente Convenio Colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a los trabajadores a tiempo completo con jornada regular, teniendo, los trabajadores a tiempo parcial, la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación. Los trabajadores eventuales con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos. Antes de publicar definitivamente los turnos de la temporada, se deberá de informar a la representación legal de los trabajadores a fin de verificar que se cumple con la normativa.*

*En función de la actividad de cada aeropuerto, la Empresa podrá establecer los siguientes turnos básicos en los servicios de Coordinación, Rampa y Pasaje:*





- Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante más de 16 horas se podrán establecer cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada, en cada uno de las unidades.

- Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante 16 horas o menos, se podrán establecer tres turnos básicos y uno adicional por temporada, en cada uno de las unidades.

Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más o menos 1 hora o fracción. En el caso de que las fracciones sean inferiores a 30 minutos se requerirá acuerdo de los representantes de los trabajadores.

La rotación debe ser establecida de tal manera que permita la asignación de las personas necesarias a los turnos en función de las cargas de trabajo que se produzcan en cada periodo horario siendo rotativas y equitativas.

La programación de los turnos para los trabajadores a tiempo completos con jornada regular, entendiéndose por tal la designación del turno que realizará cada trabajador, se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

- Se realizará una programación de turnos anual fija de días libres y festivos para la elección de vacaciones.

- Se realizará una programación orientativa de turnos por temporada.

- La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación mínima de quince días a su entrada en vigor.

Sobre la programación mensual definitiva de los turnos ya publicada, la Empresa podrá realizar cambios, sujetos al siguiente régimen:

- Máximo de cinco cambios de un día en cómputo de un mes de trabajo.

- Los cambios de turno que sean modificados en 1 hora, no se considerarán como horarios de turno a efectos de lo expuesto en el apartado anterior, siempre que sean comunicados al trabajador con al menos 48 horas de antelación.

- Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán resueltos, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, salvo lo establecido en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

- Los cambios se realizarán de manera que afecten a los trabajadores del mismo cuadrante rotativamente.

- Todos los cambios deberán ser preavisados por escrito al trabajador con al menos 48 horas de antelación.

- De todos los cambios se deberá de informar a la representación de los trabajadores.

Se define por parte de la Comisión Mixta Paritaria, que el concepto "Temporada" a los efectos de Turnos de Atlantica de Handling abarca desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

En cuanto a la publicación de los turnos orientativos anuales (para el año siguiente) para los tiempos completos, se comunicará una vez elegidas las vacaciones y como fecha tope hasta el 30 de noviembre del año en curso. Cada empleado a tiempo completo, recibirá su tirada anual de turnos orientativos a través de correo electrónico corporativo.

Los turnos orientativos anuales de los tiempos completos se enviarán a la Representación Social a través de correo electrónico corporativo de cada centro de trabajo antes del 30 de noviembre del año en curso, con los datos que permita la Ley Orgánica de Protección de





Datos (LOPD).

Publicación y comunicación de los turnos mensuales para los tiempos completos y tiempos parciales:

La publicación de los turnos mensuales, se enviará con 7 días de antelación al inicio del mes a publicar, a través de correo electrónico corporativo de cada empleado. Se mantendrá de manera transitoria y paralela durante 3 meses, la publicación de los turnos mensuales en los tabloneros de anuncio de cada centro de trabajo.

Excepcionalmente, para aquellos empleados que tengan alguna incidencia con el correo corporativo, serán reportados por parte de empleado al Enlace de Recursos Humanos Administrativo de cada escala).

Adicionalmente, la Empresa trabajará junto con Sistemas para que los turnos también puedan publicarse actualizados en el gestor documental Helper, de lo que se los informará previamente a su puesta en marcha.

Publicación y comunicación de los turnos semanales para los tiempos completos y tiempos parciales:

La publicación de los turnos semanales, se enviará el lunes anterior al inicio de la semana a publicar (en caso de que el lunes sea festivo, se hará el siguiente día hábil), a través del correo electrónico corporativo de cada empleado. Se mantendrá de manera transitoria y paralela durante 3 meses, la publicación de los turnos mensuales en los tabloneros de anuncio de cada centro de trabajo.

Excepcionalmente, para aquellos empleados que tengan alguna incidencia con el correo corporativo, serán reportados por parte de empleado al Enlace de Recursos Humanos Administrativo de cada escala).

Adicionalmente, la Empresa trabajará junto con Sistemas para que los turnos también puedan publicarse actualizados en el gestor documental Helper, de lo que se los informará previamente a su puesta en marcha.

Comunicación de los cambios de turno dentro de la semana para los tiempos completos y tiempos parciales:

Teniendo en cuenta, los tiempos de preaviso ya establecidos en el Convenio, se acuerda que los cambios de turno dentro de la semana serán comunicados al empleado a través de correo electrónico corporativo o por cualquier otra vía que el empleado/a voluntariamente comunique a la Empresa. Para que el cambio de turno se haga efectivo, el empleado/a deberá acusar recibo por la misma vía por el que lo ha recibido.

Después de finalizado el mes, la empresa cumplirá con el requerimiento establecido en el art. 22 del Convenio de aplicación, en cuanto a la comunicación de los cambios de turno a la parte social, remitiendo los turnos realizados de personal a tiempo completo y a tiempo parcial a esta, a través de correo electrónico corporativo de cada centro de trabajo con los datos que permita la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

Todo este nuevo sistema de comunicación y publicación de turnos se hará efectivo en los próximos turnos del mes de junio de 2016.

**MESA DE TRABAJO: SISTEMA DE COMUNICACIÓN AL PERSONAL SOBRE NUEVOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES DE TRABAJO.**

Los nuevos procedimientos e instrucciones de trabajo o los cambios que se produzcan sobre estos, estarán siempre actualizados y publicados a través del Sistema documental Helper.





*Ambas partes buscarán alternativas para la comunicación efectiva de estos cambios que se aportarán por cada parte en la próxima reunión de la Mixta Paritaria.*

*Se acuerda que las mesas de trabajo sobre el ENVEJECIMIENTO DE LA PLANTILLA Y MOVILIDAD FUNCIONAL (ART. 19 C.C.) y del ABSENTISMO GLOBAL DE LA EMPRESA POR ENFERMEDAD COMÚN, se traten en reuniones posteriores, hasta que está más avanzado el sistema de comunicación de procedimientos e instrucciones al personal, para ir cerrando temas.*

*Para la mesa de absentismo global de la Empresa motivado por enfermedad común, la parte social propone que en las reuniones técnicas, cada Sindicato pueda venir acompañado de un técnico en Prevención de riesgos Laborales para que se analicen técnicamente los datos y se puedan aportar soluciones.*

*Punto tercero: Horas perentorias*

*Este punto se deja pendiente hasta que sea analizado por cada parte y se volverá a tocar en la siguiente reunión. Cada parte trabajará en alternativas posibles que se aportarán en la próxima reunión.*

*Punto cuarto: Evaluación del desempeño. La Empresa comenta que la Evaluación del desempeño se aprobó en el Acta de fecha de la Comisión Mixta Paritaria de fecha 05/06/2016. Se ruega a la parte social que las posibles mejoras o sugerencias que se propongan sobre el sistema de evaluación, se adelanten a la Empresa de cara a poder tratarlas más profundamente en la siguiente reunión.*

*Punto quinto: Art. 36 (Formación académica y profesional reglada)*

*La parte social hace entrega de un texto relacionado con la interpretación de este artículo que la Empresa se compromete a analizar."*

**DÉCIMOSEXTO.-** Con fecha 9.10.2016, la Delegada Sindical del Sindicato actor, solicitó la convocatoria de la Comisión Paritaria del Convenio a fin de que revocase dichos acuerdos al no ser órgano competente para ello por los siguientes motivos:

- "1. El sindicato CESHSA no fue convocado ni forma parte en la indicada Comisión.*
- 2. Los acuerdos adoptados en la sesión de 20 de abril, modifican y/o alteran el contenido del artículo 22 sobre Trabajo a Turnos.*
- 3. Las modificaciones de un convenio colectivo son competencia de la Comisión Negociadora del Convenio, en la que deben estar representadas todas las fuerzas sindicales de la empresa.*
- 4. La Comisión Paritaria no tiene competencia para negociar y modificar sobre materias contenidas en el texto convencional, modificando aspectos del artículo 22 del convenio."*

**DÉCIMO SÉPTIMO.-** Con fecha 25.11.2016 la empresa contestó en el siguiente sentido:

*"Por parte de la Empresa:*

- 1. Nuestra opinión es que no hay modificaciones, no se altera la redacción del artículo 22 del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU; solo se regulan criterios de aplicación de su contenido.*
- 2. Es la Comisión Mixta la que tiene delegada la mesa de trabajo, sobre la publicación y la Comunicación de los Turnos en base a lo establecido en la Disposición Adicional Transitoria*







*Cuarta del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU.*

*Por parte del Sindicato UGT:*

*1. La Sección Sindical de UGT ratifica lo acordado en la Comisión Mixta Paritaria, cumpliendo así el acuerdo suscrito en la disposición adicional cuarta del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU.*

*Por parte del Sindicato CCOO:*

*2. En cuanto a su composición y asistentes nos remitimos al artículo 9 del Convenio Colectivo.*

*3. En lo que refiere al artículo 22 del convenio, manifestamos que en ningún momento se ha modificado este artículo. Se ha tratado de solucionar problemas de comunicación, pero no se modifica el artículo.*

*4. Por último, nos ratificamos con la firma de la primera acta de la Comisión Mixta, pero así y todo le daremos traslado de dicha primera acta al gabinete jurídico para su estudio."*

## **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

**PRIMERO.-** De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS se hace constar que los anteriores hechos, que se declaran expresamente probados, se deducen de los siguientes medios de prueba:

- El hecho probado primero de los documentos unidos a los folios 214 a 216
- El hecho probado segundo del documento unido a los folios 217 a 219.
- El hecho probado tercero del documento unido a los folios 220 a 226.
- El hecho probado cuarto del documento unido a los folios 227 y 228.
- El hecho probado quinto del documento unido a los folios 229 a 231.
- El hecho probado sexto del documento unido a los folios 232 a 234.
- El hecho probado séptimo del documento unido a los folios 235 a 237.
- El hecho probado octavo del documento unido a los folios 238 a 241.
- El hecho probado noveno del documento unido a los folios 242 a 246.
- El hecho probado décimo del documento unido al folio 250.
- El hecho probado décimoprimer del documento unido a los folios 403, 417 y 418.
- El hecho probado décimosegundo del documento unido a los folios 255 y 256.
- El hecho probado décimotercero del documento unido a los folios 257 a 260.
- El hecho probado décimocuarto del documento unido al folio 418.
- El hecho probado décimoquinto del documento unido a los folios 209 a 211.
- El hecho probado décimosexto del documento unido al folio 205.





- El hecho probado décimoséptimo del documento unido al folio 206.

**SEGUNDO.-** Mediante su demanda de impugnación del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU con vulneración de su derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, el Sindicato actor pretende con carácter principal que se declare la nulidad de dicho Convenio Colectivo, con restablecimiento de las negociaciones al momento de su expulsión de la reunión de 2.2.2016 y condena a los demandados a indemnizarle en la cantidad de 18.755 €, o, alternativamente que se declare la nulidad de los artículos y apartados del Convenio Colectivo indicados en el hecho séptimo de la demanda, respecto de las funciones negociadoras atribuidas a la Comisión Mixta Paritaria.

Comenzando por la primera de dichas pretensiones, los arts. 87.1; 88, 89, 90 y 91 ET disponen lo siguiente:

*"Artículo 87 Legitimación*

*1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.*

*La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.*

*Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.*

*En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.*

*Artículo 88 Comisión negociadora*

*1. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.*

*2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.*





*En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.*

*En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).*

*En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.*

*3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.*

*4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.*

*5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.*

#### *Artículo 89 Tramitación*

*1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.*

*La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.*

*Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.*

*En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.*

*2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a*





*constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.*

*3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.*

*4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.*

#### *Artículo 90 Validez*

*1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.*

*2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.*

*3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.*

*4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.*

*5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.*

*6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.*

*A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.*

#### *Artículo 91 Aplicación e interpretación del convenio colectivo*

*1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.*





2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos."

En relación con el derecho a la negociación colectiva el Tribunal Supremo ha determinado lo siguiente en Sentencia de 27.10.2014 (Rec 267/2013):

"1. Aunque nuestra Constitución recoge el derecho a la negociación colectiva, no lo hace en términos tan concretos como para que con sus solas prescripciones pueda resolverse un tema como el presente. La Ley

Fundamental no contiene un modelo cerrado de negociación colectiva, sino que en múltiples cuestiones el legislador puede adoptar lícitamente muy diversas posiciones (por todas, STC 119/2014, de 16 de julio ).

Por ello es adecuado examinar primero la eventual vulneración del derecho a la negociación colectiva en los términos contemplados por el ET y solo con posterioridad la posible infracción de las prescripciones sobre libertad sindical. En este sentido, interesa recordar que el Título III del ET recoge tres niveles de legitimación, al margen la denominación que se prefiera utilizar:

a) Inicial [ art. 87 ET ], que se entronca con la representatividad, en los términos previstos en los arts. 37.1 CE , 82 ET y 6 LOLS , de manera que cuantos acrediten la cualidad de representantes de los empresarios o de los trabajadores tienen, en principio, legitimación para negociar, sin perjuicio de la limitación numérica que a la Comisión Negociadora impone el art. 88.3 ET .





b) Plena [ art. 88.1 ET ], que va referida a la válida constitución de la Comisión Negociadora y a su composición, lo que se determina en cada caso concreto por la dosis de representatividad acreditada, pero proyectada ya sobre los ámbitos del convenio y la composición de la mesa negociadora.

c) Negociadora [ art. 89.3 ET ], que es una cualidad de los sujetos que entra en juego a la hora de adoptar acuerdos, de tal suerte que solamente alcanzarán eficacia aquellos que estén avalados con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Ahora bien, cada uno de los dos primeros aspectos de la legitimación [la inicial y la plena] ofrece diferentes requisitos en función de si se trata de: a) convenios de empresa o ámbito inferior; b) convenios de «franja»; c) convenios de alcance supraempresarial o sectorial; y d) convenios de grupos de empresas y empresas en red.

Así lo hemos entendido en numerosas ocasiones, como en SSTS 20/06/06 -rco 189/04-; 03/12/09 -rco 84/08-; 21/01/10 -rco 21/08-; 01/03/10 -rco 27/09-; y 11/11/10 -rco 153/09-.

2. En el único motivo de recurso, la CGT denuncia la infracción de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores respecto de legitimación para la negociación colectiva ( arts. 87 y 88 ET ), cuyo contenido interesa recordar en la parte que afecta a negociación de convenios colectivo de ámbito empresarial, por el lado de los trabajadores:

Está legitimado para negociar "el comité de empresa" o "los delegados de personal, en su caso".

También se reconoce esa capacidad negociadora a "las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité".

Para resolver posibles supuestos concurrentes, la norma dispone que "la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal".

Todo sindicato que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.

3. El recurso de CGT omite el examen de la regulación sobre las secciones sindicales albergada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Sin embargo, la posibilidad de que sean las secciones sindicales quienes negocien el convenio colectivo de empresa tan solo aparece apuntada por el ET, siendo la Ley Orgánica de Libertad Sindical la que precisa qué secciones poseen la capacidad que recoge la Ley ordinaria.

De acuerdo con las normas sobre legitimación de las secciones sindicales, en relación con el art. 87 ET , poseen capacidad negociadora las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal [ art. 8.2.b) LOLS ].

Están legitimadas inicialmente para negociar en una concreta empresa las secciones sindicales de dichos sindicatos, contando con legitimación plena las secciones legitimadas inicialmente que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité ( art. 87 ET ).





*En suma, tratándose de convenios de empresa, la legitimación inicial alcanza, de forma alternativa o excluyente y no acumulable ( SSTS 17/10/94 -rc 3079/93 -; 14/07/00 -rc 2723/99 -; 08/10/09 -rc 161/07 -; y 13/06/12 -rc 213/11 -), con la prioridad sindical que el art. 87.1 ET recoge desde el RD-Ley 7/2011, a dos sujetos: a) los Delegados de Personal o Comités de Empresa; y b) las secciones sindicales que «en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité» [ art. 87.1 ET ]; bastando en este último caso, respecto de la legitimación de una concreta sección sindical, que tenga representación en el Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal, o bien que la misma sea de un Sindicato de los «más representativos» [arg. art. 8.2 LOLS ].*

*4. Las exigencias normativas resumidas «traducen el doble significado de constituir una garantía de la representatividad de los participantes y expresan un derecho de los más representativos a participar en la negociación, en orden a asegurar la representación de los intereses del conjunto de los trabajadores y empresarios" ( STC 73/1984, de 27 de junio ).*

*Como muchas veces hemos advertido, para formar parte de la Comisión Negociadora hay que acreditar la legitimación inicial en el ámbito personal, funcional y geográfico del Convenio (por ejemplo, STS 21 noviembre 2005 [rec. 148/2004 ]). Acreditada la existencia de legitimación para intervenir en la negociación del convenio es claro que nos encontraríamos ante una infracción de graves consecuencias si se impidiera al sujeto legitimado su acceso a la Comisión Negociadora.*

*5. El Tribunal Constitucional en reiteradas resoluciones ( SSTC 73/1984, de 27 junio ; 187/1987, de 24 noviembre ; 184/1991, de 30 septiembre ; etc.) ha mantenido que se vulnera la Constitución mediante cualquier actividad o decisión consistente en que «los poderes públicos, la organización empresarial, el empresario y otros sindicatos rechazan arbitrariamente la participación en un proceso de negociación colectiva de un sindicato legalmente legitimado para ello»."*

En este caso, ha quedado acreditado que con fecha 30.9.2015 se constituyó en la Oficina Central de la empresa en Los Rodeos (Tenerife) la Mesa negociadora del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU, quedando compuesta su parte social por los miembros designados por cada Sección Sindical hasta un total de 13, repartidos en función de la representatividad de cada una de ellas en la empresa, correspondiendo 7 miembros a la Sección Sindical de CCOO; 3 miembros a la Sección Sindical de UGT, y otros 3 miembros a la Sección Sindical del Sindicato actor, los cuales quedaron nominalmente designados en dicho acto, con sus respectivos suplentes. Se respetó así el principio de correspondencia en el ámbito de la empresa quedando establecida la Comisión negociadora con la conformidad de la parte social en cuanto a su composición y representatividad de cada Sección Sindical así como la organización de las reuniones. Con ello se obtuvo la legitimación inicial para negociar el Convenio Colectivo.

El Sindicato actor vino interviniendo activamente en todas las reuniones negociadoras convocadas, participando en las propuestas y contrapropuestas relativas a las materias del nuevo Convenio Colectivo, mostrando incluso su conformidad en cuando a las indicadas en el hecho probado quinto; hasta que en la reunión de 21.1.2016 y tras haber alcanzado un preacuerdo la empresa con las Secciones Sindicales de CCOO y UGT, la Sección Sindical del Sindicato actor propuso que se sometiese a referendum con voto libre y secreto. Al no





haber acuerdo sobre la propuesta la Sección Sindical del Sindicato actor se negó a firmar el preacuerdo; actitud que reiteró en la reunión de 2.2.2016, convocada precisamente para la aprobación definitiva del Convenio Colectivo. Ello dio lugar a que la empresa pidiese a la Sección Sindical del Sindicato actor que abandonase la reunión.

Ya sin dicha Sección Sindical presente, se procedió a la redacción y firma del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU. Además y acto seguido, las partes acordaron un incremento salarial de un 1% para el año 2016, que se aplicaría como máximo en el mes de abril de 2016.

Ante la firma del Convenio Colectivo, la empresa comunicó la transformación de 15 contratos de personal eventual a personal indefinido a tiempo parcial en las escalas y áreas en la que operativamente se necesitase, con los siguientes criterios: Personal que hubiese estado vinculado laboralmente con la empresa de manera eventual dentro de los 24 meses anteriores a la fecha de la firma del Acuerdo y que en dicho periodo hubiesen estado trabajando eventualmente al menos 365 días de manera continua o discontinua y evaluación del desempeño positiva.

Por su parte las Secciones Sindicales firmantes acordaron que mantuvieran su vigencia los acuerdos detallados en el hecho probado noveno anterior, alcanzados durante la vigencia del II Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU en la Comisión Mixta Paritaria y Comité Intercentros.

Es decir que si bien aparentemente la negociación del Convenio Colectivo había finalizado con la concurrencia y participación activa de la Sección Sindical del Sindicato actor, tras abandonar esta la última reunión a petición de la empresa y ante su negativa a firmar el Convenio, la negociación continuó en ausencia de dicha Sección Sindical, pues sobre el incremento salarial consolidable del 0.75 % para el año 2016 establecido en el Acuerdo, se pactó un incremento salarial no consolidable del 1% para dicho año, a aplicar, como máximo, en el mes de abril de 2016. Y aunque la transformación de 15 contratos de personal eventual a personal indefinido a tiempo parcial en las condiciones establecidas, pudiera entenderse como una oferta unilateral de la empresa en el mismo acto, las Secciones Sindicales firmantes pactaron mantener la vigencia de los acuerdos alcanzados durante la vigencia del II Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU; todo ello sin intervención ni participación alguna de la Sección Sindical del Sindicato actor, quien se vio unilateral y arbitrariamente privado de su derecho a estar presente y participar en las correspondientes negociaciones y decisiones.

Se produjo así la vulneración de su derecho de libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva según la Jurisprudencia citada, pues, con independencia de su manifestación en contra de la firma del nuevo Convenio Colectivo, debió estar presente en las negociaciones que siguieron en relación con el mismo. Pero es más, presentado el nuevo Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral para el trámite de inscripción y publicación, con fecha 28.4.2016 la Jefa del Servicio de Régimen Jurídico y Coordinación de la Dirección General de Trabajo envió escrito a la empresa requiriéndola para que en término de 10 días se subsanasen las deficiencias detectadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social según informe emitido el día 11.4.2016 a instancia del Jefe de Negociado de Coordinación y Apoyo del Servicio de Régimen Jurídico y Coordinación de la misma Dirección General; de modo que con fecha 10.5.2016 la empresa remitió a la Autoridad Laboral escrito firmado por ella y los







representantes de CCOO y UGT modificando los correspondientes artículos del Convenio. Con ello se mantuvo la conducta vulneradora del aludido derecho fundamental del Sindicato actor, pues su Sección Sindical se vio privada de intervenir en la negociación para acordar dichas subsanaciones del Convenio Colectivo.

La conducta empresarial impeditiva del ejercicio por el Sindicato actor de su derecho a la negociación colectiva de la que resultaron partícipes los Sindicatos codemandados, debe dar lugar a la declaración de nulidad de la misma, con cese de su actuación y restablecimiento de la negociación viciada al momento anterior a producirse la lesión, y con reparación de sus consecuencias de conformidad con lo que se dirá (art. 182 LRJS). Ello implica la nulidad del proceso negociador desde la fecha de abandono del mismo por la Sección Sindical del Sindicato actor a petición de la empresa (2.2.2016) con nulidad de todas las actuaciones posteriores y por tanto del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU y acuerdos adicionales.

Pero además dicha nulidad alcanza a todas las consecuencias posteriores a la firma del Convenio, derivadas de sus propias previsiones y respecto de las que alternativamente se pretende igual declaración en la demanda, pues la Comisión Paritaria constituida según acta de fecha 20.4.2016 se amparó en el art. 9 del mismo Convenio declarado nulo, resultando igualmente nulos todos los acuerdos adoptados por dicha Comisión Paritaria nula "per se". Y siendo nulo el Convenio Colectivo son igualmente nulas las normas del mismo impugnadas en el hecho séptimo de la demanda.

**TERCERO.-** La reparación de las consecuencias derivadas dicha actuación vulneradora del derecho fundamental a la negociación colectiva del Sindicato actor, hace necesario fijar la indemnización procedente (art. 183 LRJS en relación con el art. 15 LOLS).

En la demanda se solicita una indemnización de 18.755 € tomando como criterio la LISOS al entender que la empresa ha incurrido en conductas asimilables a las tipificadas en los arts. 7.7; 8.5; 9.1 d); 9.1 f); y 9.2 b) de dicha Ley, a razón de 4 x 3126 € + 1 x 6251 €.

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo admite como criterio orientativo para fijar la indemnización por daños morales acudir a dicha tipificación de la LISOS, habiendo establecido lo siguiente en Sentencia de 25.1.2018 (Rec 30/2017):

*«Dada la índole del daño moral, existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión... lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales ...» ( SSTS 12/12/07 -rco 25/07 -; y 18/07/12 -rco 126/11 -).*

*La utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional ( STC 247/2006, de 24/ Julio ), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS 15/02/12 -rco. 67011 -; y 08/07/14 -rco 282/13 -).*"

Pero la utilización de dichos criterios no implica en sí el encaje de la conducta vulneradora en los tipos infractores, sino que se trata de un asimilación orientadora para la fijación de la cuantía indemnizatoria por los daños morales derivados de aquella conducta. Y en este caso, la única conducta vulneradora del derecho a la negociación colectiva del Sindicato actor derivó de la decisión empresarial de pedir a la Sección Sindical el abandono de la reunión final de





aprobación del nuevo Convenio Colectivo, que conllevó la privación de su derecho a continuar presente en las negociaciones llevadas a cabo posteriormente hasta la inscripción del Convenio en el Registro, y consecuencias derivadas de su aprobación, como la constitución de la Comisión Paritaria y otras normas convencionales con adopción de acuerdos que han devenido nulos, todo lo cual fue consentido por las otras dos Secciones Sindicales intervinientes. Por tanto corresponde aplicar la indemnización baremada sobre dicha única conducta de las partes de la Comisión negociadora de la que el Sindicato actor resultó inoportunamente excluido, aunque sus consecuencias hayan podido resultar diversas. Tal conducta puede incardinarse en la falta muy grave tipificada en el art. 9.2 b) de la LISOS, indicado en la demanda referente a las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la Comisión negociadora en los términos legalmente establecidos. Dicha infracción se sanciona en el art. 40.1 c) de la misma Ley con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 €. En consecuencia procede establecer una indemnización a favor del Sindicato actor de 6.251,00 € fijada en la demanda en relación con dicha falta y considerando que mediante la negociación que con esta sentencia se restituye, podrá dicho Sindicato ejercer plenamente su derecho. La condena ha de ser solidaria respecto de la empresa y los dos Sindicatos demandados, dado que la conducta vulneradora resulta atribuible a todos ellos.

Por todo lo anterior debe ser estimada la demanda con los pronunciamientos que se efectuarán en el fallo de esta sentencia y absolución de la Administración demandada al carecer de responsabilidad en los hechos.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

### **FALLAMOS**

Que estimando la demanda formulada por el Sindicato COORDINADORA ESTATAL DEL SECTOR DE HANDLING Y AERE (CESHA) contra ATLANTICA DE HANDLING SLU, C.C.O.O., U.G.T. y la DIRECCION GENERAL DE TRABAJO DEL GOBIERNO DE CANARIAS, debemos efectuar como efectuamos los siguientes pronunciamientos:

A) Se declara la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical del Sindicato actor en su vertiente de negociación colectiva por parte de Atlantica de Handling SLU, CCOO y UGT.

B) Se declara la nulidad radical de la conducta de Atlantica de Handling SLU, CCOO y UGT con nulidad del III Convenio Colectivo de Atlantica de Handling SLU y de todos los acuerdos posteriores incluida la constitución de la Comisión Paritaria del Convenio y sus acuerdos y todas las normas indicadas en el hecho séptimo de la demanda.

C) Se ordena el cese inmediato de la conducta de Atlantica de Handling SLU, CCOO y UGT y se dispone el restablecimiento del Sindicato demandante en la integridad de su derecho con reposición de las negociaciones del Convenio Colectivo a partir del momento en que se pidió a su Sección Sindical que se ausentase de la reunión de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo- 2.2.2016-.

D) Se condena a Atlantica de Handling SLU, CCOO y UGT solidariamente a indemnizar al Sindicato actor en la cantidad de 6.251,00 € por los daños morales derivados de su ilícita





conducta.

E) Publíquese esta sentencia en el Boletín Oficial de Canarias.

Con absolución de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias.

Notifíquese esta Sentencia a las partes en legal forma, y al Ministerio Fiscal, en su caso, y adviértaseles que contra esta sentencia cabe **Recurso de Casación ordinario**, que se preparará por las partes por comparecencia, por escrito o por mera manifestación ante esta Sala de lo Social dentro de los **CINCO DÍAS** siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 208 y 209 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el **depósito de 600 €** previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el **importe de la condena**, si ha hubiere, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en la entidad de crédito del SANTANDER c/c nº 3537/0000/66/0001/18, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Remítase testimonio a la Fiscalía de este Tribunal y a la Autoridad Laboral y líbrese otro testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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





**DILIGENCIA.-** En Las Palmas de Gran Canaria, a

Dada ha sido la anterior resolución por el Ilmo./a. Sr./a Presidente que la suscribe a los efectos de su notificación, uniéndose certificación literal de la misma a los autos originales, conforme a lo dispuesto en los Art. 266.1 de la L. O. P. J. y 212 de la L. E. C., archivándose la presente en la Secretaría de este Juzgado en el Libro de su clase. Doy fe

